

ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ – SECCIONAL  
CARTAGENA

INVESTIGADORES

KEITLIN DEL CARMEN AISSA CAMARGO

KENER JOSÉ CORREA CASTRO

TIBISAY VELÁSQUEZ BELTRÁN

UNIVERSIDAD DEL SINÚ – ELÍAS BECHARA ZAINÚM

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ENFERMERÍA

CARTAGENA, 2021.

Estrés Laboral En Docentes De La Universidad Del Sinú – Seccional Cartagena

Investigadores

Keitlin Del Carmen Aissa Camargo

Kener José Correa Castro

Tibisay Velásquez Beltrán

Trabajo De Grado Presentado Como Requisito Parcial Para Optar Al Título De Enfermero.

Sindy Paola Jiménez Álvarez

Asesor

Universidad Del Sinú – Elías Bechara Zainum

Facultad De Ciencias De La Salud

Programa De Enfermería

Cartagena, 2021

**NOTA DE PRESENTACIÓN**

---

---

---

---

**Firma presidente de jurado**

---

**Firma de jurado**

---

**Firma de jurado**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a nuestro bien amado padre Dios, quien siempre ha estado con nosotros brindándonos su compañía, fortaleza y sabiduría para el cumplimiento de nuestros objetivos de vida.

Agradecemos infinitamente a nuestros padres y hermanos, quienes siempre nos han apoyado, animado y aconsejado durante las etapas más importantes de nuestras vidas.

Agradecemos a las estimadas Docentes y asesoras Keydis Sulay Ruidíaz Gómez y Sindy Paola Jiménez Álvarez, quienes con su sabio e incondicional acompañamiento supieron orientarnos y a su vez de manera incansable nos apoyaron contundentemente para el desarrollo del presente trabajo.

Agradecemos al semillero de investigación de la escuela de Enfermería de la Universidad del Sinú – seccional Cartagena y a todos sus integrantes quienes han contribuido a través de las asesorías constantes a nuestro desarrollo intelectual y personal.

Agradecemos a nuestros amigos docentes y administrativos de la escuela de Enfermería, quienes nos han brindado su mano amiga y muchos ánimos incondicionalmente para el desarrollo de este trabajo.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis con todo mi amor y cariño primeramente a Dios, quien fue mi mayor guía en todo este hermoso proceso, así mismo a mis queridos padres por haberme apoyado durante toda mi carrera profesional, por sus esfuerzos y sacrificios día tras día, por haber depositado toda su confianza en mí y nunca dejarme sola, aún en los momentos de mayor dificultad, los amo infinitamente.

A mis hermanas por ayudarme en cada instante donde las necesite y ser mi mayor ejemplo de que podemos conseguir todo lo que nos proponemos con amor y disciplina.

A mis profesoras por reglarme su paciencia, comprensión, dedicación y la oportunidad de poder aprender de ellas.

A mis compañeros de grupo que con tanto esfuerzo desde el primer semestre siempre vivieron conmigo las experiencias más inolvidables que llevare guardadas por siempre en mi corazón.

**Tibisay Velásquez Beltrán.**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mi más grande luz, quien es Dios, pues sin él nada de esto hubiese sido posible.

A mi querida madre que ha estado conmigo siempre mostrándome el camino de la superación, todo se lo debo a ella.

A mis docentes, quienes me formaron como persona y como profesional en este nuevo camino que emprenderé.

A mis amigos y compañeros de grupo por su apoyo incansable, por su motivación constante y por ser parte de mi vida y de este sueño hecho realidad.

**Keitlin del Carmen Aissa Camargo.**

## **DEDICATORIA**

Dedico este preciado trabajo sin duda alguna a Dios por regalarme la bendición y la oportunidad de alcanzar este sueño, siendo su instrumento de vida para grandes propósitos.

Al gran amor de mi vida, mi madre quien es mi principal motor para luchar a pesar de todas las dificultades, esto es por y para ella.

A mi querido padre, que siempre me ha brindado lo mejor que ha podido y que amo grandemente.

A mis hermanos, quienes me han impulsado a ser mejor cada día y han luchado conmigo cada batalla.

A mis docentes y compañeros porque fuimos un equipo y una familia excepcional que hizo de mí un mejor hombre.

**Kener José Correa Castro.**

## RESUMEN

**Introducción.** El estrés laboral se define como aquella consecuencia de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”.

Así mismo Pérez E (2012) señala que la profesión docente puede tener aspectos negativos que logran desequilibrar la salud física y emocional. Así mismo, el ámbito laboral de los docentes universitarios es complejo, dinámico y demanda el uso de recursos cognitivos, físicos, emocionales y axiológicos, que en otros campos profesionales no requieren estas altas demandas laborales; sumado a esto, aquellos cambios promovidos por la globalización, la adopción de nuevos paradigmas educativos y el rol protagónico del estudiante en el proceso de enseñanza, configuran un escenario multidimensional donde el docente convive día a día con circunstancias de riesgo que pueden perturbar su salud física y psicológica.

**Objetivo.** Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de la Universidad del Sinú, sede Cartagena, en relación con los factores estresores presentes en el entorno institucional.

**Metodología.** Se utilizó un enfoque cuantitativo tipo descriptivo transversal, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia. La investigación se desarrollará con la participación de 65 docentes de una universidad en la ciudad de Cartagena en el primer periodo del año 2021.

**Criterios de inclusión:** docentes adscritos a la universidad de la facultad de ciencias de salud, bajo contrataciones de tiempo completo, medio tiempo y cátedra. Y como **Criterios de exclusión:** docentes bajo licencia por maternidad, paternidad, grave calamidad doméstica y luto e incapacitados por situaciones médicas.

**Resultados.** De acuerdo a las 7 dimensiones evaluadas se evidencia que el área de influencia del líder predominó en relación a los niveles más altos de estrés correspondiente a un (9%). Seguido de los campos que hacen referencia al respaldo del grupo y la estructura organizacional con un (5%) para ambas áreas de estudio.

**Conclusiones.** La mayor parte del grupo presentan de bajo a intermedio grado de estrés y una mínima proporción informan estrés alto. Estos resultados están en relación con los indicadores moderados y leves que presentan los factores estresores presentes en el entorno institucional, lo que permite afirmar, en general, la existencia de condiciones favorables en la seguridad y salud en el trabajo y las dinámicas organizacionales para el desarrollo del trabajo.

**Palabras claves:** Estrés, Estrés laboral, Universidad, Docente.

## ABSTRACT

**Introduction.** Occupational stress is defined as that consequence of the appearance of psychosocial risk factors, or as a psychosocial risk that by itself has a “high probability of significantly affecting the health of workers and business functioning in the medium and long term. Likewise, Pérez E (2012) points out that the teaching profession can have negative aspects that manage to unbalance the physical and emotional health of teachers, the work environment of university teachers is complex, dynamic and demands the use of cognitive, physical, emotional resources and axiological that in other professional fields do not require these high labor demands; Added to this, those changes promoted by globalization, the adoption of new educational paradigms and the leading role of the student in the teaching process configure a multidimensional scenario where the teacher lives day by day with risky circumstances that can disturb their physical and psychological health.

**Objective.** To determine the level of work stress presented by the teachers of the Universidad del Sinú, Cartagena campus, in relation to the stressors present in the institutional environment.

**Methodology.** A cross-sectional descriptive quantitative approach was used. The research will be developed with the participation of 65 teachers from a university in the city of Cartagena in the first period of the year 2021. **Inclusion criteria:** teachers attached to the university of the faculty of health sciences, under full-time, half-time contracts time, chair. And as **exclusion criteria:** teachers on leave for maternity, paternity, serious domestic calamity and mourning and disabled due to medical situations.

**Results.** According to the 7 dimensions evaluated, it is evidenced that the leader's area of influence predominated in relation to the highest levels of stress corresponding to (9%). Followed by the fields that refer to the support of the group and the organizational structure with (5%) for both areas of study.

**Conclusions.** Most of the group present low to intermediate degree of stress and a minimal proportion report high stress. These results are in relation to the moderate and mild indicators that present the stressors present in the institutional environment, which allows to affirm, in general, the existence of favorable conditions in occupational safety and health and organizational dynamics for development from work.

**Keywords:** Stress, Work stress, University, Teacher.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	16
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	17
1.1. Descripción Del Problema .....	17
1.2. Formulación Del Problema .....	21
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	22
<b>3. DELIMITACIÓN</b> .....	25
3.1. Espacial .....	25
3.2. Temporal .....	25
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	26
4.1. Objetivo General .....	26
4.2. Objetivos Específicos.....	26
<b>5. ESTADO DEL ARTE</b> .....	27
<b>6. MARCO TEÓRICO</b> .....	77
6.1. El Estrés.....	77
6.2. El Estrés Laboral .....	78
6.3. Modelos Del Estrés Laboral.....	79
6.4. Tipos De Estrés Laboral.....	81
6.5. Fases Del Estrés Laboral .....	82
6.6. Factores Del Estrés Laboral Más Comunes .....	83
6.7. Causas Del Estrés Laboral.....	84
6.8. Manifestaciones Clínicas Del Estrés Laboral.....	85
6.9. Consecuencias Del Estrés Laboral .....	87
6.10. Medidas preventivas.....	87
<b>7. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	91

7.1. Estrés .....	91
<b>8. MARCO LEGAL.....</b>	<b>93</b>
<b>9. METODOLOGÍA.....</b>	<b>107</b>
9.1. Enfoque De Estudio .....	107
9.2. Tipo De Estudio .....	107
9.3. Población Y Muestra.....	107
9.5.1. Criterios de Inclusión.....	109
9.5.2. Criterios de Exclusión.....	109
9.6. Fuentes De Información.....	109
9.7. Técnica E Instrumento .....	110
9.8. Análisis De La Información.....	112
<b>10. CONSIDERACIONES ÉTICAS .....</b>	<b>113</b>
10.1. Principios.....	113
10.2. Riesgo De La Investigación.....	113
<b>11. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>114</b>
11.1. Características Sociodemográficas.....	114
11.2. Estrés Laboral Y Clima Organizacional.....	119
11.3. Estrés Laboral Y Estructura Organizacional .....	119
11.4. Estrés Laboral Y Territorio Organizacional.....	121
11.5. Estrés Laboral Y Tecnología.....	122
11.6. Estrés Laboral E Influencia Del Líder.....	123
11.7. Estrés Laboral Y Falta De Cohesión.....	124
11.8. Estrés Laboral Y Respaldo Del Grupo.....	125
11.9. Análisis Comparativo .....	126
<b>12. DISCUSIÓN .....</b>	<b>136</b>

<b>13. CONCLUSIONES</b> .....	147
<b>14. RECOMENDACIONES</b> .....	149
<b>15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	150
<b>ANEXOS</b> .....	164

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estado del arte de la presente investigación. _____	28
Tabla 2. Medidas preventivas del estrés laboral en el ámbito personal. _____	87
Tabla 3. Población en estudio. _____	108
Tabla 4. Características sociodemográficas. _____	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés del área (Clima organizacional).....	119
Figura 2. Nivel de estrés de área (Estructura organizacional). ....	120
Figura 3. Nivel de estrés del área (Territorio organizacional). ....	121
Figura 4. Nivel de estrés del área (Tecnología). ....	122
Figura 5. Nivel de estrés del área (Influencia del líder).....	123
Figura 6. Nivel de estrés del área (Falta de cohesión). ....	124
Figura 7. Nivel de estrés del área (Respaldo del grupo). ....	125
Figura 8. Niveles de estrés respecto a los indicadores estandarizados. ....	126
Figura 9. Relación entre el rango de niveles de estrés y la variable sexo. ....	127
Figura 10. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable estado civil. ....	127
Figura 11. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable número de hijos. ....	128
Figura 12. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable nivel socioeconómico. ....	129
Figura 13. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable escolaridad.....	130
Figura 14. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable asignaturas a cargo. ....	131
Figura 15. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable escuela que imparte clases. .....	132
Figura 16. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable tipo de contratación. ....	133
Figura 17. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable actividades a cargo. ....	134
Figura 18. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable tiempo que lleva laborando.....	135

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Operalización de variables _____	164
Anexo 2 Cronograma de actividades _____	167
Anexo 3 Presupuesto _____	169
Anexo 4 Consentimiento informado. _____	170
Anexo 5 Adaptación del cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS para docentes. ____	171
Anexo 6 Niveles de estrés por cada área _____	176
Anexo 7 Total, de nivel de estrés _____	178
Anexo 8 Correlación entre las variables sociodemográficas y el rango que postula el cuestionario de la OIT- OMS sobre el nivel de estrés laboral. _____	178

## INTRODUCCIÓN

Según Selye (1956) (1), el estrés puede ocurrir cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo ocasionada por la acción de un agente causal sea externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio.

El estrés es un estímulo o conglomerado de sucesos que son 'externos' al individuo, todos ellos con características afectivamente negativas".

Por otro lado, el estrés laboral se define como aquella consecuencia de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (2).

Así mismo Pérez E (2012) (3), señala que en la profesión docente se puede identificar dos grandes aspectos: primero la vocación por servir a la sociedad, que se relaciona con la realización y satisfacción personal, y segundo los aspectos negativos que logran desequilibrar la salud física y emocional. El ámbito laboral del docente universitario es complejo, dinámico y demanda el uso de recursos cognitivos, físicos, emocionales y axiológicos que en otros campos profesionales no requieren estas altas demandas laborales; sumado a esto aquellos cambios promovidos por la globalización, la adopción de nuevos paradigmas educativos y el rol protagónico del estudiante en el proceso de enseñanza, configuran un escenario multidimensional donde el docente convive día a día con circunstancias de riesgo que pueden perturbar su salud física y psicológica.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción Del Problema**

Hoy en día, las personas reconocen que el estrés laboral es uno de los principales problemas que afectan la salud de los trabajadores y el normal funcionamiento de las entidades en las que trabajan. Por lo tanto, se define como la reacción que puede tener los individuos para enfrentar requerimientos y presiones laborales que no concuerdan con sus conocimientos y habilidades, que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación (4).

Para abordar el estudio sobre el fenómeno del estrés laboral como factor de afectación negativa a la productividad laboral y a la generación de ambientes de trabajo suficientemente estructurados y beneficiosos, es necesario considerar tanto el entorno organizacional como los elementos individuales que inciden en su aparición, agudización y eventual mitigación como resultado de acciones planificadas desde la seguridad y salud en el trabajo. En la actualidad, las investigaciones en este campo se han priorizado hacia entidades del sector privado industriales y de servicios, sin que se evidencien el mismo número y frecuencia en instituciones de educación superior, a pesar de que el fenómeno evidencia aumento como motivo de consulta en salud ocupacional (5) (4).

Partiendo de este hecho, se genera la necesidad de profundizar en la dinámica de configuración del estrés laboral desde el sistema de factores psicosociales y organizacionales en el ambiente de trabajo universitario, planteando la cuestión acerca de su incidencia negativa sobre el clima laboral, el desempeño, la permanencia y la salud integral de los docentes tanto de aquellos que desempeñan labores académicas como administrativas. Juntamente con ello, se infiere que se

“invisibiliza” el estrés laboral en determinadas circunstancias, especialmente considerando perspectivas como la diferenciación por género, la gestión de liderazgos, el control por objetivos y resultados o la flexibilización laboral, frente a lo cual no existe hasta el momento una indagación profunda y sistemática a nivel de las instituciones universitarias colombianas (5) (4).

Así mismo, existe una problemática referida a las formas de comunicación y dinámicas de relación dentro de las organizaciones que no es suficientemente clara en su asociación con el estrés laboral, impidiendo que exista la suficiente integralidad, al momento de pensar alternativas frente a él; para lo cual es de suma trascendencia identificar y ofrecer una medición objetiva de los factores psicosociales y organizacionales generadores de estrés en los ambientes laborales de educación terciaria, toda vez que se entiende que dichos factores actúan como determinantes del tipo y características de la relación laboral en entornos académicos, representando una posibilidad de generar conocimiento válido y sustentar las iniciativas para la intervención y superación de esta problemática (5) (4).

En este orden de ideas hay que considerar que el estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo, está incrementando su intensidad e incidencia debido a los acontecimientos del trabajo y de las relaciones sociolaborales. Según datos de Eurostat, el estrés es la segunda dificultad de salud más habitual entre los trabajadores tras los problemas musculoesqueléticos. Por ello también está aumentando la sensibilización, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente al estrés en el trabajo (5) (4).

De hecho, se cree que 56 millones de personas en todo el mundo sufren de estrés laboral y en los países desarrollados 7 de cada 10 personas padecen este mal (6), y por lo tanto varios estudios en todo el mundo muestran cómo se comporta el estrés laboral y sus implicaciones para la salud de los trabajadores:

- Europa (2016) la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dedica al estrés su campaña de dicho año con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Solo en la Unión Europea, el estrés laboral afecta a 40 millones de trabajadores, pero apenas el 26% de las empresas europeas ha adoptado medidas para reducirlo. Según la OIT, el aumento de la competitividad, mayores expectativas sobre el rendimiento y largas horas de trabajo favorecen a que el entorno donde labora sea cada vez más estresante (7).
- España (2018) tomando como muestra a 145 profesores de siete universidades públicas catalanas. Los profesores de tiempo completo con contratos laborales temporales muestran una peor salud física y mental a pesar de ser el grupo más joven, pero quienes mostraron mayores síntomas de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con profesores a tiempo completo y contrato estable; o profesores de tiempo parcial (8).
- Venezuela (2020) fue el país con más nivel de estrés laboral con un (63%). En el análisis multivariado, estuvo agrupado una mayor periodicidad de estrés el sexo femenino (RPa: 1,21; IC95%: 1,10-1,33; valor  $p < 0,001$ ); usando como comparación al país de Venezuela, todos los otros países tuvieron una menor frecuencia de estrés: Perú ( $p < 0,001$ ), Colombia ( $p < 0,001$ ), Ecuador ( $p = 0,016$ ), Honduras ( $p < 0,001$ ) y Panamá ( $p = 0,001$ ), todas estas variables se ajustaron por la edad, los años de trabajo previo y el tipo de trabajador (9).
- Colombia (2020), en el más reciente informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales se determinó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés (10).

Con lo visto hasta este punto, y de acuerdo con las investigaciones desarrolladas a nivel internacional y nacional, se sostiene que el estrés laboral puede afectar tanto a hombres como mujeres, sin embargo, las estadísticas pueden variar entre uno y otro grupo en razón a los factores

e incidencia que se le asigna a cada uno de ellos. Así, por ejemplo, en Ecuador (2017) se aprecia que, para el caso de las mujeres el factor de estrés más importante es la influencia del líder, en cambio para los hombres es el clima organizacional.

En correspondencia con estos datos se comprobó que los factores estresantes afectan más al género femenino que al masculino, dando por resultado que la hipótesis planteada sobre la diferencia en cuanto a causas, consecuencias e intensidad, entre uno y otro grupo es cierta (11).

Otro caso significativo lo constituye Perú (2019) donde se halló que los efectos del estrés en el funcionamiento laboral de hombres y mujeres militares presentó una diferencia notable: el 33% de las mujeres tuvieron mayor cantidad de estrés debido al desempeño de sus labores dentro de un sistema mayoritariamente gobernado por la figura masculina y los consecuentes problemas sociales que este ambiente puede ocasionar en ellas, como acoso sexual, habilidades de afrontamiento relativamente escasas y diferentes características particulares del ambiente militar (13).

Los antecedentes señalados hasta este punto permiten proyectar un interés especial sobre la indagación por las causas, efectos y factores de incidencias del estrés entre el personal docente universitario, toda vez que se reconoce su existencia, pero escasa atención por el sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro de las instituciones de educación superior.

Por lo anterior, surge la necesidad de profundizar en su conocimiento y valoración de alternativas para mitigarlo contribuyendo a un mayor bienestar de estado psicológico, físico, de productividad y en una disminución de los riesgos laborales y costos sociales (6). Se afirma, en consecuencia, que el estrés laboral se constituye en uno de los principales retos para mejorar la calidad de vida en el trabajo que enfrentan actualmente las organizaciones del sector educativo superior (4).

## **1.2. Formulación Del Problema**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de la Universidad del Sinú, sede Cartagena?

## 2. JUSTIFICACIÓN

En la base de cualquier investigación sobre el estrés laboral y sus consecuencias sobre la salud y la calidad de vida del trabajador, se encuentra la idea de trabajo. El trabajo es aquella actividad propiamente humana, que busca un beneficio tanto propio como colectivo, integrando una sucesión de contribuciones (esfuerzo, tiempo, valores, destrezas, entre otras) y demandas que todas las personas buscan satisfacer o retribuir y a raíz de esto, conduce a la obtención de un bien o compensación económica, material o emocional, implicando distintos niveles de esfuerzo y tensión sobre su persona, se sabe que cualquier trabajador no está libre de lo antedicho (13), incluyendo campos de actividad como la educación y la administración.

Partiendo de esta idea general, con esta investigación se pretende saber cuáles son los factores desencadenantes y los niveles de estrés laboral que presentan el personal de docencia de la universidad del Sinú Elías Bechara Zainum, en el distrito de Cartagena, Colombia durante el primer semestre del año 2021. El ámbito será amplio para identificar la forma cómo afecta el estrés su parte laboral, económica, física y emocional, ya que un gran número de estudios han evidenciado que los niveles de estrés que manejan el personal de docencia en las universidades, tanto en el escenario nacional como internacional, son complicados, lo que implica también que es una realidad observada en la universidad del Sinú.

En efecto, se sabe que cuando los docentes pasan por estrés laboral, esto los conduce a un desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad de control, la percepción de falta de control sobre las situaciones y el sentimiento de sobreesfuerzo, originándose desgaste por exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales); es decir

un docente que pase por este desequilibrio, no tendrá una respuesta adaptativa para llegar a resultados formidables de su labor (14).

En consideración a esta necesidad detectada, la relevancia social del estudio obedece a reconocer que hay situaciones o condiciones que los puede conllevar a estímulos estresantes, y ya sabiendo esto, se podrá tomar un control de estos estímulos, promoviendo la salud y seguridad en el trabajo, y así prevenir el estrés laboral en los docentes, partiendo de una caracterización sociodemográfica e identificación de los factores de riesgo y formulando acciones de intervención específica que garanticen un mejor desempeño profesional y una mitigación de esta problemática; sin dejar de lado que los trabajadores y en especial los docentes contribuyen a la sostenibilidad económica de una sociedad, pero en gran medida al desarrollo de conocimientos y crecimiento personal de los estudiantes, razón por la cual se considera importante estudiar sobre el estrés laboral en este grupo poblacional.

Por otro lado, cabe la pena resaltar que el interés que ha surgido para la realización del presente trabajo investigativo se centra en indagar cómo afecta el estrés laboral a los docentes de la institución, permitiendo la ejecución de planes que contribuyan al mejoramiento en la calidad de vida, abriendo espacios que faciliten el desarrollo de organizaciones o sub dependencias que vigilen y mantengan al margen la prevalencia o incidencia del estrés laboral en la Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainum, que sean de guía para otras instituciones de educación superior en donde se presente esta problemática.

Con respecto a la utilidad del estudio se procura contribuir a la implementación de acciones y estrategias no solo por parte de los estudiantes sino también de quienes dirigen la Universidad, para que se prevenga o en su defecto se trate el estrés laboral en el cuerpo docente, de esta forma aumentará su eficiencia laboral y claramente la calidad educativa para los estudiantes.

La novedad del presente estudio radica en la posibilidad de transversalizar las teorías que destacan los beneficios de un personal docente sin estrés laboral, con el desarrollo de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación, entendiendo que ella es un proceso en el cual tiene un peso importante el aspecto organizacional con sus componentes psicosociales y emocionales, relacionados a su vez con la calidad de vida en el trabajo y las situaciones desencadenantes de estrés en grupos poblacionales específicos como docentes y estudiantes.

### **3. DELIMITACIÓN**

#### **3.1. Espacial**

La investigación se lleva a cabo en el Distrito de Cartagena de Indias, departamento de Bolívar. Específicamente en la sede de la Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainum.

#### **3.2. Temporal**

El estudio comprende el lapso del primer semestre de 2021, para una duración total de 6 meses. Este tiempo se considera adecuado para adelantar la labor investigativa.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1.Objetivo General**

- Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de la Universidad del Sinú, sede Cartagena, en relación con los factores estresores presentes en el entorno institucional.

### **4.2.Objetivos Específicos**

- Caracterizar socio demográficamente la población de docentes.
- Identificar los factores estresantes con relación al respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional, tecnología, estructura y clima organizacionales potencialmente generadores de estrés laboral.
- Analizar la relación existente entre los factores estresantes y las características sociodemográficas.

## 5. ESTADO DEL ARTE

Actualmente existen diversas investigaciones sobre el estrés laboral en docentes, lo cual contribuye a enriquecer la presente investigación; por esto es indispensable la recopilación de las investigaciones anteriores.

Las revisiones de los antecedentes y referentes de esta investigación se llevaron a cabo mediante tres fases.

En la primera fase, se definieron los términos DECS empleados para la búsqueda en las diferentes bases de datos como: “estrés” “estrés laboral”, “universidad”, “docente”

En la segunda fase, se realizó una búsqueda limitada que permitió encontrar literatura científica relacionada con los términos mencionados anteriormente; para ello, se tuvieron en cuenta criterios de búsqueda, tales como: artículos originales, productos de investigación en textos completos, publicados en los últimos 5 años y publicaciones en el idioma español e inglés que dieran respuesta al tema de investigación.

La tercera fase, permitió ubicar aproximadamente 120 artículos, de los cuales se excluyeron artículos de revisión y reflexión con el mismo contenido de información. De la revisión final se seleccionaron 50 artículos originales en full texto que cumplieron con los criterios de selección.

Se implementó una ficha técnica donde se analizó el título, el año, objetivo, metodología utilizada en la investigación, resultados y conclusiones de los autores, ficha que permitió un mejor análisis para la construcción del estado del arte. Permitiendo una óptima y organizada búsqueda de información del tema de interés.

**Tabla 1. Estado del arte de la presente investigación.**

<b>AUTOR</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>AÑO</b>	<b>RESUMEN</b>
<b>-Merino Tejedor E. -Lucas Mangas S.</b>	La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria	2016	<p>La muestra estaba compuesta por 106 profesores de educación primaria, un colectivo que está sometido a niveles importantes de estrés en su contexto laboral. En cuanto a los instrumentos, fueron cuatro las herramientas utilizadas en la investigación, la Escala de irritación y el Cuestionario breve de Burnout para medir las variables dependientes, y la Escala de autoeficacia general y la Escala de autorregulación como variables independientes explicativas del modelo.</p> <p>-Los análisis llevados a cabo fueron un análisis de correlaciones y un análisis de regresión lineal múltiple. Los resultados confirmaron la hipótesis de partida, ya que los sujetos con puntuaciones más altas en autoeficacia y autorregulación presentan menores niveles de estrés.</p> <p>En cuanto al análisis de regresión realizado, los resultados obtenidos, aun siendo significativos, no ofrecen un papel muy importante a las variables independientes consideradas en la explicación del estrés laboral.</p>

			-El presente trabajo aporta datos estadísticamente significativos que avalan la importancia de la autoeficacia y la autorregulación en el manejo del estrés laboral de los docentes, y sugiere tanto nuevas líneas de investigación como nuevos campos de intervención en los contextos educativos (15).
- <b>Contreras Parrága M. -Dextre Osorio G.</b>	Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios en la ciudad de Huancayo.	2016	-La investigación es de carácter cuantitativo de tipo aplicada, en la que se empleó el método Descriptivo con un diseño descriptivo- correlacional. La población estuvo conformada por 1311 docentes universitarios de una universidad privada y otra pública, siendo la muestra no probabilística y por accesibilidad, constituida por 297 docentes universitarios de la ciudad de Huancayo. En el instrumento se utilizó el cuestionario EQ-IBAR-ON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY para la variable inteligencia emocional y para evaluar el estrés laboral se utilizó el TEST DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES.  -Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva y para contrastar las hipótesis se hizo uso de la prueba de Pearson, obteniéndose una correlación de -0,615 lo cual permitió establecer que existe correlación inversa significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes universitarios de la ciudad de Huancayo.

			-Concluyendo que, a un mayor nivel de inteligencia emocional en los docentes universitarios, le corresponde un menor estrés laboral (16).
- <b>Cháidez</b> <b>Nevárez</b> <b>J.</b>       <b>Barraza</b> <b>Macías</b> <b>A.</b>	Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria	2018	-Se llevó a cabo un estudio correlacional, transversal y no experimental a través de la aplicación de una encuesta a 61 profesores de Educación Primaria, pertenecientes a la Zona Esc. No. 40 de Canatlán y a la Zona Esc. No. 33 de Santiago Papasquiario, ambas en el estado de Durango, México. La distribución de estos profesores, según las variables sociodemográficas indagadas en el background del cuestionario “Inventario de Estrategias de Afrontamiento del Estrés Docente” (Gracia & Barraza, 2014). El inventario fue la siguiente: a) 24 son mujeres y 37 hombres; b) siete tienen estudios máximos de Normal Básica, 39 de licenciatura y 15 de maestría; c) 42 pertenecen a la Zona Escolar No. 40 de Canatlán y 19 a la Zona Escolar No. 33 de Santiago Papasquiario; y d) 25 laboran en escuelas de jornada normal, 17 en escuelas de horario ampliado y 19 en escuelas de tiempo completo. Los criterios de inclusión para participar en la investigación fueron el ser profesor de educación primaria.  -Su principal resultado permite afirmar la no relación entre ambas variables, por lo que se considera que el trabajar en una escuela con más o menos horario laboral no determina la frecuencia de uso, ni el tipo de las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes para enfrentar su estrés.

			-El los docentes encuestados utilicen preferentemente este tipo de estrategias indica una mayor realización personal en el trabajo y, por lo tanto, menores niveles de estrés (17).
<b>-Putri M. - Rahman S.P A. -Fitri Djayanti</b>	Análisis de factores de riesgo de estrés laboral y dolor muscular entre profesores de secundaria en Makassar.	2019	-El método utilizado es el método transversal. Un total de 37 personas participaron en este estudio. Los datos de dolor muscular se obtuvieron a través del cuestionario Nordic Body Map. El análisis de datos utilizó la prueba de Spearman.  -Los resultados mostraron que el 67,6% experimentó un dolor muscular de bajo nivel, el 29,7% experimentó un dolor muscular de nivel moderado y el resto experimentó un dolor muscular de alto nivel. El análisis de los datos mostró que hubo una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el dolor muscular entre los profesores de secundaria ( $p = 0,002$ ; $r = 0,495$ ).  -El estrés laboral tiene una correlación moderada con el dolor muscular entre los profesores de secundaria (18).
<b>- Vertane</b>	Capacidad laboral de los profesores	2020	-Estudio transversal, realizamos un estudio de cuestionario de 1 198 maestros finlandeses utilizando el puntaje de capacidad laboral. Primero, investigamos los trastornos de la voz con un cuestionario de detección que

<p><b>n-Greis</b></p> <p><b>H.</b></p> <p>-</p> <p><b>("LöyTTY niemi")</b></p> <p><b>Loyttyni emi E,</b></p> <p><b>- Uitti J.</b></p> <p><b>- Putus T</b></p>	<p>asociada con trastornos de la voz, estrés y el entorno interior: un estudio de cuestionario en Finlandia.</p>	<p>constaba de preguntas sobre la aparición de diferentes síntomas vocales. En segundo lugar, medimos el estrés en el trabajo utilizando una pregunta validada de un solo ítem con una escala Likert de 5 puntos centrada en la experiencia del estrés y en tercer lugar, utilizamos PIEQ como indicador del entorno laboral del maestro; generalmente era el aula. PIEQ se basa en el cuestionario MM 040.</p> <p>-La mediana del puntaje de capacidad laboral fue 8 (Q 1: 7, Q 3: 9) y el 71% (IC 95% 69% -74%) de los sujetos informaron que tenían una buena capacidad laboral. Las maestras tenían un puntaje de capacidad laboral significativamente más bajo que los maestros. La mediana del número de días de ausencia por enfermedad durante el año anterior fue de 4 (Q 1: 2, Q 3: 10). Trastornos de la voz (odds ratio ajustada (ORa) 2,44; IC95% 1,73-3,44), estrés en el trabajo (más bien o mucho frente a nada o poco; ORa 6,53; IC95% 4,31 a 9,90) y mala calidad del ambiente interior percibido (ORa 2.63; IC95% 1.86–3.71) fueron todos factores de riesgo claros para el puntaje de capacidad laboral.</p> <p>-Determinamos que la disminución de la capacidad laboral de los maestros está relacionada con trastornos de la voz, estrés en el trabajo y una percepción de mala calidad del ambiente interior. Por lo tanto, para mantener mejor la capacidad laboral de los docentes, recomendamos que se preste especial atención a la atención de la</p>
---	--	---

			salud ocupacional cuando existan problemas en el ambiente interior de los docentes y estos sufran trastornos de la voz y estrés (19).
- Hecker T. - Goessmann K. - Nkuba M. - Hermenau K.	El estrés de los profesores intensifica la disciplina violenta en las escuelas secundarias de Tanzania.	2018	<p>-Utilizando modelos de ecuaciones estructurales, se analizaron las asociaciones entre disciplina violenta, síntomas de agotamiento y percepciones laborales (presión y dificultades en clase) informadas por 222 profesores de 11 escuelas secundarias en Tanzania en 2015. El instrumento constaba con 18 ítems de la versión para padres e hijos de la Escala de tácticas de conflicto (CTSPC; Straus y Hamby, 1997).</p> <p>-Los resultados indicaron una asociación directa entre el estrés percibido y la disciplina violenta emocional (<math>\beta = .18, p &lt; .05</math>) así como la disciplina violenta física (<math>\beta = .37, p &lt; .001</math>). El estrés percibido también medió la asociación entre las percepciones laborales y ambas formas de disciplina violenta. El modelo mostró un buen ajuste del modelo (<math>\chi^2 [44, n = 222] = 67.47 (p = .013)</math>, CFI = .94, TLI = .91, IFI = .94, RMSEA = .049 [90% -CI = .02 – .07, PCLOSE = .50], SRMR = .06).</p> <p>-Nuestros hallazgos sugieren que las percepciones personales de los profesores sobre su trabajo, así como su carga de estrés, juegan un papel en sus estilos de disciplina. Nuestros hallazgos subrayan la importancia de integrar temas, como el estrés y el afrontamiento, así como medidas disciplinarias positivas y no violentas en</p>

			la capacitación regular de los maestros y además de desarrollar y evaluar intervenciones preventivas escolares para maestros (20).
<b>-Bravo Corral G. L. et al.</b>	Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios.	2017	<p>-Estudio de análisis descriptivo, trasversal de tipo probabilístico, la muestra fue de 197 personas entre docentes, personal administrativo y trabajadores de una universidad privada de la ciudad de Cuenca, el instrumento utilizado fue el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse en el trabajo.</p> <p>-El análisis estadístico muestra que el 48,9% son de sexo masculino y el 51% es femenino, el rango de edad de mayor prevalencia es de 31 a 40 años. El síndrome de quemarse por el trabajo presenta un nivel medio de 36,87%. En la escala It, muestra un nivel medio de la muestra un nivel alto de 37,88%, en la escala In, nivel medio con un 39,90%, al igual que Dp, con un 45,45 y finalmente un nivel bajo en C, con un 25,75%. Los resultados, surgieron la intervención oportuna.</p> <p>-La mayoría de la muestra estudiada no presenta el síndrome de quemarse por el trabajo y el rango de edad de mayor prevalencia estuvo entre 31 y 40 años (21).</p>
<b>-García Lino M.</b>	Estrés laboral en docentes de	2020	-Una muestra de 57 docentes de una institución fiscal. Se aplicó como herramienta principal la Nota técnica de prevención (NTP) 574, así como la NTP 421 y el Cuestionario de estrategias de afrontamiento.

	enseñanza secundaria de una institución pública de la Ciudad de Manta.		<p>-Los resultados revelan que hay un alto porcentaje de docentes que se encuentran en una situación de estrés que va de preocupante a grave, los ítems relacionados con los factores supervisión, mejora y alumnado son los que generan mayor estrés. Se encontró relación estadística entre las estrategias “represión emocional” y “pensamiento desiderativo” con el 71% de las fuentes agrupadas de estrés, así como sintomatología psicósomática con los factores supervisión y adaptación.</p> <p>-La investigación permitió determinar que los docentes se encuentran en una situación susceptible de riesgo psicosocial, con tendencia a aumentar, pues el nivel de exigencia a las que se ven sometidos representa una condición que los hace vulnerables a manifestar niveles elevados de estrés, repercutiendo no sólo en su desempeño como educador, sino también en su Estado de salud, con la presencia de síntomas tanto a nivel físico como psicosocial (22).</p>
- <b>Carranco Madrid S.</b>	Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el	2019	-La metodología comprende una investigación de tipo transaccional descriptiva, que resulta pertinente tomando como una primera aproximación al estudio del estrés en el profesorado, permitiendo visualizar la temática del estrés los instrumentos utilizados en los estudios indicados, se observa que, los mayormente aplicados son: el cuestionario, la encuesta, escala de sensibilidad emocional, escala de estrés.

<p><b>-Pando Moreno M.</b></p>	<p>período 2013 – 2017.</p>		<p>-Los resultados obtenidos, ponen de manifiesto que hay un particular interés de la comunidad científica internacional por orientar sus esfuerzos investigativos alrededor del eje de la Salud Ocupacional y el Estrés Laboral, y como ya se mencionó anteriormente, dichos estudios Proviene de Latinoamérica, El Caribe y una parte de Europa.</p> <p>-Las condiciones de presión en el trabajo, entre otros importantes factores, han determinado que los niveles de estrés lleguen a tales niveles, que sea éste considerado como una de las más grandes epidemias del Siglo XXI; partiendo de la concepción de que el estrés laboral es un desequilibrio entre las exigencias hechas por el medio y los recursos disponibles por los individuos, generalmente producido por factores psicosociales, generando reacciones físicas y mentales cuando se ve sometido a factores externos que superan la capacidad de enfrentarlos (23).</p>
<p><b>- Martínez Mindas H.</b></p>	<p>Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distritos 13d11 de la zona 04 de</p>	<p>2019</p>	<p>-Para el desarrollo de la investigación se utilizó el enfoque cuali-cuantitativo, de tipo descriptiva y correlacional, se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral y el test de clima laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aplicado a 153 docentes, 25 autoridades de 17 Instituciones Educativas regentadas por el Distrito.</p>

<p>- <b>Rodríguez Álava L.</b>  <b>-Cobeña Ostaiza K.</b></p>	<p>educación y estresores psicosociales prevalentes.</p>		<p>-Además el clima laboral es poco favorable e impide que las acciones se desarrollen de manera satisfactoria, ya que la comunicación y participación son afectadas por la estructura piramidal de las organizaciones, generando entre otros síntomas ansiedad, apatía, resistencia al cambio; considerados como factores psicosociales que alertan la generación de patologías laborales y por ende incidencia en el desempeño de todos los involucrados tanto a nivel individual como grupal y organizacional y en consecuencia en la calidad de la educación.</p> <p>-En cuanto al estado de salud física y psicológica, producto del estrés, se reporta que los docentes muestran síntomas de ansiedad, apatía, resistencia al cambio, escaso compromiso, estancamiento, desinterés, desconfianza, conflictos de intereses, poco crecimiento personal, grupal y organizacional; aspectos que se denotan a través de los resultados de esta investigación (24).</p>
<p><b>-CUBA LOZANO R.</b></p>	<p>Estrés laboral y de docentes de educación secundaria del Distrito de</p>	<p>2019</p>	<p>-El estudio es de enfoque cuantitativo en lo que se aplicó el método general científico y específico descriptivo, de tipo básico, transversal de nivel descriptivo explicativo, con diseño descriptivo – comparativo en lo que se hizo uso el Cuestionario de encuesta la escala de Maslach. La muestra está conformada por 100 docentes que laboran en los colegios estatales de Mazamari – Satipo. Siendo seleccionada en forma intencional no</p>

	Mazamari – Satipo		<p>probabilísticas, como instrumento de la evaluación de la escala de Maslach, los resultados se analizaron con usó la Chi cuadrado de Pearson.</p> <p>-Los resultados se analizaron con usó la Chi cuadrado de Pearson. Se concluye que no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género, ni años de servicio, a excepción de la zona de procedencia laboral siendo por lo tanto irrelevante la incidencia de estos factores en la explicación del estrés laboral docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Mazamari – Satipo.</p> <p>-La mayoría de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Mazamari - Satipo presentan un nivel medio de estrés laboral y cerca de la cuarta parte se encuentran con estrés alto (25).</p>
<b>-R Ouellett e R.</b>	Estrés laboral y satisfacción de los docentes en las escuelas urbanas: desenredar las	2018	-Este estudio utiliza datos de un ensayo controlado aleatorio que examina un modelo de servicios de salud mental escolar (Links to Learning; L2L) para estudiantes referidos y disruptivos, en comparación con los servicios de salud mental y el desarrollo profesional como de costumbre (SAU), utilizando un 2 (L2L vs. SAU) por 6 (pre y posttest durante 3 años) diseño longitudinal con asignación aleatoria de escuelas a

<p>- <b>L.</b> <b>Frazier</b> <b>S.</b>  <b>-S.</b> <b>Shernoff</b> <b>E. et al.</b></p>	<p>influencias a nivel individual, de aula y organizacional</p>	<p>condiciones (Atkins et al., 2015). Los maestros en ambas condiciones remitieron a los estudiantes con problemas de conducta disruptiva a la agencia de salud mental comunitaria asociada de su escuela.</p> <p>De los 136 docentes participantes, en la muestra actual se incluyeron 54 docentes con datos completos sobre las variables de interés en el año 2 (L2L; n = 32, SAU; n = 22). La información demográfica de la submues, Se utilizó el método de eliminación por listas para identificar a los 54 maestros con datos completos para el año 2, después de que no se encontró una desviación estadísticamente confiable de la aleatoriedad mediante la prueba.</p> <p>-Las correlaciones bivariadas revelaron que el estrés relacionado con el trabajo docente se correlacionó negativamente con la puntuación total de salud organizacional (<math>r = -.506, p &lt; .01</math>), pero no con la autoeficacia (<math>r = .005, p &gt; .05</math>), o el puntaje promedio de los estudiantes en la SSRS en habilidades sociales (<math>r = .069, p &gt; .05</math>), problemas de conducta (<math>r = .105, p &gt; .05</math>) o competencia académica (<math>r = .100, p &gt; .05</math>). El estrés se correlacionó con la raza (<math>r = -.300, p &lt; .05</math>), y nivel educativo (<math>r = -.371, p &lt; .01</math>).</p> <p>-Los informes de los profesores sobre la salud organizacional general predijeron con mayor fuerza sus informes de estrés y satisfacción. Estos hallazgos apuntan a la necesidad de enfocarse más directamente en</p>
--	---	---

			los factores del contexto social organizacional como una vía para mejorar el estrés y la satisfacción de los maestros, particularmente en las escuelas urbanas que atienden a estudiantes de minorías, bajos ingresos y en riesgo (26).
- <b>Desouky</b>  <b>D.</b>  - <b>Allam</b>  <b>H.</b>	Estrés, ansiedad y depresión ocupacional entre profesores egipcio	2017	<p>-Se realizó un estudio transversal en 568 profesores egipcios. Los encuestados llenaron un cuestionario sobre datos personales, y la versión árabe del Ocupacional Stress Index (OSI), las versiones árabes validadas de la escala de ansiedad manifiesta de Taylor y el Inventario de depresión de Beck (BDI) se utilizaron para evaluar la SG, la ansiedad y la depresión, respectivamente. La prevalencia de SG.</p> <p>-Se realizó un estudio transversal en 568 profesores egipcios. Los encuestados llenaron un cuestionario sobre datos personales, y la versión árabe del ocupacional Stress Index (OSI), las versiones árabes validadas de la escala de ansiedad manifiesta de Taylor y el Inventario de depresión de Beck (BDI) se utilizaron para evaluar la SG, la ansiedad y la depresión, respectivamente. La prevalencia de SG.</p> <p>-Se encontró una correlación positiva débil significativa entre las puntuaciones de SG y las puntuaciones de ansiedad y depresión. Este estudio indicó la necesidad de futuras investigaciones para abordar los factores de</p>

			riesgo de la SG y los trastornos mentales entre los profesores egipcios, y la necesidad de una evaluación médica periódica de los profesores y apoyo médico y psicológico para los casos identificados (27).
<b>-Simone S.</b>	Estrés laboral, satisfacción	2016	-Los datos se recopilaron mediante un cuestionario de una muestra de 565 profesores que trabajan en diferentes escuelas secundarias superiores en Italia. El cuadernillo llenado por los docentes constaba de 32 ítems que miden las dificultades ocupacionales percibidas, la satisfacción laboral y los síntomas físicos.
<b>- Cicotto G.</b>	laboral y salud física en docentes		-Los resultados mostraron que la carga de trabajo, la percepción del entorno laboral, las percepciones de los profesores sobre la alta dirección y la actitud hacia el cambio son dificultades ocupacionales específicas percibidas de los profesores italianos involucrados en nuestra investigación. En particular, la carga de trabajo y la actitud hacia el cambio tienen efectos directos significativos sobre los síntomas físicos y efectos indirectos sobre los síntomas físicos a través de la satisfacción laboral. Además, la satisfacción laboral disminuye los síntomas físicos.
<b>- Lampis J.</b>			-Los resultados sugieren importantes implicaciones para la prevención del estrés en los profesores. De hecho, el nivel de estrés y sus consecuencias se pueden reducir y prevenir mediante una identificación precisa de sus fuentes, con un efecto positivo en la salud individual y organizacional (3).

<p><b>-S. Chesak J. et al.</b></p>	<p>Capacitación sobre manejo del estrés y resiliencia para maestros y personal de escuelas públicas: una intervención novedosa para mejorar la resiliencia e impactar positivamente las interacciones de los estudiantes.</p>	<p>2019</p>	<p>-Los participantes incluyeron a 55 maestros de escuelas públicas y otros miembros del personal. Este ensayo prospectivo de un solo brazo involucró una investigación de los efectos de un breve programa SMART sobre el estrés, la ansiedad, la resiliencia, la gratitud, la felicidad, la satisfacción con la vida y la calidad de vida de los participantes, se utilizaron instrumentos de medición como : Escala de resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC), Trastorno de ansiedad generalizada de 7 elementos (GAD-7), Evaluación de escala analógica lineal (LASA), Cuestionario de gratitud, Escala de felicidad subjetiva, Satisfacción con Life Scale, Escala de estrés percibido (PSS), Cuestionario demográfico y Cuestionario de fin de estudio.</p> <p>-Se observaron mejoras significativas en la ansiedad de los participantes (<math>P &lt; 0,001</math>), el estrés (<math>P = 0,003</math>), la gratitud (<math>P = 0,001</math>), la felicidad (<math>P &lt; 0,001</math>), la satisfacción con la vida (<math>P &lt; 0,001</math>) y la calidad de vida (<math>P &lt; 0,001</math>). La mayoría de los participantes informaron que las habilidades aprendidas afectaron positivamente las interacciones con los estudiantes (77,2%) y compañeros de trabajo (72,2%).</p> <p>-El programa SMART mostró una eficacia prometedora para mejorar la ansiedad, el estrés, la gratitud, la felicidad, la satisfacción con la vida y la calidad de vida. Dada la prevalencia y el impacto del agotamiento</p>
------------------------------------	---	-------------	---

			de los docentes, se justifican ensayos controlados más grandes y una difusión más amplia de la intervención (28).
<b>-Lemos M. -Calle G. -Roldán T. - Valencia M. - Orejuela J. -Román Calderó n J.</b>	Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos	2019	-Estudio descriptivo correlacional de una muestra intencional de 61 profesores (rango de edad 25 a 63 años; 65,6 % hombres). Se utilizaron el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, Cuestionario de Ansiedad generalizada GAD-7, Escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario sobre factores psicosociales laborales. Adicionalmente se midió la presión arterial.  -El 21,3 % de los profesores presentan niveles significativos de estrés. Hay mayor necesidad de trabajar en casa, interferencia familia-trabajo y trabajo-familia en profesores con estrés, mientras que el control es menor. Cabe anotar que estos profesores también presentan mayor sintomatología emocional. El modelo final mostró que la necesidad de trabajar en casa y la interferencia familiar – trabajo explican el 45,6 % de la varianza en el estrés laboral de los profesores (29).

<p><b>-Seijas Solano D.</b></p>	<p>Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores Universitarios de una escuela de bioanálisis.</p>	<p>2019</p>	<p>-La investigación fue descriptiva y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores. El análisis de riesgos psicosociales, el estrés laboral y el Síndrome Burnout se realizó a través de la metodología CoPsoQ-istas21.</p> <p>-Los principales riesgos psicosociales fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable a la salud, la doble presencia (52,7%) y el conflicto de roles (38,9%) en la situación intermedia, y el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%) en la situación Más favorable. Tanto el estrés laboral (3%) como el síndrome burnout (5%) se presentaron en la situación más desfavorable. Fueron directas las relaciones entre la antigüedad laboral y la escala de sueldos (<math>r = 0,361</math>; <math>p \leq 0,001</math>), entre los niveles de estrés laboral y el síndrome de burnout (<math>r = 0,512</math>; <math>p \leq 0,01</math>), y entre la satisfacción laboral y el Estado de salud auto-percibida (<math>r = 0,485</math>; <math>p \leq 0,01</math>).</p> <p>-Se debe analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñados por los trabajadores, construir indicadores de desempeño del personal, establecer mejores mecanismos para la planificación del trabajo y sistemas de información que ayuden a mejorar el modelo gerencial en la escuela (30).</p>
---------------------------------	---	-------------	--

<p><b>-Tacca Huamán D.</b></p> <p><b>-Tacca Huamán A.</b></p>	<p>Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios</p>	<p>2019</p>	<p>-El enfoque del trabajo fue cuantitativo, el diseño fue correlacional y transversal; la muestra estuvo constituida por 117 docentes universitarios de Lima, Perú. Para medir la variable factores de riesgo psicosociales en el trabajo se empleó el test SUSESO-ISTAS 21.</p> <p>-Los resultados indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido.</p> <p>-Los datos muestran que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. No se encontraron diferencias relevantes en cuanto a la edad y sexo (31).</p>
<p><b>-BLAS LARA P.</b></p>	<p>Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución</p>	<p>2018</p>	<p>-Se realizó una investigación correlacional a una muestra de 150 docentes de ambos sexos en una institución técnica superior pública del distrito de Comas. El estudio se desarrolló a través de un diseño no experimental de tipo transaccional correlacional. Se trabajó con la escala de motivación para el trabajo (R-MAWS) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS ambos adaptados a la realidad peruana.</p>

	superior pública en el distrito de Comas, 2018.		<p>-En los resultados se halló que si existe una correlación inversa (<math>\rho = -.261^{**}</math>) y muy significativa (<math>p &lt; 0.05</math>) entre las variables de motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018; lo cual indica que, a mayor motivación organizacional, menor es el estrés laboral.</p> <p>-Existe relación muy significativa e inversa entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral: superiores y recursos y, organización y tipo de trabajo. Es decir, cuanto mayor es la motivación organizacional en el docente menor es el estrés generado por el tipo de jefe, los recursos para realizar las tareas, el trabajo en equipo y la clase de trabajo (32).</p>
- <b>Carvajal Pincay L.</b>	Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería	2019	- Se desarrolló una investigación cuali-cuantitativa, descriptiva, analizando las variables de estudio. En la selección de la muestra se consideró como población a los 45 docentes que laboran en la Carrera de Enfermería, en la recolección de datos como instrumento se aplicó encuesta y un test que permitió conocer las condiciones de trabajo y los niveles de estrés.

			<p>- Entre los resultados principales se encontró que los docentes consideran que el ambiente de trabajo no es el adecuado considerando que este es uno de los principales factores psicosociales generadores de estrés; además.</p> <p>-Se concluye, que sí existen factores psicosociales de riesgo que producen estrés y por ende afectan la salud del personal (33).</p>
<b>De la Torre Cuicapu sa D.</b>	<p>-Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P "San Antonio María Clare" de Huancayo, 2018</p>	2018	<p>-Se tomó una muestra poblacional de 33 docentes en los niveles educativos de inicial, primaria y secundaria, el estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, con diseño correlacional. El instrumento utilizado para medir los factores laborales fue el Cuestionario de Factores Laborales tomado de la Dra. Joana Fornés Vives, adaptado a la ciudad de Huancayo al sector educativo, consta de 25 preguntas y el instrumento para medir el nivel de estrés fue el Inventario de Estrés Laboral que consta de 25 ítems, adaptado por José Antonio Álvarez Huamán.</p> <p>-Como resultado se obtuvo que, en los factores laborales de presión y exigencia, organizativa y ambiental presentan un nivel bajo de estrés, y en cuanto al resultado general de estrés en los docentes se obtiene que el 75,8% presentan un nivel bajo y el 24,2% presentan un nivel moderado. Para constatar la hipótesis planteada</p>

			se hizo uso de la prueba de Pearson, obteniendo una correlación de 0.949 comprobando que, si existe correlación positiva entre los factores laborales y el nivel de estrés en los docentes, lo cual permite determinar que a mayor exposición de los factores laborales será mayor el estrés laboral (34).
<b>-Iriarte Pupo A.J. - Barreto Martíne z C.A. -Campo Landine s K. - Domínguez E.</b>	La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente.	2020	<p>-Se hicieron análisis de tipo descriptivo e inferencial (intra-grupo e inter-grupo) a 115 docentes de instituciones educativas oficiales de Sincelejo (Sucre, Colombia) y se compararon las variaciones de cada institución en relación con la percepción de los niveles de estrés de los docentes antes y después de la intervención (mediciones realizadas 2018 –2019). Con el fin de medir la percepción sobre síntomas asociados al estrés que tienen los docentes, se decidió trabajar con el “Cuestionario para la evaluación del estrés (tercera versión)” que se encuentra en la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” (Ministerio de la Protección Social, 2010).</p> <p>- Los resultados muestran que la percepción de los niveles de estrés de los docentes se transformó significativamente, pasando de ser un factor de riesgo alto a uno bajo (35).</p>

<p><b>-Barreto J. Giménez H L. -Godoy C B. - Valencia C G. -Abou S.</b></p>	<p>Estrés laboral y su influencia sobre los niveles de IGA secretora en Docentes de una universidad pública venezolana.</p>	<p>2019</p>	<p>-Se realizó una investigación, descriptiva, para determinar en una muestra de docentes de una institución universitaria venezolana, la presencia de estrés y su influencia sobre la concentración de la inmunoglobulina A secretora (IgAs) en la saliva, empleado como marcador inmunológico. Se aplicó un test psicológico a los docentes (Test de Salud Total (TST) deLangner) y se utilizó la técnica de inmunoensayo quimioluminiscent.</p> <p>-Sin encontrar una relación estadística significativa entre los niveles de estrés e IgAs, pero si una asociación entre los valores de riesgo psicológico con los niveles de estrés.</p> <p>-Estos resultados aportan datos relevantes que contribuirían a prevenir y canalizar el estrés laboral, minimizando los daños a la integridad física y psicosocial, promoviendo la concientización y las actividades de recreación (36).</p>
<p><b>-Alvites Huaman í C.</b></p>	<p>Estrés docente y factores psicosociales en docentes de</p>	<p>2019</p>	<p>-Esta investigación se centró en relacionar el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, en una muestra no probabilística n= 81 docentes de diferentes países, del nivel de educación básica y universitaria, para la recolección de datos se utilizaron la Escala Docente (ED-6 <math>\alpha=0.932</math>)</p>

	Latinoamérica, Norteamérica y Europa		<p>y Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS <math>\alpha=0.916</math>), con un diseño no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo.</p> <p>-Los resultados obtenidos indican que existe correlación significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales, (<math>p=.000</math>), prevaleciendo en su mayoría el nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas que se correlacionan con los factores psicosociales (37).</p>
<b>-Acosta Ramos A. - Jiménez Ruiz L. - Pulido E. - Redond</b>	Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia	2019	<p>-En este estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal se trabaja con 47 docentes de una universidad del Departamento del Cesar. Se aplica la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008, validado por Villalobos et al (2013); los datos de las evaluaciones del desempeño docente, periodo 2016-2, son tomados de la Oficina de Registro y Control.</p> <p>-Los resultados indican que no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas.</p> <p>La Figura 1 muestra que el 45% de la población presenta niveles de estrés entre alto y muy Alto, el 40% se encuentran con niveles muy bajo y bajo y 15% con un estrés medio. Significa que el bienestar laboral de buena parte de los docentes se ve alterado por respuestas de estrés fisiológicas, cognitivas, afectivas, sociales</p>

<p><b>o Marín</b> <b>M.</b></p>			<p>y emocionales. Este hallazgo implica la urgencia, a nivel institucional, de realizar el proceso de 30 Encuentros evaluación y vigilancia sobre el riesgo psicosocial, según lo determina la Resolución 2646 de 2008 (38).</p>
<p>- <b>Gallegos</b> <b>Centeno</b> <b>L.</b></p>	<p>Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.</p>	<p>2019</p>	<p>-La población estuvo conformada por 40 docentes del colegio en mención. La metodología de estudio que se empleó fue de enfoque cuantitativo, básica descriptiva simple, no experimental, y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento la el Inventario de Estrés para Maestros (IEM); constituido por 20 ítems, cuyo autor base fue Gregory Boyle (1995), sobre la variable estrés laboral, cuyas dimensiones son desarrollo profesional (03 ítems), características de los estudiantes (04 ítems), carga laboral (05 ítems), relaciones humanas (03 ítems) y condiciones laborales (05 ítems); cuya escala de medición fueron: ningún estrés (0), ligero estrés (1), moderado estrés (2) y mucho estrés (3); asimismo, el valor final de la variable fueron normal, leve, moderado y severo.</p> <p>-Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según la carga laboral presentan estrés laboral en un 60% (24) moderado, 27.5% (11) leve, 7.5% (3) normal y 5% (2) severo.</p>

			-El estudio concluye que el estrés laboral es moderado a severo en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia (39).
<b>Sommer fedt Lutunsk e T.</b>	Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19.	2020	<p>-El enfoque implementado fue mixto, de corte transversal, con un diseño de triangulación concurrente (DITRIAC), siendo las técnicas el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (I-CE) (Ugarriza Chávez, 2003) y el MBI en su adaptación española (Marlach y S. E. Jackson, 1997). Mediante un muestreo no probabilístico, por conveniencia, la muestra estuvo compuesta por 12 docentes (6 de sexo masculino y 6 al femenino).</p> <p>-Los resultados revelaron un Cociente General en Inteligencia Emocional en igual proporción en los niveles “Alto” y “Medio” en 10 docentes. En líneas generales, los varones obtuvieron mejores puntajes, registrándose principalmente en los componentes: Manejo del Estrés, Estado de Ánimo General, Adaptabilidad e Intrapersonal. En el componente Interpersonal, las mujeres consiguieron los mejores puntajes. El MBI reveló la presencia de mayor estrés en docentes del sexo femenino, quienes obtuvieron puntuaciones más altas en las dimensiones de Cansancio Emocional y Despersonalización; los varones en cambio obtuvieron mayores puntajes en Falta de Realización Personal. Al comparar los datos del Cociente General de Inteligencia Emocional y los resultados del MBI.</p>

			<p>-Al realizar una comparación entre los niveles de inteligencia emocional y los grados de estrés laboral, se percibe una correlación positiva al comprobarse que, a mayor puntuación en el cociente general de inteligencia emocional, menor puntaje en las dimensiones que configuran el síndrome de Burnout. Por tanto, se presentan un menor grado de estrés laboral, dando un aumento en las valoraciones de cada dimensión a medida que las puntuaciones en torno a la inteligencia emocional decrecen (40).</p>
<p><b>Calahorra</b> <b>Castella</b> <b>no O.</b></p>	<p>Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación Con el Clima Organizacional del Personal Docente de</p>	<p>2019</p>	<p>-La investigación es cuantitativa, correlacional y transversal, en una población docente de 40 personas. La Hipótesis de investigación a comprobar es “La presencia de Estrés Laboral se relaciona con el Clima Organizacional del personal docente de la Unidad Educativa República del Brasil. Los instrumentos utilizados para el estudio fueron: Cuestionario para el estrés tercera versión, de la Pontificia Universidad Javeriana y cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stinger. Con la información obtenida se utilizó el programa SPSS para el análisis y procesamiento de la información.</p> <p>-En la relación de género con el clima organizacional se puede apreciar que 7 (53.8%) hombres tienen un nivel alto, 5 (38.5%) se encuentran en el nivel bajo y 1 (7.7%) nivel medio, con respecto al género femenino 11 (40.7%) tienen un nivel alto, 8 (29.6%) se encuentran en los niveles medio y bajo respectivamente.</p>

	Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal.		-Los resultados permitieron concluir, que el Estrés Laboral se relaciona con el Clima Organizacional. Con la recomendación de aplicar un plan de mejora del Clima Organizacional que permita mejorar el entorno laboral (41).
<b>-Rubio González J. - Andrade Daigre P. - Fravega Araneda G.</b>	Factores psicosocio ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano.	2019	-La metodología del estudio se fundamentó en el enfoque cualitativo fenomenológico, siguiendo la lógica husseriana de indagar el discurso, experiencias, actitudes, creencias, pensamientos, reflexiones e interacciones simbólicas y significativas de los profesores. Como técnica de recolección de datos, se utilizó el Grupo de Discusión, que consiste en reunir a un grupo de participantes y suscitar una conversación cuidadosamente planeada sobre un tema, para obtener procesos reflexivos colectivos (Krueger, 1988). Los participantes del estudio se seleccionaron a través de un muestreo no probabilístico intencionado, Para asegurar la rigurosidad en la fase de interpretación de datos (codificación y categorización) y el posterior análisis, en una primera instancia, ello fue realizado separadamente por los investigadores, para luego contrastar los códigos y determinar la representatividad con el contenido analizado y los objetivos propuestos, cumpliendo así con los criterios de intersubjetividad.

<p>- <b>Macaluso Salgado S. Soto Sandova I A.</b></p>			<p>-Los resultados En general, los profesores entrevistados, carecen de un concepto estructurado sobre el estrés laboral. Incluso plantean cierta dificultad para definirlo, En relación con las características personales y recursos para enfrentar la realidad que viven, se destaca la dificultad que perciben los profesores para adaptarse a realidades nuevas, problema que relacionan directamente con el estrés.</p> <p>-En ese sentido, este estudio ofrece un aporte a la disciplina psicológica en general y al ámbito educativo en particular, ya que brinda una mirada cualitativa sobre un fenómeno por lo general alumbrado bajo el prisma cuantitativo, que indica que los profesores –al menos los de este estudio– sienten que las suyas son herramientas para enseñar a jóvenes de otra época y que se prepararon para un mundo distinto al que les tocó (42).</p>
<p><b>-Avalos Vallejo J. Sosa Farinan</b></p>	<p>Explora tu ritmo interno, el método BAPNE como apoyo al manejo del estrés laboral del docente.</p>	<p>2019</p>	<p>- el análisis e interpretación de la información obtenida a través del test, a partir de este método intentamos comprender la experiencia compleja de la educación, centrándonos en el punto de vista del docente. Acompaña también lo Fenomenológico viendo cómo la realidad emocional del docente altera la relación con el alumno, su desempeño en el trabajo, y las posibles consecuencias de un docente emocionalmente agotado. Además, cuantitativo, porque a través de la prueba medimos el porcentaje de docentes que dentro de una institución presentan síntomas de estrés, determinamos similitudes y posibles actividades que les ayuda a</p>

<p><b>go</b></p> <p><b>G.</b></p>		<p>sobrellevar su apretada rutina. Se escogieron 50 docentes de la ciudad de Quito parroquia La Magdalena ubicada en el sur de la urbe. La técnica e instrumentos fueron: Revisión bibliográfica: Publicaciones, libros, tesis. -Formulario de test en línea a través de Google drive.</p> <p>-Entrevista personal.</p> <p>-Análisis de las respuestas de la prueba.</p> <p>-Observación de videos ilustrativos.</p> <p>-Taller de aplicación de la propuesta.</p> <p>-Test y entrevistas impresas.</p> <p>-Este trabajo presenta una recopilación de datos reales sobre una población variada de docentes, pero en el fondo dirigido por el mismo sistema educativo. Nos orientamos también en presentar una sistematización de información sobre el método BAPNE, con el fin de implementarlo como una herramienta que contrarreste el nivel de estrés del docente, y como un segundo fin, lograr el mejoramiento del pensamiento creativo del mismo. Finalmente se crea una partitura coreográfica basada en el método y adaptada a ritmo de bomba ecuatoriana, aplicándose en un establecimiento educativo (43).</p>
-----------------------------------	--	--

<p><b>-Echerri</b></p> <p><b>Garcés</b></p> <p><b>D.</b></p> <p><b>-Santoyo</b></p> <p><b>Telles F.</b></p> <p><b>-Rangel</b></p> <p><b>Romero</b></p> <p><b>M.</b></p> <p><b>-Saldaña</b></p> <p><b>Orozco</b></p> <p><b>C.</b></p>	<p>Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco</p>	<p>2019</p>	<p>- Se asumió un diseño de investigación de tipo no experimental transversal y con alcance explicativo. Se declara de esta forma, pues se observa el estilo de -liderazgo, el estrés laboral y la efectividad escolar, tal como se presentan en el contexto de la educación básica por lo que no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. La metodología es cuantitativa, se utiliza un modelo de moderación a través de la interfaz process en el programa SPSS.25. La Población total según datos de la Delegación Regional de Servicios Educativos (DERSE) es de 1064 docentes de las escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán. A través de un muestreo aleatorio simple, se seleccionaron 284 participantes. Por problemas en las respuestas a los cuestionarios se eliminaron 8 casos y quedó conformada la muestra por 276 docentes.</p> <p>-Se evidencia en el presente estudio, que existe relación –negativa- entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral docente percibido. En el mismo tenor, se muestra como hallazgo la relación negativa entre el estrés laboral y la efectividad escolar percibida. Se demuestra que, a mayor estrés, menor será la percepción de efectividad escolar, por tanto, el resultado avala la necesidad de intervención para reducir el estrés laboral y potenciar la efectividad de las escuelas estudiadas.</p>
--	---	-------------	---

			-En cuanto a la presencia de estrés laboral, según la percepción de los docentes se encuentra en el nivel de presencia alto de estrés laboral con una media de 54.07 (DS 32.28) por lo cual se precisan acciones de promoción y prevención de salud laboral. Este resultado es coincidente con numerosos estudios que reportan la presencia de estrés laboral docente en escuelas de educación básica mexicanas (Barrigal y Madraza, 2014; Rodríguez, 2012) (44).
- <b>Martínez D.</b>	Relación del estrés laboral y depresión en docentes de secundaria en la institución educativa Monseñor Francisco Cristóbal Toro en la ciudad de	2019	-Se contó con una muestra de 15 docentes de la jornada de la mañana de la institución anteriormente mencionada a quien se la aplicó el cuestionario perfil del estrés de Nowack que cuenta con 7 escalas y 9 subescalas relacionadas con el estrés, así como el inventario de depresión de Beck dos instrumentos o escalas de tipo cuantitativo que evalúan la depresión inventario de depresión de Beck 1961 y modificado posteriormente por el centro de estudios y terapia del comportamiento FORMAR y perfil del estrés de qué Kenneth M. Nowack 2002.  -Se recomienda implementar programas de promoción y prevención para la salud mental, dirigidos a los docentes ya que se evidencia la necesidad de aprender hábitos de salud que ayude a aminorar el riesgo de contraer algún tipo de enfermedad puesto que es evidente que la mayoría de la población docente no saca tiempo para un adecuado descanso y no se alimenta de forma balanceada que le ayuda a mantener una óptima salud física y mental (45).

	Medellín en el año 2017- II		
- <b>Murguía</b> <b>Ramírez</b> <b>A.</b>  <b>-Pozos</b> <b>Radillo</b> <b>B.</b>  - <b>Plascencia</b> <b>Campos</b> <b>A.</b>	Estrés laboral y su relación  Con factores sociolaborales  En docentes de una escuela Pública y de una privada	2019	-Se realizó un estudio observacional, transversal y comparativo. Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de la Escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos, y un cuestionario sobre datos sociolaborales. El universo de estudio estuvo constituido por el total de docentes de las poblaciones en estudio, obtenidas mediante censos en el año 2017. La información se procesó con el programa SPSS, analizándola mediante la prueba t Student para comparar estadísticamente las medias de dos muestras independientes a un nivel de significación de $p \leq 0,05$ .  - Los mismos revelaron que los procesos administrativos y las condiciones organizacionales mostraron diferencias de medias significativas en el valor medio de las dimensiones de condiciones organizacionales y procesos administrativos del estrés organizacional, al comparar docentes de la escuela preparatoria pública y de la privada, siendo la escuela privada quien tuvo la media más alta. En el análisis de relación del estrés laboral con las variables sociolaborales mediante la prueba de $\chi^2$ , no se obtuvieron datos significativos.

			-Los docentes de la escuela preparatoria privada presentan estrés laboral con un nivel alto en ambas dimensiones en comparación con los docentes de la escuela preparatoria pública. Es importante profundizar en las fuentes del estrés e implementar programas de gestión para el control del estrés organizacional en los docentes (46).
<b>Parián</b> <b>Sumari</b> <b>J</b>	Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020.	2020	-El estudio implementado responde al método hipotético deductivo, tipo básica, de alcance descriptivo con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La muestra fue obtenida bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia de 70 docentes de las Instituciones Educativas de la provincia. La técnica fue el uso de cuestionarios MBI y Bernal donde fueron validados por juicio de expertos y por su confiabilidad en Alfa de Cronbach. Siendo el nivel de confiabilidad para el instrumento de estrés laboral 0.807 y 0.960 para el de desempeño docente.  -Los resultados según a Rho de Spearman, evidencia que existe una relación negativa baja de -0.123 entre el estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima, con el p_valor de significancia igual a 0.309>0.05. En tal sentido se aceptada la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1) Concluyendo, que el estrés laboral no afecta en el desempeño docente.

			Asimismo, el trabajo virtual no afecta en su desempeño docente y no genera estrés laboral en niveles altos en los educadores al encontrarse en pleno aislamiento social (47).
- <b>Corrales</b> <b>Visa W.</b>	Liderazgo directivo y estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.	2019	-El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, porque se trabajaron con dos variables las cuales no fueron modificadas ni alteradas, fueron extraídas según su comportamiento en el contexto social de estudio.  -Corresponde a una población de 25 docentes. Para poder desarrollar el recojo de la información, se utilizó como instrumento el cuestionario, que consta de una cantidad de preguntas acorde a las dimensiones de cada variable de trabajo.  -Los resultados obtenidos, muestran que existe un regular grupo de docentes que no se encuentran motivados al momento de realizar sus labores en la institución educativa, no encuentran motivación para realizar cosas diferentes en beneficio de su crecimiento profesional.  -El estrés laboral en la institución educativa es de nivel regular, esto se analiza a partir de las obligaciones y tareas que deben de cumplir los docentes a exigencia de sus superiores, pero esta es demasiada, generando

			altos índices de estrés, el cual combinado con las obligaciones familiares afectan el cumplimiento de metas y objetivos del personal docente (48).
<b>-Cutipa Cahuan a R.</b>	Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E “Francisco Bolognesi” del distrito de Cuchumbaya en el 2018	2018	- Se utilizó como método el diseño no experimental transversal, el cual permite la recolección de datos en un tiempo único, en un solo momento. La población fue conformada por 15 docentes. Se validó y aplicó el cuestionario de estrés laboral y desempeño docente de forma censal a los docentes de la institución educativa que representan la población. Mediante la herramienta SPSS, versión 22, se realizó el análisis de los datos de las variables de estudio. Así como también, se realizó la prueba de Shapiro - Wilk para probar la normalidad de los datos en las variables y en cada una de sus respectivas dimensiones; encontrándose datos normales determinando que los datos siguen una distribución normal para lo cual utilice la prueba estadística correlación de Pearson. Finalmente, se determina que existe una correlación significativa entre la variable Estrés laboral y la variable desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,609 (49).
<b>-Rodríguez Leonard o F.</b>	Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones	2020	- La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los docentes de la red 12 - Ugel 6 – Ate Vitarte. La muestra estuvo conformada por 130 docentes. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable estrés laboral de Maslach y Jackson

	Educativas de la Red 12 – Ugel 6 - Ate, 2020		<p>(1986), con 22 ítems y el cuestionario para medir la variable desempeño docente de Zaldívar (2011) con 40 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 y Excel para procesar los datos.</p> <p>-Los resultados de la investigación determinaron que la relación entre las variables estrés laboral y desempeño docente es una relación moderada, con un valor de -0.505. El p valor calculado fue de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis que existe relación directa y significativa entre las variables. Respecto a la dimensión Cansancio emocional se determinó un coeficiente de -0.570 y un valor p de 0.000 con los cuales se comprueba que la relación entre la dimensión y el desempeño docente es significativa y moderada. En cuanto a la dimensión Despersonalización, se obtuvo un coeficiente de -0.540 y un valor p de 0.000 con los cuales se comprueba una relación significativa y moderada entre la dimensión y el desempeño docente. Por otra parte, se calculó un coeficiente de -0.500 y un valor p de 0.000 mediante los cuales se comprueba una relación significativa y moderada entre la dimensión y el desempeño docente (50).</p>
- <b>Parihua</b> <b>mán-</b>	Nivel de estrés de los docentes de las instituciones	2017	-La investigación corresponde a un estudio dentro del Paradigma o Enfoque Cuantitativo, porque se ha aplicado un instrumento sistemático que se ha procesado con medidas estadísticas. El diseño de investigación que asumió el estudio corresponde al grupo no experimental, específicamente se denomina: diseño transversal o transaccional descriptivo simple, la población está representada por 50 docentes de tres instituciones

<p><b>Aniceto</b></p> <p><b>M</b></p>	<p>Educativas de villa vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - morropón – piura.</p>	<p>educativas ubicadas en el distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura durante el año escolar 2016. Se utilizó como instrumento el cuestionario denominado: Escala ED-6, para evaluar el estrés o malestar docente (Anexo). El mismo que ha sido tomado de la investigación Estrés Docente: “Elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación” realizada por Gutiérrez, Morán &amp; Sanz.</p> <p>-En la investigación se midió el nivel de estrés de los docentes de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km.50, la institución educativa N°14634 y la I.E “Vicús” de Villa Vicús, donde se consideraron seis dimensiones: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento. Se aplicó una adaptación de la Escala ED-6 de Gutiérrez Santander, Morán-Suárez, &amp; Sanz-Vásquez (2005), cuyos resultados se exponen en las siguientes tablas y gráficos.</p> <p>-El nivel de desmotivación en los docentes de las instituciones educativas en estudio es medio, tal como lo revela la tabla 8. Este factor indicaría que sí está causando malestar en los docentes, generando pensamientos y actitudes de desánimo y falta de estímulo frente a determinadas situaciones, problema que al ser identificado debe encontrarse soluciones para evitar peores consecuencias en los docentes (51).</p>
---------------------------------------	---	--

<p><b>-Rengifo Sánchez H.</b></p>	<p>Estrés laboral en el personal docente del Colegio Liceo Naval C.N. Francisco Carrasco, distrito de Punchana, 2016</p>	<p>2017</p>	<p>-La investigación tiene un diseño descriptivo transversal. Los participantes fueron todos los docentes, varones y mujeres que laboran en el Colegio Liceo Naval C. N. Francisco Carrasco, que son un total de 60 docentes. Se utilizó el instrumento el inventario de Burnout de Maslach (MBI), evalúa las tres dimensiones: el agotamiento Emocional, la despersonalización y realización personal.</p> <p>-Los resultados fueron procesados en una base de datos en SPSS sensible de análisis estadístico para luego obtener tablas y gráficos según los objetivos de la investigación propuestos con Análisis Univariado en la comprobación de los objetivos e hipótesis.</p> <p>-En términos generales, el síndrome de burnout en el personal docente del Colegio Liceo Naval C.N. Francisco Carrasco, los docentes, que se ubica en el nivel medio; encontrándose que 3,3% presentan en Cansancio emocional; 1,7% en Despersonalización y 31,7% en Realización personal. Finalmente, en el análisis multivariado de la investigación, se encontró que: En el nivel de Realización Personal alto de estrés se da en docentes varones con menos de 10 años de servicios, mayores a ese tiempo va disminuyendo hasta llegar a ser bajo. En el nivel de Realización Personal alto de estrés se da en docentes varones con menos de</p>
-----------------------------------	--	-------------	--

			34 años, en mayores a esa edad va disminuyendo hasta llegar a ser bajo. En el nivel de Realización Personal alto de estrés se da en docentes mujeres de Primaria y en docentes varones de secundaria (52).
- <b>Londoño o Ardila L.</b>	Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016.	2019	-La metodología se basó un diseño cuantitativo de investigación, con un alcance descriptivo y un método transversal no experimental; a través de la aplicación del instrumento JSS. Se obtuvieron resultados que apuntan a establecer que la presión del trabajo, tanto en la escala de intensidad como en la de frecuencia del estrés laboral predomina frente a los otros factores.  -Para la investigación se tomó el total de la población del personal de la Corporación Universitaria Lasallista compuesta por 220 personas. De estos participaron de manera voluntaria en la investigación 102 personas.  -En relación con la escala de frecuencia del estrés laboral, el factor de mayor puntuación fue factores organizacionales (M=45.41). Estos se refieren a aquellas características propias de la organización como lo pueden ser los objetivos, las tareas, el jefe, el clima, las relaciones interpersonales, entre otras. Que las personas aprecian que han sido repetitivas en los últimos seis meses y que afectan negativamente su bienestar. Marrero, Rivero, Pastor, Rodríguez, y Vergara, (2011) proponen que una puntuación mayor que 42 indica que frecuentemente se experimenta falta de organización en el trabajo. Por lo que se concluye que las personas

			<p>refieren que tienen falta de organización en el trabajo y que es considerado como un factor que afecta el bienestar.</p> <p>-Al analizar los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de estrés laboral JSS, se evidencia que en la escala de intensidad, obtiene una mayor puntuación el factor presión del trabajo (M=28.14) en comparación con los demás factores. La presión del trabajo de esta población puede ser debido a la sobrecarga de roles, en tanto pueden existir diferentes combinaciones de exigencias, tiempo y horarios, más una cantidad limitada de energía para cumplir con estas exigencias (53).</p>
<b>-Ortiz Tomé C.</b>	Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España)	2018	<p>-Estudio transversal descriptivo. Se evaluó el riesgo psicosocial de los docentes que acudieron al Área de Vigilancia de la Salud del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Málaga, durante el año 2016, mediante el uso de un cuestionario creado a partir de la “Escala de fuentes de estrés en profesores”. La muestra estuvo constituida por un total de 964 trabajadores.</p> <p>-El 21.1% (n=203) de los educadores se encontraban en una situación adecuada de riesgo psicosocial, el 56.8% (n=548) en una situación aceptable y el 22.1% (n=213) en una situación susceptible de riesgo. Se ha</p>

			<p>encontrado asociación significativa (<math>p &lt; 0.05</math>) entre el riesgo psicosocial de los profesionales de la educación y el centro educativo y entre el riesgo psicosocial y el núcleo poblacional de trabajo.</p> <p>-El riesgo psicosocial de los docentes está asociado al núcleo poblacional de trabajo, siendo mayor en núcleos de poblaciones urbanas e intermedias, y al centro educativo, siendo superior en institutos que en colegios. Una parte considerable de los educadores se encuentran en una situación susceptible de riesgo, aunque más de la mitad se sitúan en una situación aceptable. Todo ello sugiere la necesidad de realizar mediciones oportunas que confirmen los resultados con el fin de que las Unidades de Salud Laboral puedan implementar estrategias específicas de prevención de riesgo psicosocial (54).</p>
- <b>Guerrer</b> <b>o-</b> <b>Barona</b> <b>E.</b>	Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado.	2018	-Se trata de un estudio transversal mediante encuesta a 550 docentes no universitarios con una edad media de 42 años y procedentes de 64 centros educativos. Se utilizó el Cuestionario de Salud General de Golberg y William (1996) y se adaptaron cuestionarios de factores psicosociales. Los resultados muestran que la indisciplina, la falta de interés de los alumnos y la escasa colaboración de las familias son las principales fuentes de estrés.

<p><b>-Gómez del Amo R. - Moreno-Manso J. - Guerrero Molina M.</b></p>			<p>-El profesorado que percibe altos niveles de estrés presenta peor salud mental. Hay una relación significativa entre un alto de nivel de estrés y la falta de colaboración de las familias e interés del alumnado. Los mejores predictores de salud mental son el nivel de estrés percibido, el grado de satisfacción y el grado de compromiso (55).</p>
<p><b>-Zúñiga Jara S.</b></p>	<p>Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un</p>	<p>2018</p>	<p>-La recolección de datos se realizó a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). tamaño mínimo recomendado para la muestra fue de 31 educadores.</p>

<p><b>-Pizarro León V.</b></p>	<p>Colegio Público Regional Chileno</p>		<p>-Finalmente se logró concretar un total de 49 encuestas (45 docentes y 4 directivos). La Tabla 3 muestra las estimaciones del nivel del índice de Burnout en los docentes para cada subescala. La tabla permite apreciar que el índice más alto de Burnout ocurre para el agotamiento emocional, puesto que un 55% se encuentra en este rango. En el caso de la despersonalización los resultados indican que la gran mayoría de los encuestados (alrededor del 70%) no presentan ningún problema a este respecto. En relación con la realización personal en trabajo la Tabla 3 muestra que la incidencia de este problema es más bien baja.</p> <p>- Como resultado, el nivel de Síndrome de Burnout global es de tipo medio o bajo en los educadores del colegio. Solamente el agotamiento emocional mostró una incidencia importante (34% de los educadores encuestados), mientras que los problemas de despersonalización y de falta de realización personal en el trabajo se encuentran en niveles bajos y bajo-medio respectivamente (56).</p>
<p><b>- Londoño Montoya S.</b></p>	<p>Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones</p>	<p>2019</p>	<p>-Correspondió a un diseño descriptivo y relacional. Se realizó en una muestra de 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia. La recolección de información se apoyó en un instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera, &amp; Cervantes (2010), propuesto dentro del marco metodológico del macroproyecto WONPUM.</p>

<p><b>-Gómez Acosta G.</b></p> <p><b>- González Carreño V.</b></p>	<p>educativas colombianas del sector público</p>		<p>-Se identificaron dos tipos de percepciones construidas por los docentes alrededor de la variable carga laboral; en primer lugar, se puede mencionar un grupo que percibe una carga laboral coherente con la jornada de trabajo y, en segundo lugar, un grupo de docentes que consideran que existe una sobrecarga laboral.</p> <p>-Se determinó que para el caso colombiano los docentes perciben niveles de sobrecarga laboral y que estos generan en ellos insatisfacción en el trabajo, sentimientos de frustración e inconformidad, este último especialmente por la percepción de desequilibrio que se tiene frente a la remuneración económica versus carga y responsabilidades laborales (57).</p>
<p><b>- Cladellas R. Castelló A.</b></p>	<p>Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su</p>	<p>2018</p>	<p>-Estudio descriptivo cuasiexperimental, tomando como muestra a 145 profesores de siete universidades públicas catalanas. El estudio se realizó durante el mes de abril de 2014. Se utilizó como base el cuestionario ISTAS21, versión media, en lengua castellana, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. De las 21 escalas incluidas, sólo se han tenido en cuenta las siete escalas relacionadas con los factores evaluados. Se realizaron una serie de análisis de varianza (ANOVA) considerando las puntuaciones obtenidas en las tres</p>

<p>- <b>Parrado E.</b></p>	<p>situación contractual.</p>		<p>dimensiones psicosociales evaluadas como variables dependientes y la estabilidad laboral (permanencia y dedicación laboral) como variable independiente.</p> <p>-Los profesores de tiempo completo con contratos laborales temporales muestran una peor salud física y mental —a pesar de ser el grupo más joven—, mayores síntomas de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con profesores a tiempo completos y contrato estable; o profesores de tiempo parcial.</p> <p>-La estabilidad laboral tiene repercusiones en la salud y calidad de vida laboral de los profesores que se encuentran en situación de inestabilidad, teniendo ello además repercusiones en la docencia y la investigación (58).</p>
<p>- <b>TORRE S P. CHAVE Z V.</b></p>	<p>Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de</p>	<p>2017</p>	<p>-Se ha utilizado el enfoque cuantitativo correlacional de diseño transversal aplicando la Encuesta de estrés laboral de la OIT – OMS y el Cuestionario de Desempeño Docente adaptados al contexto educativo. La muestra estuvo constituida por 144 docentes seleccionados por conveniencia del investigador y que representan el total de la población.</p> <p>-Los resultados mostraron que existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laborales; asimismo las dimensiones del desempeño laboral con la variable estrés laboral, y las dimensiones del estrés laboral con la</p>

	Educación Básica Regular del Distrito de Acobamba - Tarma, 2017.		variable desempeño laboral se relacionan; por último, el nivel de estrés y desempeño laborales es diferente según sexo, estado civil, tipo de gestión y nivel educativo (59).
<b>-MEDINA VR.</b>	“El estrés y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Pomacanchi,	2019	<p>-Estudio cuantitativo, conformado por 72 docentes del nivel primario. Los instrumentos utilizados fueron la escala ED-6 que nos permite evaluar el nivel de estrés en los docentes de primaria de las instituciones educativas del distrito de Pomacanchi – Acomayo. La escala gestión pedagógica que nos permite percibir la gestión pedagógica que realiza el docente de primaria de las Instituciones Educativas del distrito de Pomacanchi – Acomayo.</p> <p>- El puntaje promedio general del estrés que se presenta en los docentes del nivel primario es 160,200. Asimismo, el 50% de los docentes está por debajo de 166 y el otro 50% se sitúa por encima de este valor. En promedio la opinión de los docentes, se desvían del promedio 160,200 en 25,2826 unidades. Por otro lado, tenemos que el puntaje mínimo es 103,000 y el puntaje máximo 209,000, lo que produce un rango de 106,000 unidades.</p>

	provincia de Acomayo – Cusco”		- El grado de correlación de Pearson entre las variables estrés y gestión pedagógica es alto, -0,607 a un nivel de Significancia bilateral de 0,01; es decir a una confianza de 99%. Y existe una relación lineal significativa entre las variables y esta relación es altamente significativa (60).
- <b>Alvarado D.</b>	Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa De La Cruz Canonesas	2020	-El estudio corresponde al paradigma positivista, metodología cuantitativa y diseño de investigación descriptivo simple. Para determinar el nivel de estrés de los docentes, se aplicó el cuestionario Escala ED-6 a 49 docentes del nivel de Primaria.  -Los maestros de La Cruz presentan un bajo nivel de estrés. Es necesario prestar atención a algunos enunciados: “Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo”, “El salario del profesor es muy poco motivador”, “La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar” y “La política educativa pide mucho a cambio de poco”.  -Los maestros presentan un bajo nivel de estrés. Se recomienda promover actividades que permitan un adecuado clima, propiciar actividades en los que se pueda concientizar a los padres de familia en torno al

			compromiso con el desempeño académico y conductual de sus hijos y evaluar el salario del docente para una posible incrementación (61).
- <b>Montejo</b> <b>C.</b>	Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente (2010 – 2018).	2019	<p>-Es un estudio descriptivo transversal de los artículos publicados en revistas indizadas en la colección SciELO entre los años 2010 y 2018. Se analizó estimación de publicaciones por año, revistas, afiliaciones institucionales y temáticas de publicación.</p> <p>-Se encontró que entre los años mencionados se han publicado 60 artículos sobre la temática, de los cuales los años de mayor producción fluctúan entre 2014 a 2018, las principales revistas de publicación sobre este tópico son: Actualidades Investigativas en Educación, Revista Salud Uninorte y Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río; además Brasil, Colombia y Cuba son las afiliaciones a instituciones de estos países con mayor cantidad de artículos publicados.</p> <p>-Podemos concluir que el estrés docente como variable de investigación viene siendo estudiado de a poco en países latinoamericanos; sin embargo, es necesario seguir fortaleciendo estos estudios en demás bases de datos (62).</p>

<p><b>-Millán A. - Calvane se N. - D'Aubet erre ME.</b></p>	<p>Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios.</p>	<p>2017</p>	<p>-Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 2007), el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch et al., 2010) y el Inventario de Percepción de Estresores en Docentes Universitarios (Álvarez et al., 2011), a 903 docentes adscritos a 32 instituciones universitarias en Venezuela. Se llevó a cabo un análisis de ruta.</p> <p>-Arrojó 42 relaciones causales significativas sobre el bienestar psicológico, donde se evidenció que trabajar en una universidad oficial, aumenta la percepción estrés laboral proveniente de aspectos económicos, lo materiales y lo políticos, quienes a su vez impactan en la evaluación negativa de ciertas condiciones de trabajo y con ello impactando negativamente sobre el bienestar psicológico. Se destaca también en los resultados obtenidos que la preocupación de los docentes por el nivel académico de los estudiantes amortigua el impacto negativo sobre el bienestar.</p> <p>-El aporte fundamental de este trabajo fue esclarecer el efecto que tienen como factores de riesgo para el bienestar psicológico de los docentes universitarios algunos variables propios de la organización universitaria, lo cual podría ayudar a diseñar o priorizar estrategias de intervención específicas para cada dependencia (63).</p>
---	--	-------------	--

**Fuente:** Elaboración propia.

## 6. MARCO TEÓRICO

### 6.1. El Estrés

Primeramente, el estrés entendido como un estado psíquico caracterizado por una tensión nerviosa violenta y largamente mantenida y que se acompaña de un grado de ansiedad importante de modalidades del comportamiento determinadas por variables psicológicas y sociales (64).

El estrés es una reacción comportamental, psicológica y/o fisiológica que se presenta como respuesta a un estímulo, situación contexto que es valorado como riesgoso demandante (65).

Según Selye (1956) (1), ocurre estrés cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo ocasionada por la acción de un agente causal sea externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio.

El estrés es un estímulo o conglomerado de estímulos (sucesos) que son 'externos' al individuo, todos ellos con características afectivamente negativas". Cabe dar de ello una versión cognitiva, y de procesamiento de la información, definiéndolo como: "una abundancia o heterogeneidad de estimulación que la persona no puede procesar de manera correcta" (66).

Estrés es un término utilizado para describir el estado de activación biológico anti homeostática que ocurre cuando el cuerpo falla en sus intentos de adaptarse a las demandas de su entorno inmediato (67).

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional al daño causado por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas demandas (68).

## 6.2. El Estrés Laboral

Por otra parte, el estrés laboral se ha definido como la consecuencia de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo (2).

De modo idéntico el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes (69).

El estrés laboral también se define como el grupo de reacciones de naturaleza emocional, comportamental y psicológica generadas por las demandas del ambiente para las cuales el individuo tiene una incapacidad de afrontamiento, y es considerado como padecimiento laboral de alta prevalencia en el mundo moderno, que genera un desequilibrio causado por la insuficiente competencia de generar una respuesta viable ante una exigencia del entorno, afectando la salud y bienestar del trabajador, lo cual es generador de enfermedades en el ámbito laboral que parte de la experiencia y percepciones del individuo en su interrelación con las condiciones laborales, causando afecciones o síntomas nocivos en la salud (67).

El estrés laboral se define como una respuesta psicobiológica dañina, que aparece cuando los requisitos de un lugar de trabajo no corresponde con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Puede estar relacionado con el trabajo en sí (carga de trabajo, poca posibilidad de tomar decisiones), y también con el contexto organizacional o con el ambiente laboral (poca comunicación, conflictos interpersonales), así como con dificultades para conciliar la vida familiar con la laboral (69).

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (70).

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando los requerimientos del trabajo no corresponden o se exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las destrezas de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no concuerdan con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (71).

### **6.3. Modelos Del Estrés Laboral**

El abordaje del estrés laboral cuenta con diferentes modelos explicativos de este fenómeno multifactorial a lo largo de la historia de su estudio, los cuales realizan abordajes desde variables centradas en factores externos (estímulos desencadenantes) y algunos otros se centran más en la interacción entre los estresores y la respuesta del estrés (72).

a) Los investigadores. *Ivancevich y Matteson (1989)* citado en Vargas (2011) (72), crearon un modelo instructivo de estrés ocupacional, que plantea que el estrés está delimitado por las características individuales del trabajador, y que su respuesta adaptativa a este estará mediada por las características individuales y por la acción de una situación o evento externo, que plantea a cada persona demandas especiales tanto físicas como psicológicas.

**b)** En el caso del modelo de *Karasek y Theorel* (72), este consiste en que el equilibrio entre la demanda y el nivel de control del estímulo produce un cierto grado de estrés en un momento determinado, mencionan también, que es necesario que el individuo posterior a esta situación debe pasar por un proceso de recuperación tras el periodo estresante, de no suceder así y mantener largos periodos de estrés continuado que puede llevar a que este se acumule llevando a un estrés crónico.

**c)** Otro modelo es el de desequilibrio esfuerzo – recompensa, el cual según (*Cervantes y Rico (2008)* (72), hablan de la importancia del trabajo remunerado, el esfuerzo físico y psicológico, así como la recompensa. Este modelo plantea como el no contar con reciprocidad entre costos y ganancias, provoca emociones y reacciones de estrés relacionadas a esta ausencia.

**d)** Por otro lado, el Modelo Transaccional del Estrés de *Lazarus y Folkman (1984)* (72), es considerado un modelo cognitivo sobre el estrés y el afrontamiento que ha ejercido una notable influencia, debido a que este modelo estudia las divergencias entre la perspectiva de la persona y el entorno, así como el desequilibrio ocasionado, principalmente, por estresores que tienden a influir interactivamente con la persona.

**e)** *Ostermann y Gutiérrez (2000)* (72), plantean un modelo sobre salud laboral denominado Self, Work, Social, el cual aborda al estrés como el Inter juego entre estos tres factores los cuales pueden aportar negativamente como estresores a las condiciones de vida del trabajador o de forma positiva como ayudas. Explica la premisa de que la tolerancia o el nivel de estrés no solo se ven afectado por estresores en el trabajo sino

también por los personales y sociales, los cuales se pueden disminuir por los apoyos que el individuo tiene en las mismas tres áreas.

Los modelos de estrés más nombrados son el modelo de demandas control de Karasek, seguido del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist, en donde el estrés se genera cuando existe un sobreesfuerzo del trabajador y pocas recompensas; y por último el modelo transaccional de Lazarus y Folkman”, aunque es solo un modelo de estrés, en general analiza este en términos de valoración cognitiva (72).

#### **6.4. Tipos De Estrés Laboral**

Según Slipak (72).

**a) Episódico:** el que se produce de modo puntual, se caracteriza por su corta duración y su naturaleza esporádica. En la mayor parte de los casos se trata de una situación limitada en el tiempo, por lo que sus efectos perjudiciales son apenas perceptibles. En ocasiones, los factores estresantes se prolongan en el tiempo, dando lugar al estrés laboral crónico (72).

**b) Crónico:** el que se produce como consecuencia de una exposición repetitiva y prolongada a varios factores estresantes. Puede ser una evolución del estrés laboral episódico, en la que el trabajador ha ido disminuyendo sucesivamente su resistencia al estrés. Es una situación más complicada y puede ocasionar consecuencias graves a medio y largo plazo (72).

## 6.5. Fases Del Estrés Laboral

**Fase de alarma:** Primera de las fases del estrés

- Reacción natural del organismo frente a un factor estresante. Éste se prepara para hacer frente a lo que considera un ataque externo que exige un esfuerzo.
- Se libera adrenalina y otras hormonas que pueden provocar síntomas como aceleración del ritmo cardiaco y la respiración, mayor presión arterial y ansiedad.
- Es generalmente, una fase de corta duración (72).

**Fase de resistencia:** Si la situación o el ataque externo se prolonga en el tiempo, el organismo pasa a un estado de resistencia activa frente a dicho estrés para evitar el cansancio.

- El cuerpo se estabiliza y los síntomas se reducen cuando la situación empieza a estar bajo control.
- La duración de esta fase puede ser muy variable, dependiendo de la resistencia al estrés de la persona, en la que influyen tanto factores biológicos como psicosociales.
- Si los factores estresantes se prolongan demasiado en el tiempo, se pasa a la siguiente fase (72).

**Fase de agotamiento:** Última fase del estrés

- Se caracteriza por un agotamiento de los recursos fisiológicos.
- Fase de agotamiento físico y mental, en la que el organismo ya no puede seguir resistiendo las agresiones del entorno y que puede ocasionar consecuencias serias para la salud si su causa es de modo repetitivo y prolongado.
- El trabajador rinde por debajo de sus capacidades tanto física como mentalmente y puede volverse fácilmente irritable o perder toda motivación.

- Una exposición excesiva a esta fase de agotamiento puede terminar por reducir la Resistencia natural al estrés (72).

## 6.6. Factores Del Estrés Laboral Más Comunes

Para Durán (2010) (72), la percepción que tiene un individuo de falta de control sobre circunstancias estresantes, aunado al sentimiento de sobreesfuerzo lo que produce un desgaste en la persona provoca un estado de estrés, debido a la manera en que la persona percibe cierto acontecimiento, que se puede manifestar de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). Los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis: individuales, extra organizacionales y los organizativos.

**a) Individuales:** Los primeros tienen que ver con lo aludido en el apartado anterior, sobre los aspectos personales de cada sujeto que influyen en el desarrollo de estrés, como los cognitivos, conductuales y demográficos (72).

**b) Extra organizacionales:** *Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006)* (72), mencionan que tienen que ver con la familia, sociedad, medios de comunicación, política, económicos, de interés para la persona, y los estresores organizativos vendrían clasificándose en cuatro: estresores del ambiente físico, de nivel individual, de nivel grupal y organizativo.

**c) Organizativos:** Pablo (2007) (72), coincide al respecto, denominando interorganizacionales, a los estresores concernientes con el ambiente físico (luz, ruido, vibraciones, etc.), los estresores individuales (sobrecarga por sobre estimulación, conflicto de rol, etc.), los grupal (falta de cohesión de grupo conflictos inter e intra grupales, etc.), el organizacional (clima laboral, tecnología, estilo gerencial, etc.).

## 6.7. Causas Del Estrés Laboral

El director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) explica que en la actualidad se presentan nuevos riesgos, pues se está inmerso en un mundo laboral en constante evolución. Del mismo modo, reconoció que uno de los elementos más alarmante es el recrudecimiento de los trastornos psicosociales vinculados a las nuevas situaciones de estrés y exigencias laborales en una nueva economía mundial (72).

Se evidencian 6 tipos de causas:

**a) Causas vinculadas a las funciones específicas del trabajador:** un gran nivel de exigencia, dificultades vinculadas a la función que debe cumplir el trabajador (monotonía, falta de autonomía, tareas repetitivas, división de las funciones) y riesgos inherentes a la ejecución de la labor (72).

**b) Causas vinculadas a la organización del trabajo:** falta de control de la distribución y planificación de las tareas en el interior de la empresa, imprecisión de los objetivos, horarios que limitan la vida familiar o social (turno nocturno, horarios inesperados), necesidad de un número mayor de trabajadores, inestabilidad de los contratos, labores monótonas, funciones y objetivos poco delimitados y una mala organización del trabajo (72).

**c) Causas vinculadas a las relaciones laborales:** poca colaboración por parte de los jefes inmediatos o de los compañeros de trabajo, una gerencia poco participativa, autoritaria o deficiente, no reconocimiento del desempeño de los trabajadores, una mala correlación entre colegas o entre trabajadores y jefes (ambiente de tensión). La cooperación y las buenas relaciones entre colegas y entre jefes y trabajadores permiten formar una barrera contra el estrés (72).

**d) Causas vinculadas al entorno físico y a la tecnología:** el entorno físico puede representar un factor de estrés (ruido, calor, humedad, polvo); un ambiente de trabajo incómodo (falta de espacio o de iluminación) y condiciones poco higiénicas (72).

**e) Causas socioeconómicas:** una empresa en condiciones económicas poco favorables, incertidumbre sobre el futuro de la empresa, una gran exigencia laboral a fin de cumplir los planes de la empresa a nivel nacional e internacional, sobrecarga de trabajo, presión por parte de los jefes superiores, objetivos económicos por cumplir (72).

**f) Desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral:** vivir únicamente para trabajar, trabajar 12 horas al día, no descansar durante toda la jornada laboral, pensar en el trabajo todo el tiempo, descuidar la vida privada (72).

## **6.8. Manifestaciones Clínicas Del Estrés Laboral**

### **A corto plazo:**

- Dolores musculares.
- Calambres en el cuello, hombros y brazos.
- Cansancio pronunciado.
- Problemas de concentración.
- Sentimiento de frustración, irritabilidad y/o enfado.
- Llanto frecuente.
- Incremento del consumo de alcohol.
- Cambios de apetito (pérdida y/o aumento de peso).
- Dificultades para conciliar el sueño.

- Mal genio.
- Lapsus frecuentes de memoria.
- Sentimientos de ansiedad o impotencia.
- Apatía y desesperación (72).

### **A largo plazo:**

#### **Físicas:**

- **Trastornos neuroendocrinos:** en el ritmo del cortisol, aumento de catecolaminas, alteraciones en el metabolismo de la glucosa.
- **Trastornos cardiovasculares:** aumento de la presión arterial, incremento de la arteriosclerosis, aumento del riesgo cardiovascular.
- **Trastornos musculoesqueléticos:** aumento del tono muscular, favorece el mantenimiento del dolor crónico en región cervical y lumbar.
- **Alteraciones dermatológicas:** interviene en la génesis y exacerbación de psoriasis, alopecia, eccemas y dermatitis seborreica.
- **Otros trastornos:** Alteraciones de la ventilación, cefalea tensional y migraña (72).

#### **Psicológicas:**

- **Emocionales:** humor disfórico, tristeza, disminución de la capacidad de relación, incremento de la irritabilidad, astenia, fatiga, ansiedad inespecífica, trastornos del sueño, trastornos adaptativos con ansiedad y depresión. (72).
- **Cognitivas:** pérdida de concentración, dificultad de memoria, déficit de atención, sensación de temor infundado y temor a la pérdida de control de la situación.
- **Comportamentales:** aumento en el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, alteraciones en la alimentación, trastornos de la conducta alimentaria (72).

## 6.9. Consecuencias Del Estrés Laboral

(Aguilar 2013) (72), la exposición continua al estrés produce daños fisiológicos directos en el sistema circulatorio, provocando mayor susceptibilidad a padecer enfermedades cardíacas, como aumento de la presión arterial y la actividad hormonal, así como disminuir en general el funcionamiento del sistema inmunológico.

En el plano psicológico los niveles elevados de estrés impiden que las personas afronten la vida de manera adecuada; su visión del entorno se enturbia. Genera comportamientos perjudiciales para la salud, como un mayor consumo de nicotina, drogas y alcohol; hábitos alimenticios deficientes; y problemas para dormir (72).

Newstrom (2013) (72), a nivel organizacional ocasiona problemas a causa del desgaste de los trabajadores. Menciona que es más probable que se quejen, atribuyen sus errores a otros, exageren sus características dominantes y están muy irritables, ocasionando errores en el trabajo, así como la disminución de la calidad y cantidad del desempeño laboral y, por último, conducir a muchos de ellos a pensar en dejar sus empleos.

## 6.10. Medidas preventivas

**Tabla 2 Medidas preventivas del estrés laboral en el ámbito personal.**

<b>Medidas preventivas del estrés laboral en el ámbito personal</b>	
<b>Campo biológico</b>	Alimentación adecuada.
	Dormir y descansar.
	Cuidar el cuerpo.
	Relajación.
	Control de hábitos tóxicos.
	Practicar deporte.
<b>Campo psicológico</b>	Controlar la forma de pensar. Reestructuración cognitiva.
	Comunicación interna (auto lenguaje) positiva.
	Desarrollar hobbies. Aprender a hacer cosas distintas.
	Desconectar por dentro y por fuera.
	Sentido del humor.

	Dar sentido a lo que se hace.
	Gestionar adecuadamente el tiempo.
<b>Campo social</b>	Participar de actividades comunitarias.
	Socialización.
	Comunicación asertiva.

**Fuente:** Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo 2016 (72).

Es importante destacar que el “Cuestionario de la OIT-OMS” evalúa 7 áreas:

### **Clima Organizacional**

Es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. Esta dimensión mide la percepción individual, de los objetivos de la organización a través de sus políticas, objetivos y estrategias para alcanzar los logros establecidos a través de los lineamientos estipulados en la misión y visión de la organización. Conjunción de ítems 1, 10, 11, 20 (73).

### **Estructura Organizacional**

Se define como las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización, para alcanzar la coordinación de este orientándolo al logro de los objetivos. Esta dimensión permite conocer el nivel de mando, control y supervisión entre las jerarquías y el subordinado dentro de la estructura organizacional. Conjunción de ítems 2, 12, 16, 24 (73).

### **Territorio Organizacional**

Es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades laborales de una persona. Desarrollando un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en la empresa. Estudios han comprobado que la territorialidad es un potente estresor, y sobre

todo cuando se trabaja en territorios ajenos o es invadido el territorio propio. Conjunción de ítems 3, 15, 22 (73).

### **Tecnología**

Es el conjunto de instrumentos, recursos técnicos, conocimientos, métodos y procesos que se utilizan para transformar las entradas a la organización (recursos, personas, equipos, información) o en un determinado campo. Esta dimensión permite conocer las capacidades individuales y grupales en cuanto a los conocimientos tecnológicos y su interacción con materiales, equipos y herramientas tecnológicas en general, que permitan realizar un trabajo de calidad, según su nivel de capacitación Conjunción de ítems 4, 14, 25 (73).

### **Influencia del Líder**

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Esta dimensión permite conocer el liderazgo que se ejerce ante los subordinados, en pro de alcanzar los objetivos de la organización, a través de las líneas de mando. Conjunción de ítems 5, 6, 13, 17 (73).

### **Falta de Cohesión de Grupo**

Hace referencia a la capacidad de los miembros de los equipos de trabajo para mantener vínculos estrechos entre ellos y orientar sus esfuerzos a un mismo fin. Esta dimensión evalúa el nivel de interrelación de los individuos en sus grupos de trabajo y la disposición de cooperación entre ellos para lograr un objetivo en común. Conjunción de ítems 7, 9, 18, 21 (73).

## **Respaldo de Grupo**

Esta dimensión evalúa los niveles de integración de los trabajadores en sus grupos de trabajo en conjunto con sus líderes, para lograr las metas propuestas, a través del apoyo y colaboración entre ellos. Conjunción de ítems 8, 19, 23 (73).

## 7. MARCO CONCEPTUAL

**7.1.Estrés:** (García-Herrero, Mariscalá, Gutiérrez y Ritzel, 2013, p. 214), así mismo se le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona tiene dificultad de establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (2).

**7.2.Estrés laboral:** el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo (2).

**7.3.Estresores:** los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés (74).

**7.4.Incidencia:** Acontecimiento que sobreviene en el curso de una enfermedad (número de casos nuevos) (74).

**7.5.Docente:** es aquella persona que se dedica profesionalmente a enseñar o que realiza tareas asociadas a la enseñanza o la educación (74).

**7.6.Psicosocial:** El término “psicosocial” es frecuentemente utilizado en la psicología para describir la combinación, adición, fusión, relación interna o conexión externa entre lo psíquico y lo social (75).

**7.7.Entorno organizacional:** es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización (76).

**7.8.Riesgo:** Contingencia o proximidad de un daño (74).

**7.9.Salud:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la salud, en una conferencia que celebró en Nueva York el año 1948, como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» (77).

**7.10. Salud mental:** capacidad de las personas y de los grupos para interactuar entre sí y con el medio ambiente, de modo de promover el bienestar, el desarrollo y el uso óptimo de las potencialidades psicológicas, cognitivas y afectivas (77).

## 8. MARCO LEGAL

El marco legal de esta investigación está conformado por las disposiciones constitucionales, legales y normativas que permiten la comprensión de la salud y la prevención laboral como requerimientos básicos para el trabajo y las organizaciones.

El artículo 25 de la Constitución Política insta que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (78).

Por su parte, el artículo 49 constitucional, señala que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud (78).

A partir de los anteriores preceptos constitucionales, en Colombia se ha desarrollado una amplia normativa que aspira garantizar las condiciones adecuadas de salud en el trabajo y que incluyen, desde luego, todo lo referente a condiciones que alteran el desempeño normal en los ambientes laborales, como puede ser el estrés, y consecuentemente con ello distintas alternativas para la promoción de la salud y la prevención de riesgos.

En primer lugar, la ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, entre ellas el sistema de riesgos profesionales (79).

**ARTÍCULO 208.** De la Atención de los Accidentes de Trabajo y la Enfermedad Profesional. La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser constituida por la Entidades Promotora de Salud. Estos servicios se capitalizarán con cargo a la cotización del régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se define en el Libro 3o. de la presente Ley (79).

**ARTÍCULO 254.** Prestaciones Médico-Asistenciales. Los servicios de salud derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales serán prestados por las entidades de promoción de la salud a que se refiere esta ley, quienes repetirán contra las entidades encargadas de administrar los recursos del seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que esté afiliado el respectivo trabajador (79).

Posteriormente la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones, estableció: (80).

**ARTÍCULO 1°.** Definiciones: Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales (80).

**ARTÍCULO 3°.** Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. s en materia de salud ocupacional (80).

**ARTÍCULO 4°.** Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (80).

Atendiendo a la índole particular del estrés como enfermedad laboral, la ley 1616 del 2013 establece los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de

la Política Pública Nacional de Salud Mental, y ofrece una atención especial a aquellos factores que de una u otra manera inciden sobre los ambientes organizacionales y su calidad o conveniencia para la salud del trabajador (81).

**ARTÍCULO 3°.** Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (81).

**ARTÍCULO 5°.** Problema psicosocial. Un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona (81).

**ARTÍCULO 9°.** Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley. El Ministerio de Trabajo

y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo (81).

El anterior conjunto legal se desarrolla mediante normativas puntuales que especifican las condiciones de salud laboral bajo las cuales se deben dar los procesos organizacionales para que contribuyan efectivamente a la promoción de ambientes de trabajo saludables. El decreto 1443 del 31 de Julio del 2014, por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), señala: (82).

**ARTÍCULO 2°** Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: **a)** las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; **b)** Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; **c)** los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; **d)** la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales (82).

**ARTÍCULO 15.** Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo

ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad pública, psicosociales, entre otros (82).

Por otra parte, al reconocerse el estrés como una enfermedad laboral, es necesaria su inclusión en el listado de patologías originadas en el trabajo y, así mismo, los factores desencadenantes y su prevención en el entorno organizacional; lo que se evidencia en el decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales (82).

**ARTÍCULO 1.** Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: **I)** agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades. En las actividades laborales y, **II)** grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados (83).

**SECCIÓN 1:** agentes etiológicos factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales

1. Agentes Químicos.
2. Agentes Físicos.
3. Agentes Biológicos.
4. Agentes Psicosociales.
5. Agentes Ergonómicos (83).

Así mismo, en esta ley el fenómeno de estudio se encuentra clasificado en el grupo IV, el cual hace referencia a trastornos mentales y del comportamiento.

**1 ENFERMEDAD:** reacciones a estrés grave.

**Código CIE-10:** F43.

**Agentes etiológicos/ factores del riesgo ocupacional:** Condiciones del medio ambiente de trabajo, Agentes Psicosociales.

Jornada de trabajo, (Agentes Psicosociales).

**Ocupaciones/industria:** gestión organizacional: (deficiencias en la administración del recurso humano, que, incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación).

Puede presentarse en cualquier trabajador. y puesto, su gravedad dependerá de las condiciones psicosociales y materiales enfrentadas (83).

**2 ENFERMEDAD:** estrés postraumático.

**Código CIE-10:** F43.1.

**Agentes etiológicos / factores del riesgo ocupacional:** Accidentes de trabajo severo (amputaciones ciclo montañismo, motocross y atrapamientos, y afines. quemaduras, descargas eléctricas de Trabajadores en espacios. Confinados accidentes de tránsito, caídas de gran altura. Explosiones, ahogamientos y otros); asaltos, secuestros, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones (83).

**Ocupaciones/ industrias:** Trabajadores de educación; directores, inspectores, maestros de todos los niveles (básica, media, media superior y superior), Investigadores (80).

Las disposiciones antes contenidas y otras referidas al estrés en el entorno laboral, aparecen incluidas en el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, especificando y orientando la acción en materia de salud pública frente a enfermedades y factores que inciden sobre la salud integral de los trabajadores. En este orden de ideas, el citado decreto establece (84).

**TITULO I.** Artículo 1.1.1.1. El Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales (84).

**TITULO I.** Artículo 1.1.2.6. Consejo Nacional de Riesgos Laborales. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales (84).

**CAPÍTULO 6.** Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (84).

Por otra parte, en la resolución 1016 de 1989 se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, señalando con ello la necesidad y conveniencia de disponer de las condiciones adecuadas en el entorno organizacional y la adopción de estrategias o mecanismo para mitigar los factores desencadenantes de estrés y otras enfermedades laborales. La norma específica lo siguiente: (85).

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y seguridad industriales, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (85).

**ARTÍCULO DÉCIMO.** Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo. En el numeral 12 estableció que se debían diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, lo cual dio origen (85).

Así mismo, la resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, permite consolidar acciones proactivas en los entornos organizacionales para atender los factores

generadores y los procesos conducentes a un clima laboral favorable. En particular, es de interés la normativa consagrada en los siguientes aspectos:

**CAPÍTULO II** Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos (86).

**ARTÍCULO 5°.** Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (86).

**ARTÍCULO 9°.** Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

- a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
- b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
- d) Ausentismo.
- e) Rotación de personal.
- f) Rendimiento laboral (86).

**CAPÍTULO IV** Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

**ARTÍCULO 18.** *Determinación del origen.* Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales (86).

Para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya (86).

Además de lo anterior, se podrá acudir a lo dispuesto sobre la materia por organismos internacionales tales como La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud y/o centros de investigación cuyos estudios evidencien y documenten tal relación de causalidad y aparezcan consignados en publicaciones científicas reconocidas en el país o internacionalmente (86).

**ARTÍCULO 19.** *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.* Adoptase como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años (86).

**ARTÍCULO 20.** *Información requerida.* Para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, los empleadores deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales intralaborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud. A su vez,

corresponde a las administradoras de riesgos profesionales suministrar la información de la cual disponga, en relación con los factores de riesgo psicosocial (86).

Por su parte, la entidad encargada de la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional deberá suministrar a la entidad calificadora, previo consentimiento del trabajador (86).

Los artículos anteriormente citados, confluyen en la resolución 0312 de 2019 que define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, como el marco de acción recomendable para el abordaje del estrés laboral, sus factores originarios e incidentes y las medidas favorables en los entornos organizacionales para el bienestar y la salud de los trabajadores. Al respecto, se indica:

**ARTÍCULO 1.** Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo (87).

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST (87).

**ARTÍCULO 2.** Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral,

a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales (87).

Finalmente, la resolución 2404 de 2019 adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la guía técnica general para la promoción prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos, poniendo énfasis especial en aquellas situaciones que pueden afectar el desempeño laboral y el bienestar integral de los trabajadores, como puede ser el estrés y sus patologías asociadas. En particular, la resolución citada señala: (88).

Que la Ley 1616 de 2013, en su artículo 9° respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que “Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (88).

**ARTÍCULO 1°.** Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:

- 1.** Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- 2.** Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
- 3.** Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- 4.** Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
- 5.** Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables.
- 6.** Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
- 7.** Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
- 8.** Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticas de trabajo saludable para educadores.
- 9.** Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
- 10.** Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.
- 11.** Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - “Burnout”.
- 12.** Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.

**13.** Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.

**14.** Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.

**15.** Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo (88).

**ARTÍCULO 4º.** Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (88).

**1. Instrumentos de la batería para la evaluación del riesgo psicosocial.** Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

**1.1.** Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

**1.2.** Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

**1.3.** Cuestionario para la evaluación del estrés.

**1.4.** Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales) (88).

## **9. METODOLOGÍA**

### **9.1. Enfoque De Estudio**

Para realizar la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la utilización de un diseño sistemático o paramétrico en el que predomina el manejo de datos estadísticos y sus correspondientes análisis mediante técnicas estandarizadas con la finalidad de obtener información relevante sobre el estrés laboral en los docentes de la universidad del Sinú seccional Cartagena.

### **9.2. Tipo De Estudio**

Esta investigación es de tipo descriptivo transversal, porque se busca describir esas variables estresoras o fenómenos que conducen a generar estrés laboral y por ende se pueda establecer el nivel de este mismo; en un periodo de tiempo determinado (primer período académico del año 2021).

### **9.3. Población Y Muestra**

De acuerdo, con Sampieri (89), la población es un conjunto de elementos que concuerdan con determinadas especificaciones, y se definen antes de la selección de la muestra. La investigación se desarrollará con la participación de los docentes de la universidad del Sinú seccional Cartagena en el primer periodo del año 2021.

**Tabla 3. Población en estudio.**

<b>FACULTAD</b>	<b>ESCUELA</b>	<b>TOTAL</b>
Ciencias de la salud	Medicina	58
	Enfermería	19
	Odontología	22
	Nutrición y dietética	10
	Optometría	11
TOTAL		120

**Fuente:** Elaboración propia.

Cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión de la presente investigación y respetando el deseo de participar de los integrantes de la población, la muestra para realizar este estudio corresponde a 65 docentes de ciencias de la salud de la Universidad del Sinú.

#### **9.4. Muestreo**

El muestreo que se llevó a cabo fue, no probabilístico por conveniencia, porque la población de elección no va a depender de la probabilidad de no ser escogidos, sino de las características específicas que van a dar respuesta a la investigación. El procedimiento no es mecánico, ya que no se basa en fórmulas de probabilidad (89).

#### **9.5. Criterios De Inclusión Y Exclusión**

Para el desarrollo de esta investigación y el logro de los objetivos propuestos se definen los siguientes criterios de inclusión y exclusión para la población objeto de estudio.

### ***9.5.1. Criterios de Inclusión***

- Docentes adscritos a la universidad del Sinú seccional Cartagena de las facultades de ciencias de salud.
- Que se encuentren bajo contrataciones de tiempo completo, medio tiempo, cátedra, tiempo completo y medio tiempo por periodo académico o anual y tiempo completo a término indefinido.

### ***9.5.2. Criterios de Exclusión***

- Docentes que se encuentren bajo licencia por maternidad, paternidad, grave calamidad doméstica y luto; las cuales están establecidas en el código sustantivo del trabajo (CST).
- Que se encuentren incapacitados por situaciones médicas.

## **9.6. Fuentes De Información**

La investigación hizo uso de fuentes primarias y secundarias (91), correspondientes al nivel de información disponible para adelantar el estudio, de tal forma que existan condiciones de confiabilidad de los datos por el origen y el tratamiento dados a los mismos.

Las fuentes primarias corresponden a los resultados estadísticos sobre estrés laboral que son consultados en la investigación, mediante los cuales se obtiene información directa y específica acerca del fenómeno y es posible trazar el desarrollo del objeto de investigación a través de distintas posiciones investigativas. Así mismo, se acude a las fuentes oficiales de información sobre salud ocupacional en el país, cuidando que los datos relacionados correspondan a los propósitos del estudio y sean pertinentes en cuanto al alcance y su temporalidad (no superior a cinco años) (91).

En el caso de las fuentes secundarias, se trata de análisis, reportes y documentos elaborados a partir de datos primarios (91). Y que son retomados y valorados por la

investigación con el propósito de fundamentar, aportar y consolidar las posturas teóricas desarrolladas en torno al estrés y sus implicaciones sobre el clima organizacional y el desempeño de los empleados. La utilización de fuentes secundarias responde a la necesidad de aproximarse desde posturas científicas diversas a la construcción de un modelo analítico del problema (91).

### **9.7. Técnica E Instrumento**

Se aplicó un instrumento de medición: el “Cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS” (92). Adaptado al estudio Estrés laboral en los docentes de la Universidad del Sinú – seccional Cartagena, el cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Teniendo el instrumento un coeficiente de confiabilidad según el alfa de Cronbach del 0,966.

Atendiendo a la situación actual de aislamiento selectivo con ocasión de la pandemia por COVID-19, el cuestionario se aplicó en modalidad virtual, haciendo uso para ello de la aplicación *Google forms*, mediante la cual se cuenta con un instrumento on line que puede ser aplicado a los sujetos muestrales mediante tecnologías de información y comunicación, de manera asincrónica y sistemática, con el envío de un enlace que conecta con la auto aplicación del formulario. Las respuestas obtenidas por este medio pueden ser almacenadas, compartidas, procesadas y analizadas utilizando herramientas estadísticas colaborativas y no-colaborativas, tanto en la web como fuera de ella.

La primera sección de la encuesta incluye 11 preguntas con información sociodemográfica de los participantes: sexo, edad, estado civil, composición familiar, nivel socioeconómico, de escolaridad, carga académica y escuela a la que pertenece, tipo de

contratación, actividades y tiempo laborado. Los ítems son cerrados con excepción de la variable edad, y admiten sólo una única opción respuesta.

La segunda sección de la encuesta corresponde al Cuestionario de estrés laboral OIT - OMS e incluye ítems politómicos que hacen referencia a los factores estresores considerados como desencadenantes de estrés laboral. En total el instrumento consta de 25 ítems cerrados que admiten única respuesta y están agrupados por factores así:

**-La dimensión de respaldo del grupo,** está constituida por tres ítems que corresponde a las preguntas 8, 19, 23.

**-La dimensión falta de cohesión,** está constituida por cuatro ítems, que corresponde a las preguntas 7, 9, 18, 21.

**-La dimensión influencia del líder,** está constituida por cuatro ítems, que corresponde a las preguntas 5, 6, 13, 17.

**-La dimensión territorio organizacional,** constituye tres ítems, que corresponde a las preguntas 3, 15, 22.

**- La dimensión tecnología,** está constituida por tres ítems, que corresponde a las preguntas 4, 14, 25.

**-La dimensión estructura organizacional,** está constituida por cuatro ítems, que corresponde a las preguntas 2, 12, 16, 24.

**- La dimensión clima organizacional,** está constituida por cuatro ítems, que corresponde a las preguntas 1, 10, 11, 20. (*Ver anexo 5*).

La escala de puntuación se mueve entre el indicador NUNCA (1), RARAS VECES (2), OCASIONALMENTE (3), ALGUNAS VECES (4), FRECUENTEMENTE (5), GENERALMENTE (6) hasta SIEMPRE (7).

Las puntuaciones obtenidas para cada sujeto permiten establecer su nivel de estrés respecto a indicadores estandarizados suministrados junto con el instrumento:

-Bajo nivel de estrés: < 90,2.

-Nivel intermedio: 90,3 - 117,2.

-Estrés: 117,3 - 152,2.

-Alto nivel de estrés: > 153,3.

### **9.8. Análisis De La Información.**

El procesamiento y análisis de los datos se realizará mediante el programa Excel v. 2016 o superior, disponible en la suite ofimática de Microsoft Office para Windows 8 o superior. Mediante la hoja de cálculo de Excel es posible desarrollar análisis estadísticos mediante medidas de tendencia central, desviación y dispersión, por lo cual se considera como una herramienta potente y pertinente para el manejo de la información derivada de la investigación sobre estrés laboral en docentes universitarios.

El modelo de proceso de la información se estructura alrededor de tres fases principales: **I)** recolección y almacenamiento de la información; **II)** procesamiento y análisis estadístico descriptivo, y **III)** presentación de los datos y soporte teórico-explicativo.

## **10. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

### **10.1. Principios**

Partiendo de la declaración de Helsinki, existen diversos principios o consideraciones éticas para el buen desarrollo de una investigación. Por ello en primera instancia se contará con la autorización por parte del comité de investigación de la Universidad del Sinú para la aplicabilidad del instrumento en los docentes que la conforman, a través de una carta formal de solicitud, buscando así un apoyo para el éxito de este proyecto.

También se estará realizando un consentimiento informado donde el participante deberá autorizar el uso de sus datos personales y suministro de información personal; siendo solamente utilizada para la investigación. Se les explicará a los participantes cuáles son los objetivos del estudio, cuál es la beneficencia de este y la respuesta que se tendrá luego de realizarlo. Dando así aplicabilidad al principio de la confidencialidad, autonomía, beneficencia y no maleficencia; fortaleciendo de esta misma forma la atención necesaria para los participantes, buscando una generación de conciencia y detección a tiempo del estrés laboral en los docentes a tal punto que se pueda realizar el bien común, mejorar su salud y calidad laboral. Por último, a través del principio de justicia, en este proceso se fomentará a que los participantes se sientan cómodos y siempre colocándolos en igualdad de condiciones (93).

### **10.2. Riesgo De La Investigación**

Con base a resolución 8430 de 1993, el riesgo de la presente investigación es mínimo, ya que la técnica e instrumento que serán empleados no ocasionarán ningún tipo de daño biológico, fisiológico, psicológico o social en los participantes (94).

## 11. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en el presente trabajo de grado, se ha analizado la información obtenida mediante el “Cuestionario de estrés laboral de la de la OMS” adaptado al estudio Estrés laboral en los docentes de la Universidad del Sinú – seccional Cartagena, en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2016 para su análisis e interpretación.

Los resultados parciales fueron interpretados de manera agrupadas por cada área de medición de los factores estresantes, iniciando por las características sociodemográficas y continuando con las preguntas que miden el estrés laboral de la población en estudio.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados sobresalientes.

### 11.1. Características Sociodemográficas

*Tabla 4. Características sociodemográficas.*

<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.</b>		
<b>VARIABLES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Frecuencia</b>
	<b>absoluta</b>	<b>relativa</b>
<b>Edad</b>		
La edad mediana para la población parcial es de 38, siendo la edad mínima de 24 años y la edad máxima de 75 años.		
<b>Sexo</b>		
Mujer	43	66,2%
Hombre	22	33,8%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Estado civil</b>		

Soltero	13	20,0%
Divorciado	1	1,5%
Unión libre	7	10,8%
Separado	3	4,6%
Casado	41	63,1%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Número de hijos</b>		
Ninguno	16	24,6%
1 a 2	44	67,7%
3 a 4	5	7,7%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel socioeconómico</b>		
Estrato 1	2	3,1%
Estrato 2	5	7,7%
Estrato 3	27	41,5%
Estrato 4	13	20,0%
Estrato 5	15	23,1%
Estrato 6	3	4,6%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de escolaridad</b>		
Pregrado	2	3,1%
Especialización	32	49,2%
Maestría	31	47,7%
Doctorado	0	0%

<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Número de asignaturas que tiene a su cargo</b>		
1 a 3	45	69,2%
4 a 6	16	24,6%
7 a 9	4	6,2%
10 o más	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Escuela a la que imparte clases</b>		
Medicina	22	33,8%
Nutrición y Dietética	11	16,9%
Enfermería	18	27,7%
Odontología	13	20,0%
Optometría	1	1,5%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Tipo de contratación en que usted se encuentra</b>		
Tiempo completo	30	46,2%
Medio tiempo	30	46,2%
Cátedra	5	7,7%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Tipo de actividades que tiene a su cargo</b>		
Académicas	35	53,80%
Administrativas	0	0%
Ambas	30	46,20%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

<b>Tiempo que lleva laborando con la institución</b>		
6 meses a 1 año	19	29,2%
1 año a 3 años	20	30,8%
3 años a 5 años	6	9,2%
5 años a 7 años	5	7,7%
7 años a 10 años	5	7,7%
10 o más	10	15,4%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 3 la cual relaciona las características sociodemográficas de la población en estudio, se puede evidenciar que la edad mediana fue de 38 años, teniendo como edad mínima 24 años y como edad máxima 75 años, la mayor parte de la población se ubica en el rango etario de la adultez, siendo notorio que un participante este categorizado según el ciclo de vida en la vejez. Con respecto al sexo predominó el femenino con un (66,2%), mientras que el sexo masculino fue representado con un (33,8%), evidenciando un desplazamiento del sexo masculino al femenino en cuanto a contratación o desempeño laboral en los entornos académicos superiores.

En referencia al estado civil el (63,1%) corresponde a los docentes casados, seguido de los solteros con un (20%) y se resalta que 4 de ellos se encuentran en condición de separados y divorciados con un (6,1%), con ello se evidencia que entre poblaciones de edad mediana predomina el vínculo matrimonial vigente. En cuanto al número de hijos predominó de 1 a 2 hijos con un (67,7%) seguido por ninguno con un (24.6%), mostrando la tendencia a núcleos familiares reducidos entre población de mediana edad y con vínculo laboral vigente. En base al nivel socioeconómico obtiene mayor relevancia el estrato 3 con un (41.5%), seguido del

estrato 5 (23.1%) y el 4 (20%) que de manera combinada corresponden a un (43%), destacando que de manera agrupada los estratos considerados bajos representan el (52,3%).

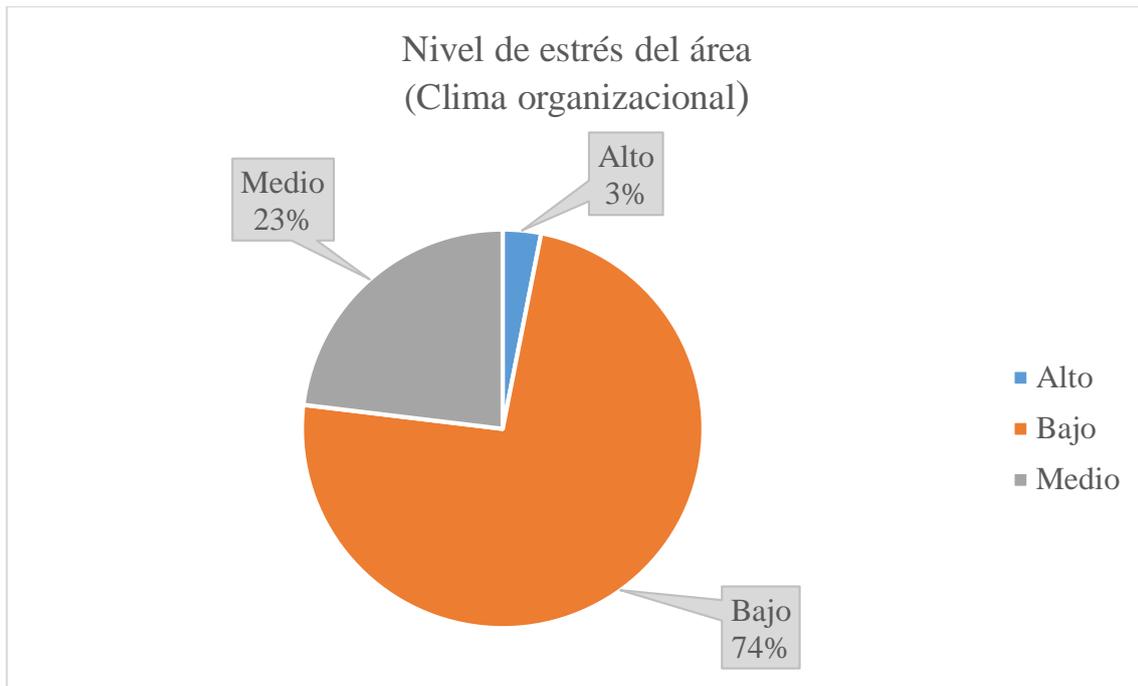
El nivel de escolaridad nos indica una mínima diferencia entre especialización y maestría, designada así: (49,2%) y (47,7%), respectivamente. Lo que nos indica que la mayor población de docentes cuenta con estudios de posgrado. En cuanto a la asignación académica por escuela se encuentra que el (33.8%) corresponde a Medicina, seguido por Enfermería (27,7%) y odontología (20%). Esta distribución obedece tanto a la población de estudiantes que deben atender, como a la intensidad de los pensum.

El (69.2%) de los docentes, tienen a su cargo entre 1 y 3 asignaturas, consecutivo del (24.6%) que imparten clases entre 4 a 6 asignaturas, así mismo desarrollan otras actividades de tipo administrativas con un (46.20%), mientras que el (53.80%) solo desempeña actividades netamente académicas. Predominaron las contrataciones laborales de tiempo completo y medio tiempo, representado en ambas con un (46.2%), frente a la docencia catedrática que representa el (7,7%).

De acuerdo con el tiempo laborando con la institución predomino un (30.8%) de 1 a 3 años, seguido de un (29.2%) de 6 meses a 1 año y docentes con 10 o más años (15,4%). Se destaca en este caso que existe un índice relativamente bajo de permanencia en la vinculación a la institución.

## 11.2. Estrés Laboral Y Clima Organizacional

*Figura 1. Nivel de estrés del área (Clima organizacional).*



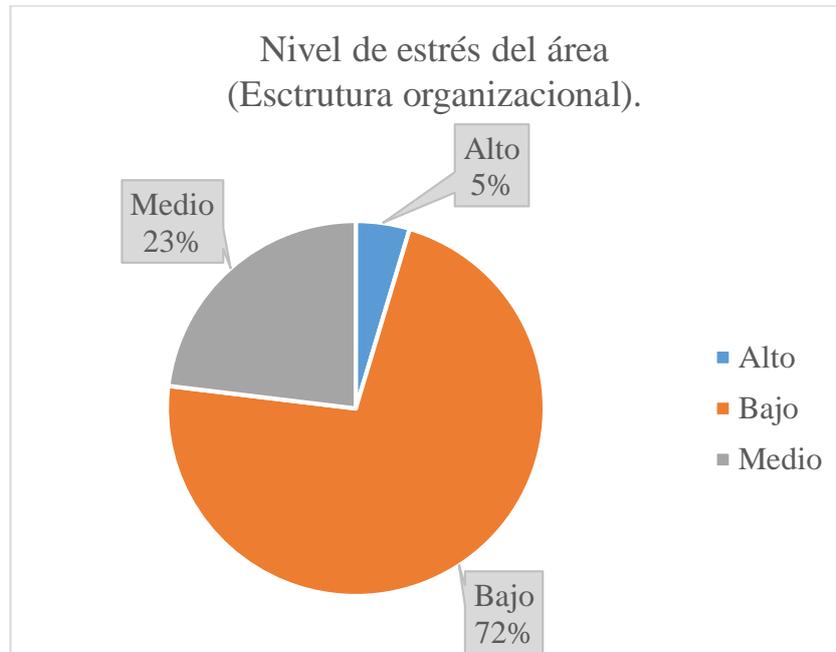
**Fuente:** Elaboración propia.

En el área del clima organizacional se evidencia que el (74%) hace referencia a un nivel bajo de estrés, seguido de un nivel medio con un (23%), pero llama la atención que el (3%), representado por 3 docentes, indican un nivel alto de estrés. Las puntuaciones oscilan entre (nunca, raras veces y ocasionalmente) siendo los resultados sobre si la organización carece de dirección y objetivos los que justifican el porcentaje bajo de estrés.

Las razones que influyeron para este resultado se encuentran asociadas al hecho que la *mayoría de los docentes comprenden la misión y metas de la organización, así como la estrategia de la organización y las políticas generales iniciadas por la gerencia para el buen desempeño; no obstante, entre algunos encuestados se señala que la organización tiene deficiencias de dirección y objetivos, lo que se reflejaría en algún tipo de tensión o dificultad para el desempeño estratégico y misional de la Universidad.*

## 11.3. Estrés Laboral Y Estructura Organizacional

**Figura 2. Nivel de estrés de área (Estructura organizacional).**



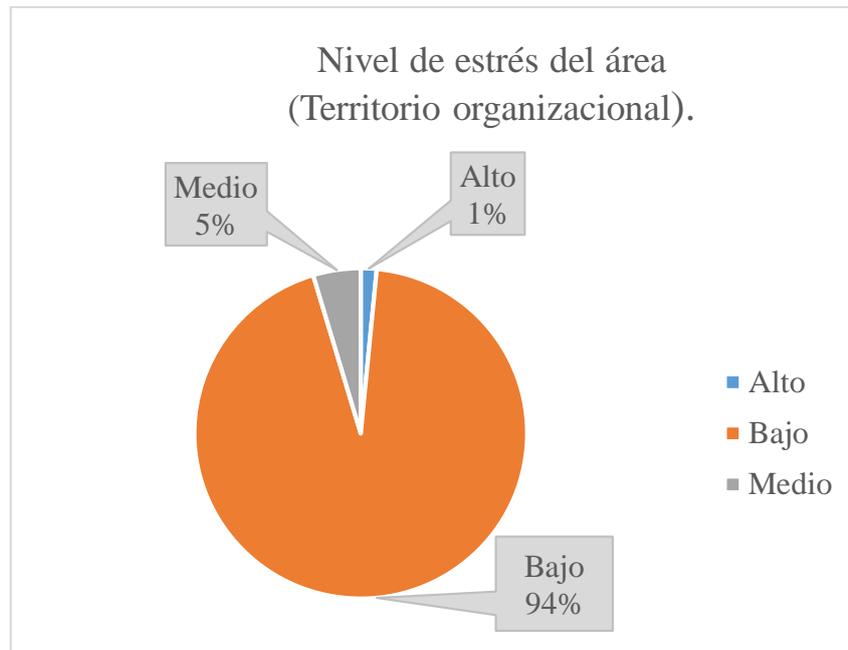
**Fuente:** Elaboración propia.

El área de la estructura organizacional demuestra que el (72%) corresponde a un nivel bajo de estrés, se resalta que el (4,6%) representado en 3 docentes, muestran alto estrés. Las puntuaciones oscilan entre (nunca, raras veces y siempre) siendo el indicador de mayor influencia para que el porcentaje de estrés sea bajo, que los docentes reconozcan la existencia del respeto entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

En términos generales, los resultados indican que *la forma de rendir informes entre superior y subordinado no generan presión excesiva, existe suficiente control sobre el trabajo y la estructura formal está adecuadamente desarrollada y no redundante en demasiado papeleo.* Las afirmaciones anteriores aparecen conectadas con la percepción general que tienen los docentes sobre el *respeto en la cadena de mando.*

#### 11.4. Estrés Laboral Y Territorio Organizacional.

*Figura 3. Nivel de estrés del área (Territorio organizacional).*



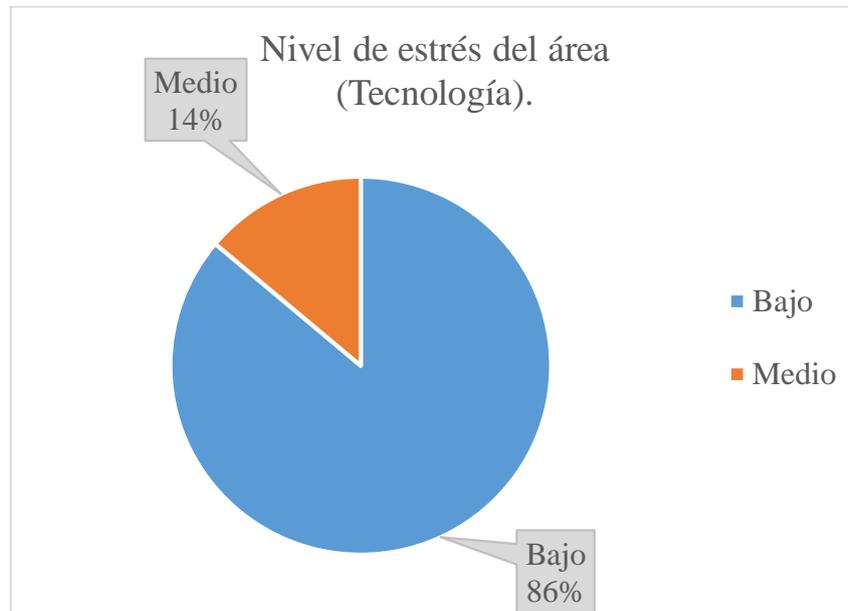
**Fuente:** Elaboración propia.

En lo que respecta al área del territorio organizacional, se puede observar que el (94%) concierne a un bajo nivel de estrés, ocupando un valor mínimo los niveles medio y alto (5%) y (1%) respectivamente, con puntuaciones que fluctúan entre (nunca, raras veces y ocasionalmente) siendo la interacción y el trato adecuado entre los compañeros, el elemento significativo para explicar los resultados favorables.

En efecto, se constató que la justificación para el bajo nivel de estrés en el espacio y dinámica organizacional se refiere a aspectos como la existencia de suficientes *condiciones para controlar las actividades del área de trabajo, el derecho a un espacio privado de trabajo en las instalaciones de la institución y la comodidad que se experimenta al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo*. Lo anterior permite sostener la relación directa entre los factores de identificación y actuación individual y colectiva con las situaciones de estrés que pueden presentarse cuando el territorio organizacional no está libre de dificultades directivas, comunicativas, locativas y de trabajo en equipo.

## 11.5. Estrés Laboral Y Tecnología.

*Figura 4. Nivel de estrés del área (Tecnología).*

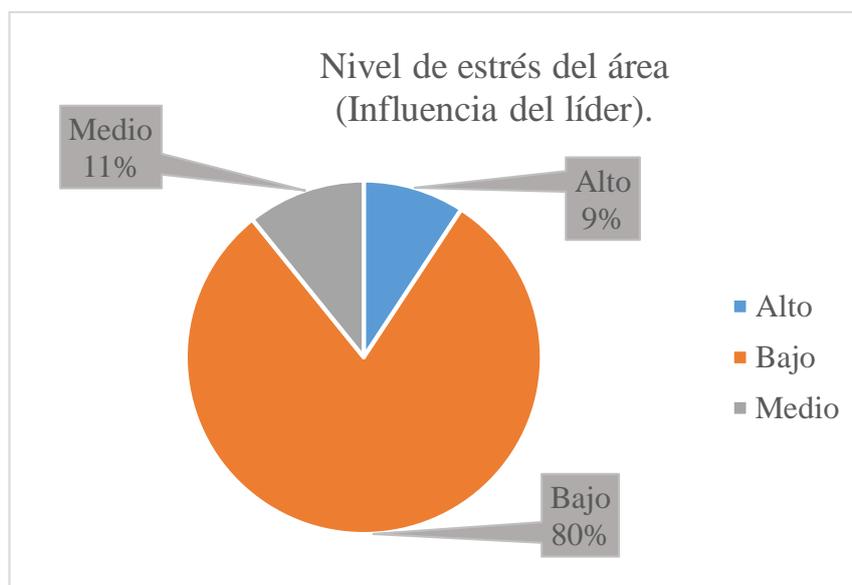


**Fuente:** Elaboración propia.

En el área de la tecnología se comprueba que el (86%) se relaciona a un nivel bajo de estrés, consecutivo de un nivel medio con un (14%). Sus valores se alternaron entre (nunca, raras veces y algunas veces) siendo el mayor indicador posible el grado de conocimiento técnico y tecnológico que presentan los docentes y que les permite ser competitivos o eficientes en las labores asignadas. Los motivos que incidieron en esta área, para indicar un bajo nivel de estrés organizacional hacen referencia *a la disponibilidad de equipo tecnológico para llevar a cabo el trabajo a tiempo, contar con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo y la posibilidad de que la organización proporcione la tecnología para hacer un trabajo de importancia.*

## 11.6. Estrés Laboral E Influencia Del Líder.

*Figura 5. Nivel de estrés del área (Influencia del líder).*



**Fuente:** Elaboración propia.

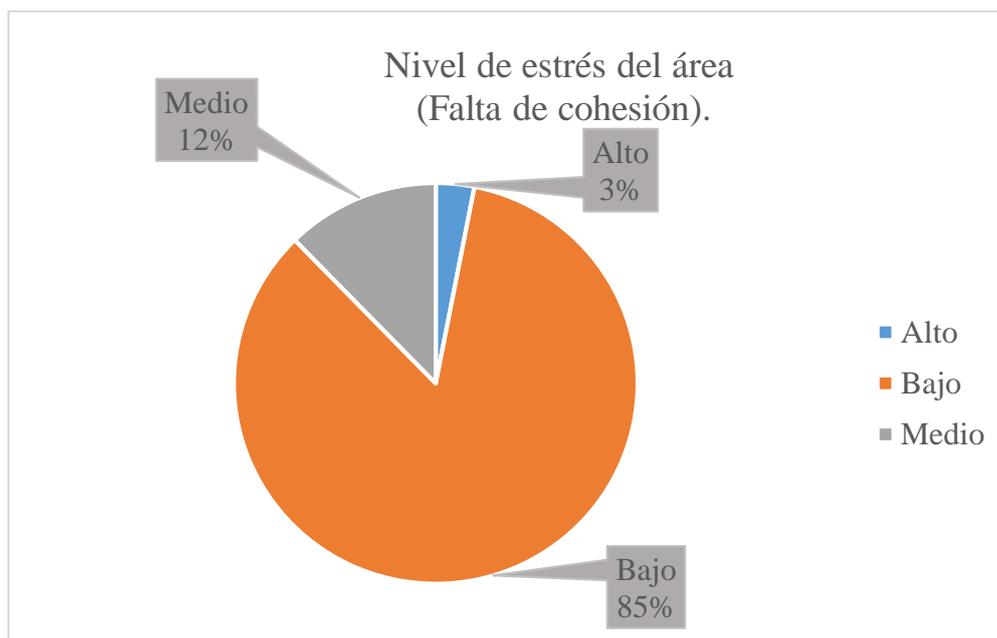
En la influencia del líder se registra que el (80%) presenta un bajo nivel de estrés, mientras que, en los campos de nivel medio y alto, se aprecian rangos mínimos pero interesantes que ilustran el (20%) restante de la muestra estudiada. Sus evaluaciones oscilan entre (nunca, raras veces y siempre) siendo significativa la existencia de situaciones en la interacción con los superiores (supervisor) que producen cargas de estrés en el personal docente. Cabe resaltar que el 11 % de los docentes contestó que (siempre) no son respetados por su supervisor.

Lo anterior se explica a partir de situaciones como el respaldo ante las directivas, percepción de irrespeto, poca atención y falta de confianza por parte de los niveles jerárquicos medios. Así dentro de las razones que se destacan asociadas a los resultados se indican: *mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes, mi supervisor no me respeta, mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal y mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.* En contraste con los altos niveles de identificación con la organización y con la

jerarquía que la representa, identificados en el grupo de docentes, las opiniones referentes a liderazgo muestran la existencia de ciertas situaciones de tensión o estresores relacionados con la interacción y la comunicación en ambientes micro o equipos de trabajo pequeños.

### 11.7. Estrés Laboral Y Falta De Cohesión.

*Figura 6. Nivel de estrés del área (Falta de cohesión).*



**Fuente:** Elaboración propia.

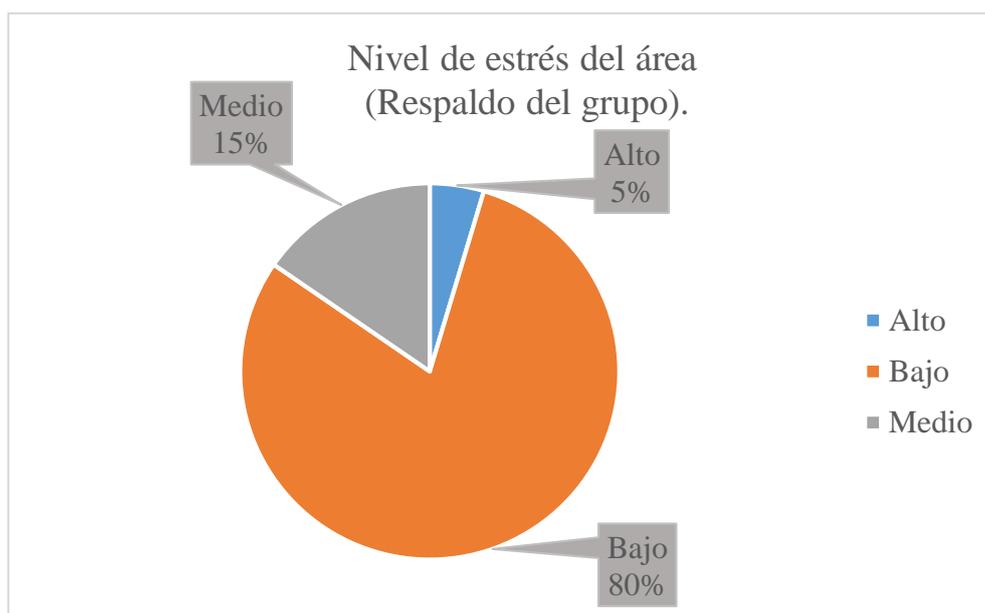
En el área de cohesión de los grupos de trabajo se tiene certeza que el (85%) demuestra un nivel bajo de estrés, seguido de un nivel medio con un (12%) y por último quienes presentan un alto nivel de estrés, correspondiente a un (3%). Las puntuaciones se alternan entre (nunca, raras veces y algunas veces) siendo el grado de organización que presenta el equipo de trabajo el factor que justifica el porcentaje bajo de estrés.

En general, la cohesión interna de los grupos representa un factor positivo para la reducción de las cargas estresantes; por lo cual los resultados que se destacan en este campo se relacionan con: *sentirse parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha, disfrutar de*

*estatus o prestigio como equipo dentro de la organización, el grado de estructuración y funcionamiento que presenta el grupo de trabajo y la distribución proporcional de la presión entre los miembros.*

### 11.8. Estrés Laboral Y Respaldo Del Grupo.

**Figura 7. Nivel de estrés del área (Respaldo del grupo).**



**Fuente:** Elaboración propia.

En relación con el resultado anterior, se encontró que el respaldo del grupo se evidencia en el (80%) como referencia a un nivel bajo de estrés, mientras que, en los campos de nivel medio y alto, se aprecian rangos mínimos pero interesantes que en conjunto representan el (20%) de docentes. Sus valores varían entre (nunca, raras veces y ocasionalmente) siendo la principal razón el grado de respaldo en las metas profesionales que puede brindar el equipo de trabajo, lo que corrobora el porcentaje bajo de estrés hallado en este campo.

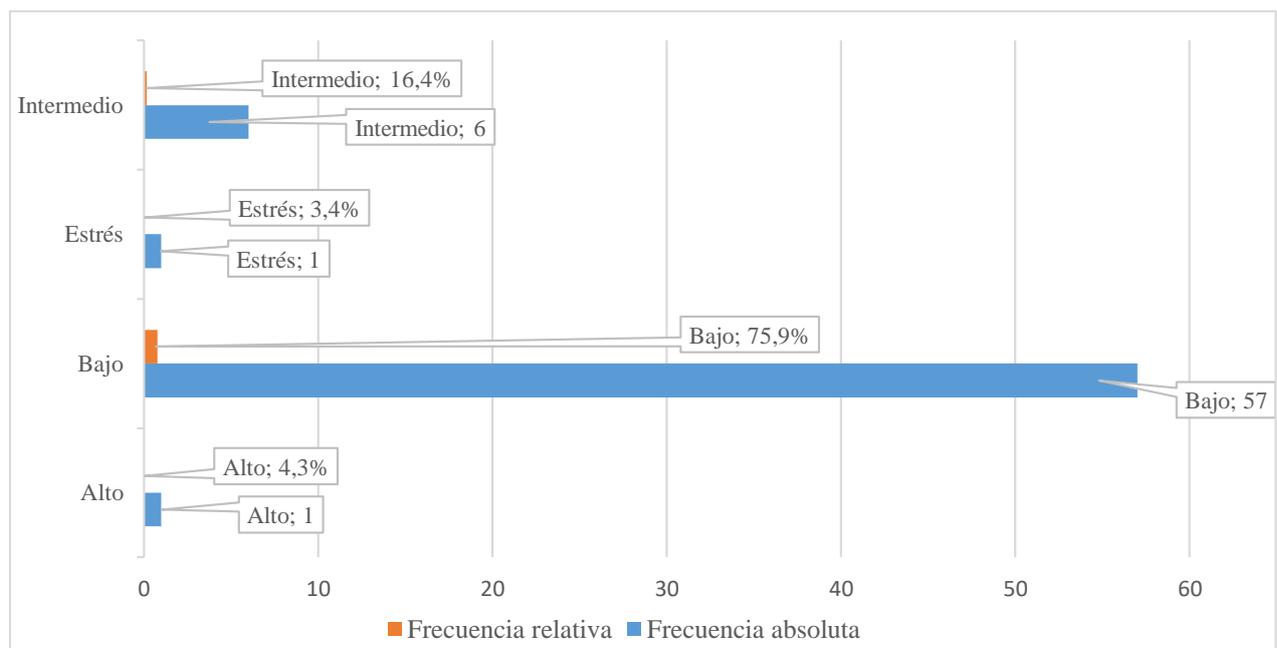
Se constata que las dinámicas favorables en los grupos de trabajo actúan como factores protectores frente al estrés; siendo destacable la situación en que el individuo se siente

respaldado en el logro de sus metas laborales, protegido en relación con injustas demandas de trabajo que le hacen los jefes y la ayuda técnica que brinda el equipo cuando es necesario.

### 11.9. Análisis Comparativo

En la variable edad se evidenció que un participante de 49 años obtuvo un estrés alto, seguido de otro participante de 67 años presentó estrés.

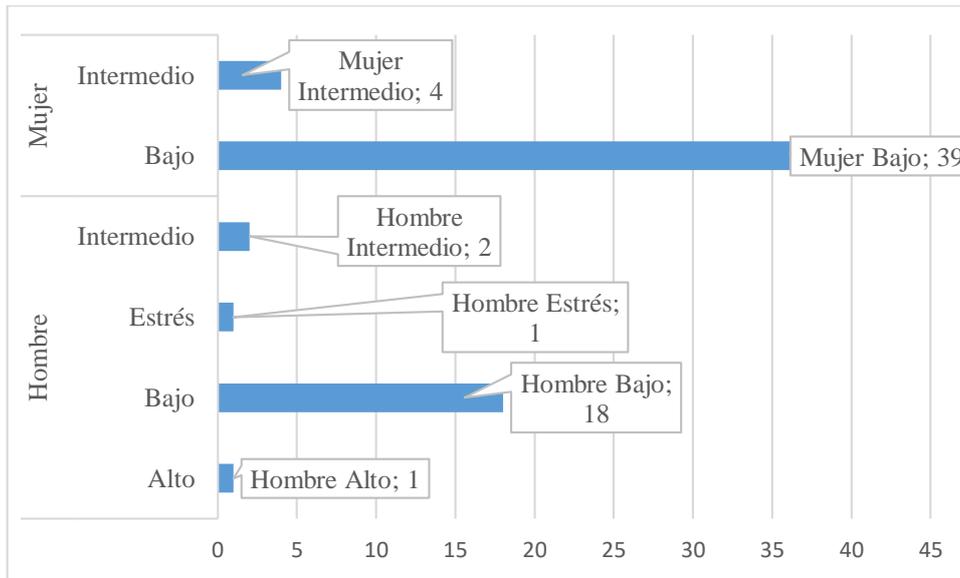
**Figura 8. Niveles de estrés respecto a los indicadores estandarizados.**



**Fuente:** Elaboración propia.

Las puntuaciones obtenidas permiten establecer el nivel de estrés respecto a los indicadores estandarizados, se evidencia que predominó el nivel bajo con un (87,69%) seguido del nivel intermedio con un (9,23%), pero destacando que 2 participantes se encontraron con alto nivel de estrés y estrés lo que representa el (1,54%) para ambos.

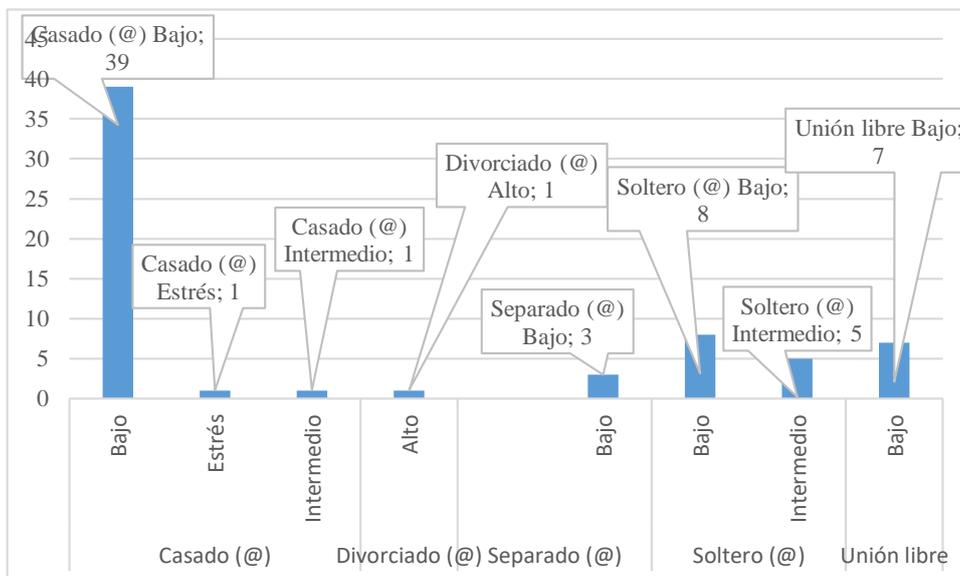
**Figura 9. Relación entre el rango de niveles de estrés y la variable sexo.**



**Fuente:** Elaboración propia.

En la variable sexo se evidencia que en hombres existe una mayor probabilidad de presentar alto nivel de estrés, debido a que un participante manifestó presentarlo con un grado muy alto, mientras que otro expresa tener estrés.

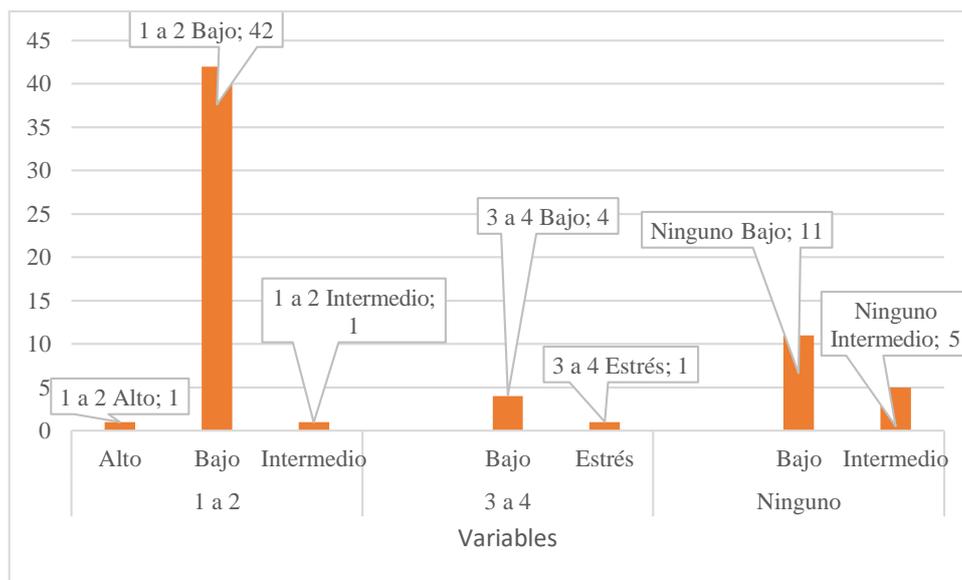
**Figura 10. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable estado civil.**



**Fuente:** Elaboración propia.

La relación que tiene el estado civil de los participantes con posible existencia de estrés se evidencia en que el mayor número fue 39 para los casados, presentando bajo nivel de estrés, y resaltando que el participante con alto nivel se encuentra divorciado, siendo la vida conyugal o la ruptura de la misma una de las posibles razones por las que se presentan rangos altos de estrés entre la población adulta.

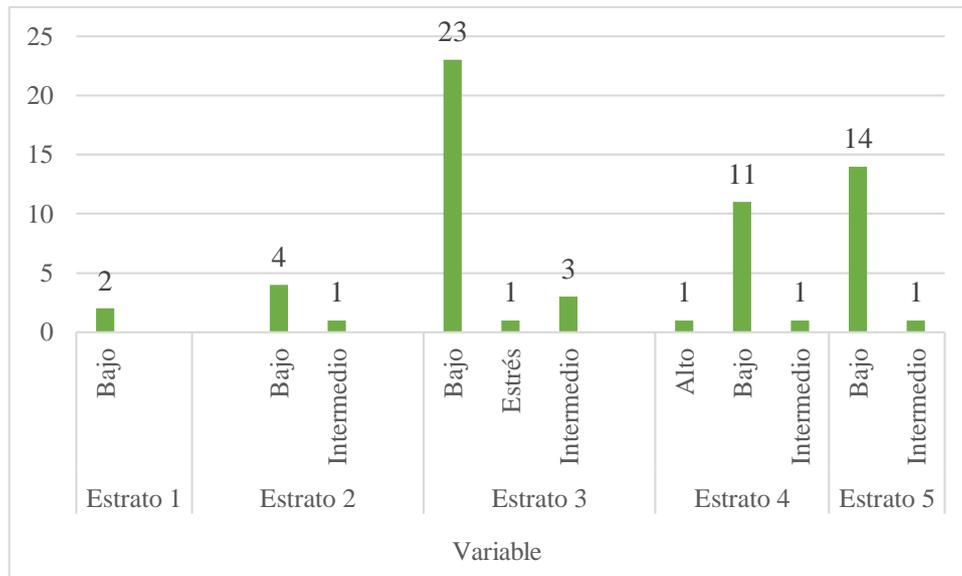
**Figura 11. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable número de hijos.**



**Fuente:** Elaboración propia.

La relación que tiene la variable número de hijos con la existencia de factores estresantes se evidencia en el hecho de que entre los participantes que tienen de 1-2 hijos 42 presentaron bajo nivel de estrés, mientras que un participante (3-4 hijos) presentó estrés. A partir de este resultado se puede inferir que a mayor cantidad de hijos mayor estrés y ello está relacionado con la carga del cuidador sumado a la carga laboral.

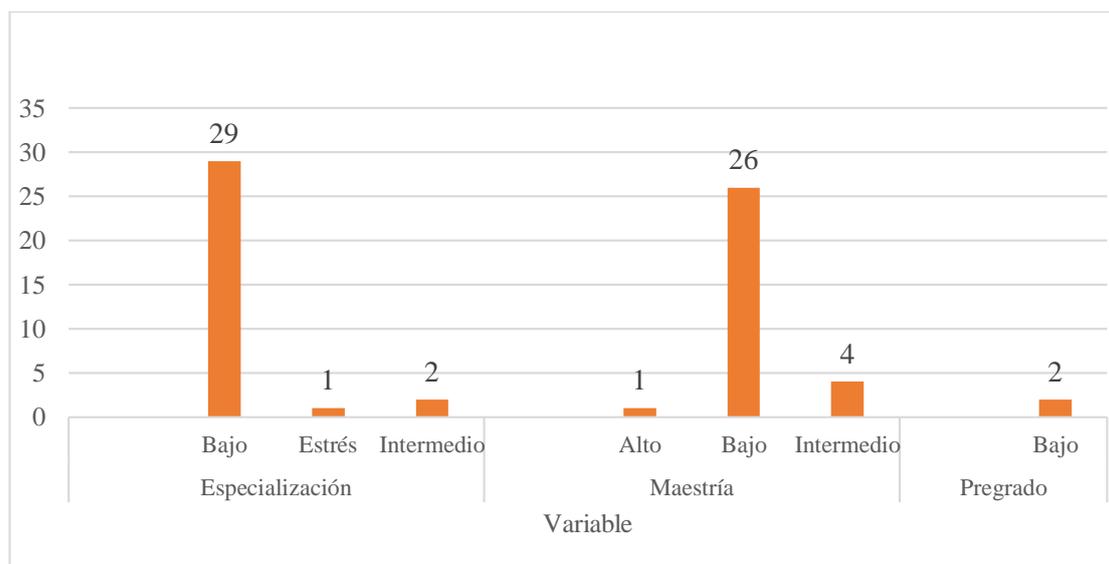
**Figura 12. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable nivel socioeconómico.**



**Fuente:** Elaboración propia.

La relación que tiene la variable nivel socio económico con la presencia de estrés en los participantes se evidencia en que quienes pertenecen al estrato 3 (23 docentes) presentaron bajo nivel de estrés, al igual que quienes se ubican en el estrato 1, de tal forma que el nivel socioeconómico bajo no es un factor que genere/condicione la presencia de elevados grados de estrés. Por el contrario, un participante perteneciente al estrato 4 informa niveles altos de estrés, sugiriendo que algunas situaciones relacionadas con el estatus social actúan como estresores directos.

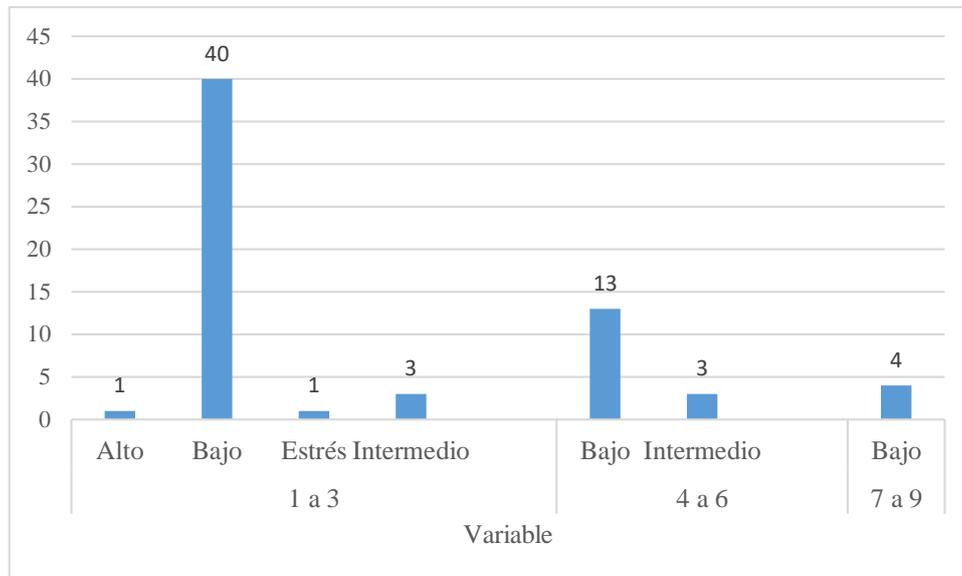
**Figura 13. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable escolaridad.**



**Fuente:** Elaboración propia.

La variable nivel de escolaridad parece mostrar cierta relación con la existencia de factores estresantes, dado que entre los docentes 29 se encuentran en el área de especialización y presentan bajo nivel de estrés, al igual que en el pregrado con 2 participantes. Frente a ello 1 encuestado presenta alto nivel de estrés y corresponde a estudios de maestría, por lo que se podría inferir que a mayor rango de formación académica se incrementa la responsabilidad y la exigencia que genere estrés.

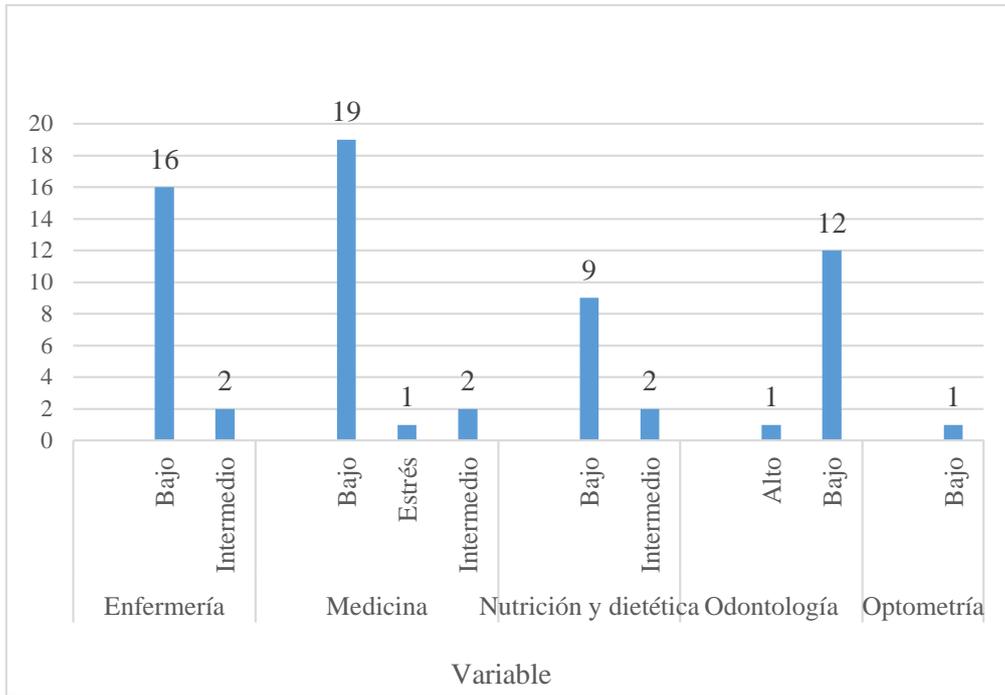
**Figura 14. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable asignaturas a cargo.**



**Fuente:** Elaboración propia.

En cuanto a la relación que existe entre el número de asignaturas a cargo y la existencia de estrés en los docentes, 40 participantes se encuentran impartiendo de 1 a 3 asignaturas y 4 de 7 a 9 asignaturas, presentando bajo nivel de estrés. Entre quienes presentan estrés a altos niveles de estrés se encuentran 5 docentes con una asignación de 1 a 3 áreas académicas, por tanto, se puede inferir que no existe una relación directa entre el número de asignaturas que imparten los docentes y el padecimiento de estrés.

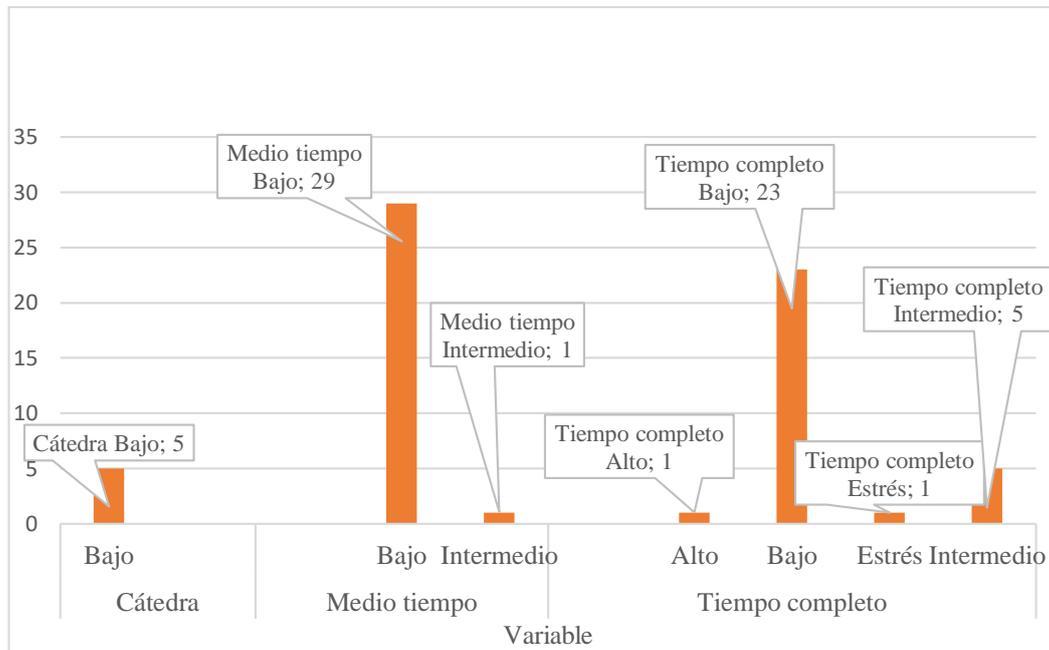
**Figura 15. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable escuela que imparte clases.**



**Fuente:** Elaboración propia.

Con base en los resultados obtenidos al relacionar los niveles de estrés con la pertenencia a una determinada escuela universitaria de la facultad de ciencias de la salud, se puede decir que no se encontró mayor significancia para el estudio. Así, en la escuela de medicina se encontraron niveles de estrés calificados como intermedio y estrés específico, siendo la unidad académica con mayor número de docentes y con similitud a las otras escuelas en los grados de estrés presentados, mientras que el único caso de estrés alto se presentó en odontología.

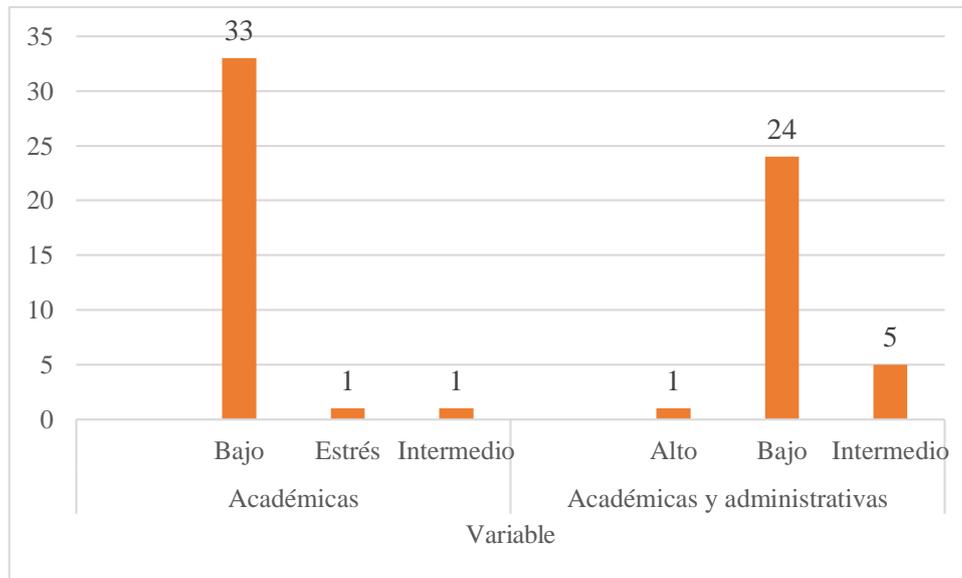
**Figura 16. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable tipo de contratación.**



**Fuente:** Elaboración propia.

A nivel de la relación entre el tipo de contratación y los niveles de estrés presentados por los docentes, se encontró que el mayor número: 29 participantes laboran medio tiempo y presentan bajo nivel de estrés y, por el contrario, los niveles de estrés intermedio y alto corresponden a docentes de tiempo completo; lo anterior permite sostener que puede existir una conexión directa entre el tipo de contratación a tiempo completo y la existencia de factores estresores debido al mayor grado de responsabilidad u obligaciones que se deben cumplir frente a la organización.

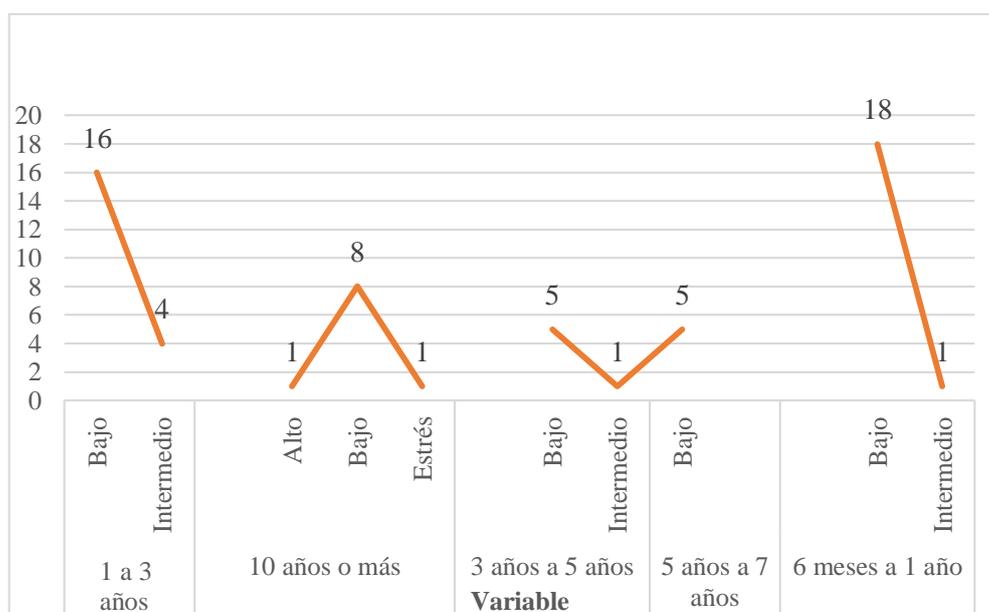
**Figura 17. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable actividades a cargo.**



**Fuente:** Elaboración propia.

Al comparar el tipo de actividad a cargo y el nivel de estrés que pueden presentar los docentes, se encontró una mayor significancia entre quienes desarrollan labores académicas y administrativas simultáneamente, dado que evidencian tanto nivel alto de estrés, estrés y el intermedio frente a quienes solo realizan actividades académicas, en cuyo caso se obtienen niveles de estrés predominantemente bajos. Puede decirse que la diversidad de funciones o áreas de desempeño actúa como un desencadenante de estrés entre la población docente universitaria.

**Figura 18. Relación entre los rangos de niveles de estrés y la variable tiempo que lleva laborando.**



**Fuente:** Elaboración propia.

Finalmente, los resultados comparativos entre las variables tiempo que lleva laborando con la institución y nivel de estrés, muestran que el bajo nivel de estrés predomina entre quienes han laborado de 6 meses, mientras que tanto el alto como el intermedio nivel de estrés se presenta entre docentes con 10 años o más laborando en la institución, lo que sugiere que, a mayor tiempo de servicio en una organización, más probabilidades existen de padecer altos niveles de estrés laboral.

## 12. DISCUSIÓN

A partir de la confrontación de los resultados de investigación con la teoría existente y los aportes de estudios precedentes, fue posible determinar y analizar las posibles conexiones entre el estrés laboral y la actividad de los docentes (académica y administrativa) en la educación superior. Al efecto, se considera pertinente identificar los factores claves de estrés laboral en el entorno de las instituciones de educación superior (IES) y la proyección que pueden tener en un contexto específico como el que presenta la Universidad del Sinú, ámbito concreto de realización del estudio.

En primera instancia, estudios como el de Cuba-Lozano (25), sobre el estrés laboral en docentes de educación secundaria, señalan que no existe diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género, ni años de servicio, a excepción de la zona de procedencia laboral, por lo que no podrían tomarse como factores claves explicativos de la situación de estrés que presentan los docentes y ello coincide con lo encontrado en este estudio sobre esas mismas variables sociodemográficas en el caso de los docentes universitarios. Claramente, las variables antedichas pueden operar como factores estresores en casos particulares (requiriéndose en todo caso individuación y caracterización), pero no ser tenidas como explicativas generales de los niveles de estrés detectados en el conjunto de una población institucional.

Por su parte, Tacca-Huamán y Tacca-Huamán (3) destacan que los factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios no están directamente conectados con las características sociodemográficas de edad, sexo o estado civil, pero en cambio encontraron una relación significativa con las exigencias psicológicas, el trabajo activo, las compensaciones y la doble presencia del docente (académica-administrativa) en clara diferencia con los resultados aquí obtenidos, en los que no se puede establecer una significancia

elevada o una relación positiva directa entre dichos factores y la presencia de un mayor o menor nivel de estrés en el personal docente. Por el contrario, se presentó similitud en los resultados obtenidos sobre variables sociodemográficas y las estructuras de respaldo generadas en el grupo de docentes, toda vez que se encontró la misma relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido en función de condiciones como el tipo de contratación y el tiempo que lleva laborando en la institución, lo cual es importante en cuanto a la conformación de micro grupos y redes vinculantes frente al estrés que constituyen factores psicosociales protectores.

Precisamente, en este aspecto, Lemos et al (30) incluyen factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos que están relacionados con las características sociodemográficas identificadas en el presente estudio, pero resaltando que pueden encontrarse niveles significativos de estrés en situaciones como mayor necesidad de trabajar en casa, interferencia familia-trabajo y trabajo-familia, mostrando mayor sintomatología emocional y tensión frente a la labor desarrollada, sugiriendo la probabilidad de que esta sea una problemática conexas a la vida familiar y de pareja, por lo que los datos obtenidos en el estudio, con prevalencia de docentes casados y/o con separación, puedan ser determinantes en algún punto de los niveles intermedio, estrés y alto estrés detectados.

A lo anterior, Cladellas, Castelló y Parrado (58), suman el factor de situación contractual como determinante en los casos de estrés laboral en el profesorado universitario, ya que en su estudio encontraron que los profesores de tiempo completo con contratos laborales temporales son propensos a mayores síntomas de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con profesores a tiempo completo y contrato estable; o profesores de tiempo parcial. En contraste, el presente estudio encontró que para la institución seleccionada no existen diferencias significativas en el nivel de estrés entre los grupos por tipo de contratación, lo que puede explicarse a partir de las métricas de tiempo de vinculación y asignación

académica de los docentes, al existir mayores condiciones de flexibilidad y rotación del personal calificado en el modelo contractual o de vinculación con la Universidad.

En cuanto a los factores de estrés laboral asociados al clima organizacional, la literatura nacional e internacional da cuenta de relaciones significativas entre ambas variables, especialmente en cuanto a los procesos estratégicos y de definición de objetivos institucionales como una fuente de tensión frecuente entre los distintos niveles jerárquicos y funcionales de la organización. Para el caso de la autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral, Merino-Tejedor y Lucas-Mangas (15), Obtuvieron entre docentes de educación primaria la confirmación de su hipótesis de partida, al poder correlacionar las puntuaciones más altas en autoeficacia y autorregulación con los menores niveles de estrés que presentan los sujetos del estudio. En consonancia con ello, los resultados de la actual investigación permiten establecer una relación directa y significativa entre la comprensión de los procesos misionales, la autorregulación del desempeño docente para el logro de los objetivos y metas institucionales con la existencia de bajos niveles de estrés laboral. No obstante, habrá que atenderse a las diferencias encontradas entre presencia del estrés y la percepción de las deficiencias en el estilo de dirección, la viabilidad de los objetivos organizacionales y la autoeficacia para el cumplimiento de las labores.

Lo anterior es coincidente con las aportaciones de Martínez-Minda, et al. (24), sobre la manera como la problemática de la estructura piramidal de las organizaciones y el clima laboral poco favorable inciden negativamente sobre la comunicación y participación de los docentes, generando estrés con síntomas de ansiedad, apatía, resistencia al cambio, escaso compromiso, estancamiento, desinterés, desconfianza, conflictos de intereses, poco crecimiento personal, grupal y organizacional, aspectos que pueden ser identificados con frecuencia en instituciones educativas de todos los niveles. No obstante, se encontró que, para el caso de la Universidad estudiada y su cuerpo docente, tales factores no tienen significancia elevada, pero motiva la

posibilidad de formular iniciativas de prevención del estrés laboral entre docentes, contando con la integración de mecanismos psicosociales favorables al clima organizacional y el desarrollo estratégico de procesos para la eficiencia y la eficacia institucionales.

Entre tanto, los factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería, señalados por Carvajal-Pincay (33), permitieron identificar la insatisfacción de los sujetos con el clima organizacional al considerarlo generador de estresores permanentes, con lo cual se ratifica, a nivel de la literatura previa, la correlación inversa que existe entre adecuación de las relaciones laborales y existencia de estrés. En efecto, en la medida en que los docentes consideran que el ambiente de trabajo no es el adecuado se presentan más situaciones psicosociales generadoras de estrés y, a pesar de que los resultados obtenidos en el actual estudio no son concluyentes o significativos en alto grado, sí permiten sostener la tendencia evidenciada de que a mayores dificultades o tensiones en el clima organizacional se incrementan los niveles de estrés laboral.

De otro lado, se deben considerar las posibles relaciones entre los factores inherentes a la estructura organizacional y la aparición de estrés laboral en los docentes universitarios, en particular porque allí se expresan los distintos flujos de comunicación, direccionamiento y desempeño del personal en los ambientes académicos institucionales. A este respecto, la investigación actual sugiere preliminarmente que los casos de estrés laboral bajo e intermedio, relacionados con la estructura formal de la organización dependen de la manera como se ha establecido el mecanismo de circulación del poder entre niveles jerárquicos y el grado de control del trabajo que se puede ejercer o asumir frente a los superiores en el desarrollo de la jornada laboral.

Tal planteamiento pareciese contradecir los resultados del estudio de Cháidez-Nevárez y Barraza-Macías (17), sobre el afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en el que no encontraron relación entre ambas variables, al considerar que el trabajar

en una escuela con más o menos horario laboral no determina la frecuencia de uso, ni el tipo de las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes ante el estrés en situaciones típicas de la estructura organizacional; pero, por el contrario, dentro de esta investigación queda claro que el afrontamiento del estrés laboral puede ser posible en mejor forma dentro de aquellas organizaciones que favorecen la autorregulación y el control del trabajo por parte de los docentes, como demuestran los indicadores favorables de bajo estrés obtenidos en el estudio dentro de la Universidad y, desde luego, aquí sí se puede hablar de correlación cuando se señala que los docentes utilizan preferentemente estrategias de control y autorregulación sobre las tareas para tener una mayor realización personal en el trabajo y, por lo tanto, menores niveles de estrés (17).

A este respecto, otros estudios como el de Londoño-Montoya, et al. (57), muestran que existe cierta conexión entre la percepción de los docentes de instituciones educativas colombianas frente a la carga laboral y el desarrollo de sintomatología propia del estrés laboral, lo cual parece no ser tan significativo en el caso de la Universidad aquí analizada, en cuyo caso se obtuvieron niveles bajos a intermedios de estrés laboral al considerar los factores de estructura organizacional y carga laboral.

Por el contrario, el estudio referenciado determinó que para el caso colombiano los docentes perciben niveles de sobrecarga laboral y que estos generan en ellos insatisfacción en el trabajo, sentimientos de frustración e inconformidad, por la percepción de desequilibrio que se tiene frente a la remuneración económica versus carga y responsabilidades laborales. Esta disparidad puede interpretarse en el sentido de la distinción que existe entre el nivel educativo (primaria, secundaria o terciaria), el tipo de institución de que se trata (pública, privada) y el grado de estructuración formal de la organización (baja, media, alta) para poder señalar que la carga laboral es factor estresante.

Para el caso particular del presente estudio, se asume que la estructura organizacional y sus factores de desarrollo como la relación entre superior y subordinado, la presión ejercida, el grado de control sobre el trabajo y la estructura formal flexible y simplificada, permiten mantener bajos los indicadores de estrés y reducirlos, si es el caso, mediante estrategias proactivas de diseño organizacional y comunicativo propias de la Universidad.

Respecto a la relación posible entre estrés laboral y los factores del territorio organizacional como las condiciones para controlar las actividades del área de trabajo, el derecho a un espacio privado de trabajo en las instalaciones de la institución y la comodidad que se experimenta al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo, la investigación encontró que no existen evidencias significativas de que tales factores sean determinantes en los indicadores de estrés y alto estrés para los profesores, pero en contrario si se puede asegurar que hay una conexión directa entre la favorabilidad del territorio organizacional de la Universidad y los bajos niveles de estrés que reportan los docentes encuestados.

Lo anterior pudo establecerse, especialmente, gracias al contraste con estudios como el de Vertanen-Greis, et al. (19), quienes propusieron un modelo transversal para la capacidad laboral de los profesores asociada con trastornos de la voz, estrés y el entorno interior en Finlandia. En particular, a través de la medición escalar del estrés en el trabajo (Likert de 5 puntos centrada en la experiencia del estrés) se pudo determinar que tanto este, como la mala calidad del ambiente interior percibido constituyen factores de riesgo para la disminución de la capacidad laboral. Por consiguiente, a mayor efectividad y consolidación del territorio organizacional en el entorno universitario, se reducen las probabilidades de aparición e incremento del estrés laboral entre los docentes, como es posible inferir con los resultados del estudio actual.

Así mismo, es de gran importancia precisar cómo las dinámicas internas del ambiente laboral y los procesos de trabajo actúan en los casos de bajo nivel de estrés entre el cuerpo

docente de la Universidad, para lo cual se acude a los aportes de Blas-Lara (32), sobre motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública, encontrando que existe una relación muy significativa e inversa entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral: superiores y recursos y, organización y tipo de trabajo.

A este respecto, los resultados obtenidos en la investigación actual son consistentes con la precitada, dado que se pudo determinar que los bajos niveles de estrés laboral informados por los docentes se relacionan con ciertas condiciones positivas de motivación y asimilación del territorio organizacional, por lo que los factores estresores prevalentes en otros estudios como el tipo de jefe, los recursos para realizar las tareas, el trabajo en equipo y la clase de trabajo no aparecen con una alta significancia.

En correspondencia con lo anterior, se analizó la influencia del líder como posible factor desencadenante de estrés laboral en el ámbito de las organizaciones educativas. Para el caso de la presente investigación, se encontró que las características del liderazgo no son determinantes de altos niveles de estrés, siendo predominantes los reportes hacia estrés bajo e intermedio, demostrando con ello que en la Universidad no se presentan situaciones tensionantes severas respecto al papel de los supervisores y jefes. A pesar de ello, no debe descartarse por completo el factor de liderazgo como fuente de estrés, porque tal y como lo señala García-Lino (22), al analizar las condiciones de estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública los ítems relacionados con los factores supervisión, mejora y alumnado son los que generan mayor estrés y con tendencia a aumentar, pues el nivel de exigencia a las que se ven sometidos representa una condición que los hace vulnerables a manifestar niveles elevados.

Estas mismas consideraciones se desprenden del estudio adelantado por Millán, et al. (63), sobre las condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar

psicológico en docentes universitarios, en el que se demuestra que existen relaciones causales significativas sobre el bienestar psicológico bajo la percepción de estrés laboral proveniente de aspectos económicos, materiales y políticos en la organización universitaria.

Aunque este estudio se adelantó en una universidad pública, sus resultados pueden ser de gran utilidad a la actual investigación para explicar la manera en que el sistema de liderazgo organizacional impacta sobre los indicadores de bajo o alto estrés que experimentan los docentes, dado que la teoría organizacional muestra que aquellas instituciones con liderazgos claros y proactivos tienen mejores posibilidades de desarrollo integral frente a las que carecen de tales condiciones. En consecuencia, los bajos niveles de estrés en los docentes relacionados con la influencia del líder, predicen una situación favorable para el conjunto de factores benéficos para el ambiente laboral y el desarrollo de la Universidad.

En contraste con los resultados obtenidos en este punto, Londoño-Ardila (53), indica la existencia de características de estrés laboral elevado en una corporación universitaria, informando resultados que apuntan a establecer predominancia de la presión del trabajo, tanto en la escala de intensidad como en la de frecuencia del estrés laboral, lo cual está conectado directamente con el tipo de liderazgo y dirección ejercido, la carga laboral y el clima organizacional percibido.

En efecto, los factores propios de la organización como los objetivos, las tareas, el jefe, el clima, las relaciones interpersonales, entre otras, se constituyen en estresores permanentes si se experimenta falta de organización en el trabajo, por lo que se concluye que las personas refieren la falta de organización en el trabajo como un factor que afecta el bienestar por la presión que representa la sobrecarga de roles, en tanto pueden existir diferentes combinaciones de exigencias, tiempo y horarios, más una cantidad limitada de energía para cumplir con estas exigencias, ante la presencia del líder directivo o autoritario.

Teniendo en cuenta estos planteamientos y los resultados obtenidos en el estudio, se puede señalar que la presencia y estilo de liderazgo ejercido en el entorno de la Universidad constituye un factor esencial para mantener el clima organizacional positivo y, por ende, menores niveles de riesgo ante el estrés laboral, el cual, como se observó, predomina en su nivel bajo e intermedio.

Por otra parte, se analizó la significancia que puede tener la cohesión grupal frente a la aparición del estrés laboral entre los docentes universitarios, obteniéndose que, en general, los niveles de estrés laboral reportados por la mayoría de los encuestados (bajo a intermedio) se relacionan con situaciones adecuadas de integración, comunicación y respaldo en los equipos de trabajo en los que participan. Esto es respaldado por el estudio de Simone, Cicotto y Lampis (28), sobre estrés laboral, satisfacción laboral y salud física en docentes dentro del cual se estableció que la carga de trabajo, la percepción del entorno laboral, las percepciones de los profesores sobre la alta dirección y la actitud hacia el cambio son dificultades ocupacionales específicas que pueden tener efectos directos sobre el nivel de estrés.

En específico, tanto el estudio de referencia como los resultados obtenidos en la investigación actual, muestran que el bienestar laboral de los docentes universitarios se relaciona con cargas bajas de estrés y percepción significativa de apoyo y colaboración dentro de los equipos de trabajo, por lo que cualquier estrategia para la prevención del estrés en los profesores debe incluir el manejo adecuado de la comunicación, la distribución inteligente de tareas y el reforzamiento de los patrones participativos en pequeños grupos de trabajo para la flexibilización de roles y el cumplimiento de tareas.

Precisamente, Contreras-Parrága y Dextre-Osorio (16), señalan la inteligencia emocional como un aspecto esencial en el manejo del estrés laboral en docentes universitarios al considerar que existe una correlación inversa significativa entre ambas variables dentro de la población señalada. Desde este punto de vista, el estudio actual sostiene la correspondencia

entre el manejo de un perfil positivo de cohesión en el grupo y la inteligencia emocional, con lo cual se explican los niveles favorables de bajo estrés que se presentan entre los profesores universitarios encuestados.

Según el modelo estadístico asumido por los investigadores citados y la comprobación descriptiva lograda en el presente estudio, es posible sostener que a un mayor nivel de inteligencia emocional en los docentes universitarios le corresponde un menor estrés laboral, como consecuencia de la favorabilidad en la integración de micro grupos y su cohesión frente a las demandas laborales propias de la organización, permitiendo tanto el reconocimiento y autosatisfacción con los logros individuales y colectivos, como la distribución efectiva de la presión entre los miembros para alcanzar los objetivos de desempeño en el trabajo.

Los anteriores aspectos derivan en el análisis de la conexión posible entre respaldo del grupo y bajos niveles de estrés laboral, encontrándose en el estudio realizado una relación significativa inversa: a mayor respaldo del grupo dentro de la organización, menor nivel de estrés laboral. En este caso, se encontró que los indicadores de respaldo por parte del grupo actúan como factores protectores frente a demandas excesivas o sobrecargas funcionales en el trabajo, al tiempo que pueden establecerse redes de vinculación y apoyo efectivo para la realización de tareas conjuntas.

Para contrastar lo arriba indicado, se considera el estudio desarrollado por Acosta-Ramos, Jiménez-Ruiz, Pulido y Redondo-Marín (38), sobre estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios en el que los resultados indican que no existe ninguna asociación significativa entre ambas variables, lo que podría sugerir que el estrés laboral no afecta directamente el desempeño: hay un buen desempeño laboral pese a que los indicadores de estrés y alto estrés son elevados.

Tal hallazgo parece estar más en orden a mostrar el nivel de resiliencia que experimentan los docentes frente a las demandas excesivas de trabajo académico y

administrativo que a poder demostrar la no-correlación entre estrés y bajo desempeño, como lo pone en evidencia que los mismos autores reconocen la necesidad de disponer de estrategias de prevención, evaluación y vigilancia del riesgo psicosocial, siendo este último abordable desde la intervención y respaldo que recibe el individuo de su grupo de trabajo, como lo ha refrendado la literatura y la investigación aquí realizada y en lo que sí hay coincidencia: el bienestar laboral de los docentes se ve alterado por respuestas de estrés fisiológicas, cognitivas, afectivas, sociales y emocionales.

Dentro de esta misma perspectiva, se comparten los resultados del estudio adelantado por Gallegos-Centeno (36), sobre estrés laboral en docentes según la carga laboral, evidenciándose que las estrategias de afrontamiento de la sobrecarga y posible estrés laboral moderado y severo en el cuerpo de profesores incluyen la mejora de las redes vinculantes, la comunicación y el respaldo dentro del grupo de trabajo. Los resultados de la investigación adelantada en la Universidad se concentran en torno a niveles de bajo estrés en los casos donde existe adecuada cohesión y respaldo del grupo para la realización de las labores académicas y administrativas, por lo cual es posible sostener la conveniencia de una intervención gradual, de conservación a mejora, en las estrategias de desarrollo organizacional y salud ocupacional del grupo.

Finalmente, se señala que, tanto dentro de la investigación actual, como en los estudios previos y la literatura consultada, no se le otorga significancia a la relación entre tecnología y estrés laboral. Los resultados obtenidos en esta variable no muestran que sea un factor determinante de alguno de los niveles elevados de estrés laboral, lo que se relaciona con la tendencia creciente a la integración y utilización de las tecnologías informáticas en los procesos pedagógicos y administrativos, con la consiguiente capacitación que habilita a los sujetos en su uso eficiente y reduce la carga de preocupación por su manejo progresivo.

### 13. CONCLUSIONES

A partir de los resultados de la investigación, se logró determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de la Universidad del Sinú, sede Cartagena, encontrándose que la mayor parte del grupo presentan de bajo a intermedio grado de estrés y una mínima proporción informan estrés alto. Estos resultados están en relación con los indicadores moderados y leves que presentan los factores estresores presentes en el entorno institucional, lo que permite afirmar, en general, la existencia de condiciones favorables en la seguridad y salud en el trabajo y las dinámicas organizacionales para el desarrollo del trabajo.

Los factores estresores identificados y medidos como de prevalencia alta corresponden a situaciones no sistemáticas dentro de la estructura organizacional y dan cuenta de casos específicos de problemática laboral en la relación con las jerarquías, la dificultad comunicativa y la carga laboral percibida.

En la caracterización demográfica del cuerpo docente no se encontraron evidencias concluyentes de correlación con los niveles altos de estrés, siendo predominantes las variaciones de bajo a intermedio en variables como edad, sexo, estado civil y tipo de contratación. Por el contrario, los resultados fueron más tendientes a intermedio y estrés en aspectos como la asignación académica-administrativa y el tiempo de vinculación con la Universidad, lo que sugiere la existencia de factores estresores que van acumulándose y conjugándose con la realización de tareas múltiples.

Por otra parte, se identificó la existencia de factores estresantes relacionados con la estructura, el clima y el territorio organizacional, los cuales reportan niveles bajos a intermedios, como consecuencia de algunas dificultades en el establecimiento de las dinámicas comunicacionales y la interrelación dentro de los entornos académicos y administrativos propios de la Universidad. Sin embargo, en términos de resultados agrupados, la tendencia es notoriamente baja, excepción hecha de indicadores reportados como altos en elementos

específicos de la estructura organizacional relacionados con la jerarquía y los reprocesos o poca claridad en la estructura formal.

En cuanto a la influencia del líder como factor de estrés laboral, se identificó la tendencia decreciente de bajo a medio y alto estrés como consecuencia de los procesos de dirección y autoridad ejercida dentro de la organización. En especial se reconoció que la Universidad cuenta con un liderazgo directivo claro y que ello se extiende también a los procesos y equipos de trabajo interno, por lo que de manera general se le puede relacionar con una baja percepción de estrés laboral en el grupo de docentes.

Las formas de cohesión y respaldo de grupo no aparecen indicadas como factores potencialmente generadores de estrés laboral. Los indicadores en ambas variables se mueven en sentido decreciente de bajo a medio y alto (este último para situaciones características de dificultad en la comunicación y conformación de equipos de trabajo). La evidencia indica que el estrés laboral puede incrementarse en entornos laborales con escasa cohesión e interacción grupal para el logro de objetivos comunes, pero este no parece ser el caso de la Universidad, ya que se reportan condiciones de bajo estrés que son indicativas de una buena dinámica interpersonal en el entorno laboral.

El aspecto o componente tecnológico no mostró ser un factor decisivo en la aparición o manifestación del estrés laboral, lo que parece indicar que la organización ha manejado favorablemente la creciente integración de las TIC a los procesos académicos y administrativos en la educación superior.

## **14. RECOMENDACIONES**

El estudio teórico adelantado y los resultados obtenidos en cada una de las variables asociadas a estrés laboral en la Universidad permiten presentar las siguientes sugerencias metodológicas y de intervención:

- 1.** Se requiere adelantar un estudio más profundo y sostenido sobre las condiciones de estrés laboral que incluya una muestra más amplia y variedad de instrumentos para dar cuenta de todos los factores estresores y dimensiones del trabajo docente: académico y administrativo, y la organización.
- 2.** Orientar la investigación sobre estrés laboral hacia las correlaciones específicas identificadas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional: calidad de vida en el trabajo, psico emocionalidad, autonomía, desempeño eficiente y satisfacción laboral.
- 3.** Vincular de una manera más clara y directa las líneas de investigación en ciencias de la salud dentro de la Universidad a los procesos de mejora ocupacional, motivacional y organizacional del cuerpo docente.
- 4.** Formular e incorporar un programa de prevención e intervención sobre el estrés laboral en la Universidad que incluya estrategias comunicativas, de motivación, psicoafectivas y de control emocional, físicas, recreativas y de autorregulación.
- 5.** Proponer un modelo interinstitucional de seguridad y salud en el trabajo para el estrés laboral que vincule instancias públicas y privadas, a nivel local, en la promoción efectiva de campañas y actividades investigativas sobre el tema.

## 15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sanchez J. Estrés laboral. 2010. Hidrogénesis Vol.8. N°2
2. Osorio J, Cárdenas-Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión [Internet]. 2017 [citado 3 octubre 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
3. Tacca D, Tacca L. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones [Internet] Vol. 7, 2019. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es).
4. Leka S, et al. [Internet]. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido; 2020. [Citado 02 febrero 2021]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
5. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST. [Internet]. España. 2021. [Citado 9 febrero 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/estres-laboral>
6. Ministerio de Salud. Dirección de Enfermedades no Transmisibles, Unidad de Salud Mental. Manejo adecuado del estrés laboral. [Internet]. [citado 1 febrero 2021]. Disponible en: [https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad\\_ocupacional\\_2017\\_presentaciones/presentacion21092017/MANEJO-ADECUADO-DEL-ESTRES-LABORAL.pdf](https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2017_presentaciones/presentacion21092017/MANEJO-ADECUADO-DEL-ESTRES-LABORAL.pdf)
7. OIT. Estrés laboral. [Internet].2016. [Consultado 16 de junio 2021]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

- 8.** Cladellas-Pros R, et al. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. Rev. Salud Pública. 20 (1): 53-59, 2018. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>.
- 9.** Mejía CR, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019, vol.28, n.3, pp.204-211. Epub 13-Ene-2020. ISSN 1132-6255.
- 10.** Rojas-Castañeda D. Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia [Internet]. 2020 [citado 14 octubre 2020]. Disponible en: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s>.
- 11.** Borja-Sánchez KG, et al. Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Dialnet Dominio de las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 3, Nº. 4, 2, 2017, págs. 509-518. 2017. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- 12.** Capacitacion.edu.uy. 2020. El Trabajo. [Internet] [Citado 9 octubre 2020]. Disponible en: [http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd\\_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo\\_1/El%20Trabajo.pdf](http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/El%20Trabajo.pdf)
- 13.** Paima-Olivari R, et al. Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. Med Int Méx. 2019 noviembre- diciembre;35 (6):835-844. DOI: <https://doi.org/10.24245/mim.v35i6.2721>

- 14.** Durán M. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración, [Internet] 2009, Vol. 1. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- 15.** Merino E, Mangas S. La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. Universitas Psychologica [Internet] Vol 15. 205-218, 2016: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm>.
- 16.** Contreras M, Dextre G. Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo. 2016. Universidad Continental, Huancayo, Perú. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/2956>
- 17.** Cháidez J, Barraza A. Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. Informes Psicol. [Internet]. Vol 18. p 63-75, 2018: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/726>.
- 18.** Putri M, et al. Análisis de factores de riesgo de estrés laboral y dolor muscular entre profesores de secundaria en Makassar. Enfermería Clínica [Internet] Vol. 30. p 444-448, 2019: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.07.134>.
- 19.** Tintoré M. Capacidad laboral de los profesores asociada con trastornos de la voz, estrés y el entorno interior: un estudio de cuestionario en Finlandia. Universidad Internacional de Catalunya. Journal of Voice [Internet], 2020. Disponible en: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCell\\_Malet.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf)
- 20.** Heckera T, et al. El estrés de los profesores intensifica la disciplina violenta en las escuelas secundarias de Tanzania. Child Abuse & Neglect [Internet] Vol 76 P 173-183, 2018. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unisinu.edu.co:2095/#!/content/journal/1-s2.0-S0145213417304131>.

- 21.** Carpio I, et al. Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. Revista electrónica de psicología Iztacala [Internet] Vol. 20, 2017. Disponible en: [https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num3\\_monografico/Vol20No3Art8](https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num3_monografico/Vol20No3Art8).
- 22.** M, García Lino. Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. San Gregorio [Internet] Vol. 43 p 140-154, 2020. Disponible en: <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1412>
- 23.** Carranco S, Pando M. Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. RECIMUNDO [Internet]. 522-54, 2019. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/384>.
- 24.** Martínez H, et al. Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. Revista Cognosis [Internet] Vol. 4, 2019: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822/2017.71>.
- 25.** Cuba R. Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. Perú. [Internet] 2019. Disponible en: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010\\_43702953\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 26.** Frazier L, et al. Estrés laboral y satisfacción de los docentes en las escuelas urbanas: desenredar las influencias a nivel individual, del aula y de la organización. Behavior Therapy [Internet] Vol. 49 P 494-508, 2018. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unisinu.edu.co:2095/#!/content/journal/1-s2.0-S0005789417301302>.
- 27.** Desouky D, Allam H. Estrés, ansiedad y depresión ocupacional entre profesores egipcios. Journal of Epidemiology and Global Health [Internet] Vol. 7 p 191-198, 2017. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unisinu.edu.co:2095/#!/content/journal/1-s2.0-S2210600617301119>.

- 28.** Simone S, et al. Estrés laboral, satisfacción laboral y salud física en docentes. *European Review of Applied Psychology* [Internet] Vol. 66, P 65-77, 2016. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unisinu.edu.co:2095/#!/content/journal/1-s2.0-S1162908816300044>.
- 29.** Sherry S, et al. Capacitación sobre manejo del estrés y resiliencia para maestros y personal de escuelas públicas: una intervención novedosa para mejorar la resiliencia e impactar positivamente las interacciones de los estudiantes. *Terapias complementarias en la práctica clínica* [Internet] Vol. 37, P 32-38, 2019. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unisinu.edu.co:2095/#!/content/journal/1-s2.0-S1744388118305942>.
- 30.** Lemos M, et al. Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Perspectivas en Psicología* [Internet] Vol. 15 P 9-70, 2019. DOI: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0001.05>.
- 31.** Seijas Solano D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Rev. Salud Pública* [Internet] Vol. 21 P 102-108, 2019. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2019.v21n1/102-108/es>.
- 32.** Blas Lara P. Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución. [Internet], 2018. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25459/Blas\\_LP.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25459/Blas_LP.pdf?sequence=4&isAllowed=y).
- 33.** Carvajal Pincay L. Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería. [Internet], 2019. Disponible en: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1648/1/UNESUM-ECUADOR-ENFERMERIA-2019-44.pdf>.
- 34.** De la Torre-Cuicapusa D: Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. San Antonio María Claret de Huncayo, 2018. [Internet] Disponible en:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6032/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_De\\_La\\_Torre\\_Cuicapusa\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6032/1/IV_FHU_501_TE_De_La_Torre_Cuicapusa_2019.pdf).

**35.** Iriarte A, et al. La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente. *Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* [Internet] 2021; 24 (2): p. 101-113. Disponible en: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/435581/299981>.

**36.** Barreto J, et al. Estrés laboral y su influencia sobre los niveles de IgA secretora en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*. 2018; [Internet] p. 21-31. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/cysv17n1/art03.pdf>

**37.** Alvites-Huamaní C. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Prosts y Reprens*. 2019; [Internet] vol. 7. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext).

**38.** Acosta A, et al. Estrés Ocupacional y Evaluación de Desempeño en Docentes Universitarios del Departamento del Cesar. *REV Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*. [Internet] 2019; 17: p. 24-33. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>.

**39.** Gallegos-Centeno L. Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, [Internet] 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40023/Gallegos\\_CLD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40023/Gallegos_CLD.pdf?sequence=5&isAllowed=y).

**40.** Sommerfeldt-Lutunske T. Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia Covid - 19. *La saeta universitaria académica y de investigación*. [Internet] 2019; Vol. 9 Disponible en: <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>.

- 41.** Calahorrano-Castellano O. Identificación de los niveles de estrés laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal. [Internet]. 2019. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19801/1/T-UCE-0007-CPS-012-P.pdf>
- 42.** Rubio J, et al. Factores psico-socio ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. Propósitos y Representaciones [Internet] 2019; vol. 7 p 300-322. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a12v7n3.pdf>. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- 43.** Avalos J, Sosa G. Explora tu ritmo interno, el método BAPNE como apoyo al manejo del estrés laboral del docente. [Internet], 2019. Disponible en: [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16671/Disertaci% c3% b3n% 20Avalos. Sosa.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16671/Disertaci%c3%b3n%20Avalos.Sosa.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y)
- 44.** Echerri D, et al. Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. REV Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo [Internet] 2019; Vol. 9. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-845.pdf>.
- 45.** Martínez D. Relación del estrés laboral y depresión en docentes de secundaria en la institución educativa Monseñor Francisco Cristóbal Toro en la ciudad de Medellín en el año 2017- II. [Internet], 2019. Disponible en: [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16387/1/MartinezDiana\\_2019\\_Relacion EstresLaboral.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16387/1/MartinezDiana_2019_Relacion_EstresLaboral.pdf).
- 46.** Murguía A, et al. Estrés laboral y su relación con factores sociolaborales en docentes de una escuela pública y de una privada. REV Cubana de Salud y Trabajo [Internet] 2019; Vol. 20. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2019/cst191i.pdf>.

- 47.** Parián-Sumari J. Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima. [Internet] 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51029>
- 48.** Corrales-Visa W. Liderazgo directivo y estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco. [Internet] 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34313/corrales\\_vw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34313/corrales_vw.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 49.** Cutipa-Cahuana R. Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la IE “Francisco Bolognesi” del distrito de Cuchumbaya en el 2018. [Internet], 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43870/Cutipa\\_CRW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43870/Cutipa_CRW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 50.** Rodríguez-Leonardo F. Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12 – Ugel 6 - Ate, 2020. [Internet], 2020 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51636/Rodriguez\\_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51636/Rodriguez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 51.** Parihuamán M. Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa vicús y kilómetro 50, distrito de chulucanas - morropón - piura. [Internet], 2017 Disponible en: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 52.** Rengifo-Sánchez H. Estrés laboral en el personal docente del Colegio Liceo Naval C.N. Francisco Carrasco, distrito de Punchana, 2016. [Internet], 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/378>.
- 53.** Londoño-Ardila L. Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas

Antioquia en el año 2016. REV de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia [Internet] 2019; Vol. 17. p. 39-60. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071081X2019000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071081X2019000100004&script=sci_arttext).

**54.** Ortiz-Tomé C. Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). Revista Enfermería del Trabajo. [Internet] 2018; Vol. 8 p. 2-8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6536490>

**55.** Guerrero-Barona E, et al. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. Revista Clínica Contemporánea. [Internet] 2018; Vol. 9, p. 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>

**56.** Zuniga-Jara S, Pizarro-León V. Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Información tecnológica [Internet] 2018; 29(1), 171-180. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>  
DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

**57.** Londoño S, Gómez G, Gonzáles V. Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. REV Espacios [Internet] 2019; Vol. 40 p.26. Disponible en: <https://ww.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>.

**58.** Cladellas-Pros R, et al. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. REV de Salud Pública [Internet] 2018; Vol. 20 p.53-59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42258457009>.

**59.** Torres-Quinto P, Chávez-Medrano V. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017 [Internet] 2017; [consultado 3 octubre 2020]. Disponible en:

[http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/531/Torres\\_Patricio\\_tesis\\_bachiller\\_2018.pdf?sequence=9&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/531/Torres_Patricio_tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

**60.** Medina V. “El estrés y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo – Cusco”. [Internet] 2019; Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34353/medina\\_cv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34353/medina_cv.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

**61.** Alvarado D. Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa De La Cruz Canonesas. [Internet], 2020; Disponible en: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4725/MAE\\_EDUC\\_TyGEL\\_022.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4725/MAE_EDUC_TyGEL_022.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

**62.** Montejo C, et al. Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente (2010 – 2018). Propósitos y Representaciones [Internet] 2019; Vol. 7. p.01-11. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a01v7n3.pdf>.

**63.** Millán A, Calvanese N, et al. Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. Revista de Docencia Universitaria [Internet] 2017; Vol. 17 p. 195-218. Disponible en: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009/7935>.

**64.** Prowesk k, Ortiz V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud. [Internet] 2018; p. 44-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>.

**65.** Restrepo J, et al. Estrés académico en estudiantes universitarios. Psico espacios [Internet] 2020 17-37; Disponible en:

<http://revistas.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios/article/view/1331> DOI:

<https://doi.org/10.25057/21452776.13>

**66.** Fierro A. Estrés, afrontamiento y adaptación. Valencia. Estrés y salud. [Internet] 1983; p.9-38. Disponible en:

[https://www.uma.es/Psicologia/docs/eudemon/analisis/estres\\_afrontamiento\\_y\\_adaptacion.pdf](https://www.uma.es/Psicologia/docs/eudemon/analisis/estres_afrontamiento_y_adaptacion.pdf)

**67.** Navinés R, et al. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. Medicina clínica [Internet] 2016; p.359-366. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-estres-laboral-implicaciones-salud-fisica-S0025775315006491>.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>.,

**68.** Organización Internacional del Trabajo - OIT. Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet] 2016; Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

**69.** Millán A, et al. Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. Revista de docencia universitaria [Internet]. 2017 [citado 3 octubre 2020]; 15(1):195-218. DOI: <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>

**70.** Función pública. El estrés laboral [Internet]. Colombia. [Citado 29 de marzo de 2021]. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938)

**71.** Organización Internacional del Trabajo - OIT. Estrés laboral [Internet]. 2016 [Citado 29 de marzo de 2021]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

- 72.** Azcona-Castellot J, et al. Guía sobre manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. [Internet]. E]. España edición: Sans Growing Brands, 2016. Disponible en: [https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://srvsbniisphp-universitatpolit.netdna-ssl.com/cdn\\_propintegral/sites/default/files/publicacion/36058/field\\_publicacion\\_adjunto/2016121624cbguiamanejoestres.pdf](https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://srvsbniisphp-universitatpolit.netdna-ssl.com/cdn_propintegral/sites/default/files/publicacion/36058/field_publicacion_adjunto/2016121624cbguiamanejoestres.pdf)
- 73.** Paredes-Alfaro L, Hurtado-Palacios J. Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. [Maestría]. Ecuador Quito; 2016. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- 74.** Real Academia Española de la Lengua. Diccionario de la lengua española [Internet]. España: 23.ª Ed; [Consultado 2021 marzo 30] Disponible: <https://dle.rae.es>
- 75.** Pavón-Cuéllar D, Orozco-Guzmán M. Estudios psicosociales: entre el psicoanálisis, la psicología crítica y todo lo demás. Polis. 2017; Vol.; 13 (2): p. 139-163.
- 76.** Fernández J, Fernández P, Acevedo J. Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2005; Vol.; 13 (1). P 7-17. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839269002>.
- 77.** Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura - FAO. Glosario de términos. [Internet]. [Consultado 2021 marzo 30]. Disponible en: <http://www.fao.org/3/am401s/am401s07.pdf>
- 78.** Constitución Política de Colombia. Colombia: Diario Oficial 51544; 2021.
- 79.** Ley 100 de 1993.Colombia.: Congreso de la República de Colombia; 1993.
- 80.** Ley 1562 de 2012. Colombia: Congreso de la República Colombia; 2012.
- 81.** Ley 1616 de 2013.Colombia: congreso de la República de Colombia; 2013.

- 82.** Decreto 1443 de 2014. Colombia: biblioteca digital Ministerio de Salud; 2014.
- 83.** Decreto 1477 de 2014. Colombia: Presidencia de la República de Colombia; 2014.
- 84.** Decreto 1072 de 2015. Colombia: biblioteca digital Ministerio de Salud.; 2015.
- 85.** Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Colombia: Ministerio del Trabajo, Seguridad Social y de Salud; 1989.
- 86.** Resolución 002646 de 2008. Colombia: Ministerio de Protección Social; 2008.
- 87.** Resolución 0312 de 2019.Colombia: Ministerio del Trabajo; 2019.
- 88.** Resolución 2404 de 2019.Colombia: Ministerio del Trabajo; 2019.
- 89.** Hernández-Sampieri R, et al. Selección de la muestra. En Toledo A, director. Metodología de la investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V; 2014. P 170-194.
- 90.** Gómez M. Elementos de Estadística Descriptiva. San José. Editorial Universidad Estatal a Distancia (EUNED), 2018.
- 91.** González-Fernández M. Fuentes de información. [Internet]. 2015. [Consultado 16 de junio 2021]. Disponible en:  
<https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16700/LECT132.pdf>
- 92.** Organización internacional del trabajo (OIT)- Organización mundial de la Salud (OMS). Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. [Internet]. 2018. [Consultado 10 de abril 2021]. Disponible en:  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2783/5/EVALUACION%20ESTR%C3%89S%20OIT.pdf>

**93.** Principios de la ética de la investigación y su aplicación. Rev. Med. Hondur.2012; Vol. 80 (2): p 75-76.

**94.** Resolución 8430 de 1993. Colombia: Ministerio de Salud; 1993.

## ANEXOS

### Anexo 1 Operalización de variables.

Macro variable	Definición conceptual	Variable	Indicador	Tipo de variable	Escala de medición
<b>Características sociodemográficas y laborales</b>	Condiciones generales que definen una población en elementos, rasgos y resultados de una población, teniendo en cuenta crecimiento, volumen, contexto y desarrollo profesional.	Edad	Números enteros positivos.	Numérica	Razón
		Sexo	Hombre, Mujer.	Categórica	Nominal
		Estado civil	Casado, Divorciado, Separado, Viudo, Unión Libre, Soltero.	Categórica	Nominal
		Número de hijos	Ninguno, 1 a 2 hijos, 3 a 4 hijos, más de 4 hijos	Categórica	Ordinal
		Nivel socioeconómico	E1, E2, E3, E4, E5,	Categórica	Ordinal
		Nivel de escolaridad	Profesional, especialista, magister, doctorado	Categórica	Ordinal
		Número de asignaturas	De 1 a 3, de 4 a 6, de 7 a 9, 10 o más	Categórica	Ordinal

		Escuela adscrita	Medicina, Enfermería, Optometría, Nutrición y dietética.	Categórica	Nominal
		Tipo de contratación	Tiempo completo, medio tiempo, catedra.	Categórica	Nominal
		Actividades a cargo	Académicas, administrativas, ambas	Categórica	Nominal
		Tiempo laborando con la institución	6 meses a 1 año, 1 año a 3 años, 3 años a 5 años, 5 años a 7 años, 7 años a 10 años, 10 años o más	Categórica	Ordinal
	Estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada ítem de la encuesta, se solicita siete opciones de	Respaldo del grupo	Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS las preguntas 8, 19 y 23.	Categórica	Nominal
		Falta de cohesión	Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS las preguntas 7,9,18,21.	Categórica	Nominal
		Influencia del líder	Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS las preguntas 5,6,13,17.	Categórica	Nominal

<b>Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS</b>	respuesta (1 a 7) si la condición es desde nunca o hasta siempre.	Territorio organizacional	Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS las preguntas 3, 15,22.	Categórica	Nominal
		Tecnología	Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS las preguntas 4,14, 25.	Categórica	Nominal
		Estructura organizacional	Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS las preguntas 2, 12, 16,24.	Categórica	Nominal
		Clima organizacional	Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS las preguntas 1, 10, 11,20.	Categórica	Nominal

**Fuente:** Elaboración propia.

**Anexo 2 Cronograma de actividades.**

ACTIVIDADES	II semestre 2020					I semestre 2021						
	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
Recopilación de información para la propuesta de investigación.												
Construcción del planteamiento del problema, objetivos y justificación.												
Revisión bibliográfica, construcción del marco teórico, conceptual y referencial.												
Sustentación de propuesta de investigación.												
Diseño de metodología.												
Reuniones con asesora intrainstitucional de revisión y correcciones.												
Revisión de nuevas bibliografías.												

Aplicación de metodología del cuestionario sobre estrés laboral de la OIT -OMS.												
Análisis de interpretación de resultados y discusión.												
Conclusiones y referencias bibliográficas.												
Presentación del proyecto de investigación.												
Gestión para la publicación del proyecto de investigación.												

**Fuente:** Elaboración propia.

**Anexo 3 Presupuesto.**

<b>ACTIVIDADES/MATERIALES E INSUMOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>
Transporte terrestre (busetas y taxi) para dirigirnos a la Universidad sede Santillana, para la supervisión de la investigación y las asesorías con la docente a cargo.	25 veces	\$200.000
Reunión con asesores extra institucionales	3 veces	\$500.000
Impresión	2 Ud.	\$200.000
Empastado	2 Ud.	\$50.000
Gastos para la presentación del proyecto en diversos eventos	3 veces	\$500.000
Gastos de gestión para la publicación	2 Uds.	\$200.000
Recurso humano (asesores de investigación, ingeniero de sistemas)	4 Uds.	\$900.000
Gastos adicionales no previstos	3 Uds.	\$100.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$2.450.000</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **Anexo 4 Consentimiento informado.**

##### *Consentimiento informado para participantes de la presente investigación.*

La presente investigación es conducida por (el/la) docente **Sindy Paola Jiménez Álvarez** y (las/los) estudiantes **Keitlin Aissa Camargo, Kener José Correa Castro, Tibusay Velásquez Beltrán** de la **UNIVERSIDAD DEL SINU ELIAS BECHARA ZAINÚM, SECCIONAL CARTAGENA**. El objetivo del estudio es determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de la Universidad del Sinú, sede Cartagena, en relación con los factores estresores presentes en el entorno institucional.

Si usted accede a participar en este estudio debe contar con la disponibilidad de tiempo para diligenciar todo el formulario, esta investigación no involucra beneficios económicos ni riesgos para el participante.

La participación en este estudio permitirá enriquecer el proceso investigativo a mediano y largo plazo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los Instrumentos serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya, se agradece su participación.

**Anexo 5 Adaptación del cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS para docentes.**

**1. Características Sociodemográficas.**

<b>Edad.</b>  <hr/>	<b>Indique su sexo.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombre</li> <li>• Mujer</li> </ul>	<b>Indique su estado civil.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltero (@)</li> <li>• Casado (@)</li> <li>• Unión libre</li> <li>• Viudo (@)</li> <li>• Divorciado (@)</li> <li>• Separado (@)</li> </ul>	<b>Número de hijos.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguno</li> <li>• 1 a 2</li> <li>• 3 a 4</li> <li>• Más de 4</li> </ul>	<b>Nivel socioeconómico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrato 1</li> <li>• Estrato 2</li> <li>• Estrato 3</li> <li>• Estrato 4</li> <li>• Estrato 5</li> <li>• Estrato 6</li> </ul>
<b>Nivel de escolaridad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregrado</li> <li>• Especialización</li> <li>• Maestría</li> <li>• Doctorado</li> </ul>	<b>Número de asignaturas que tiene a su cargo.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 a 3</li> <li>• 4 a 6</li> <li>• 7 a 9</li> <li>• 10 o más</li> </ul>	<b>Escuela a la que imparte clases.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medicina</li> <li>• Enfermería</li> <li>• Odontología</li> <li>• Optometría</li> <li>• Nutrición y dietética</li> </ul>	<b>Tipo de contratación en que usted se encuentra.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo completo</li> <li>• Medio tiempo</li> <li>• Cátedra</li> </ul>	<b>Indique el tipo de actividades que tiene a su cargo.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Académicas</li> <li>• Administrativas</li> <li>• Ambas</li> </ul>
<p align="center"><b>Tiempo que lleva laborando con la institución.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 meses a 1 año</li> <li>• 1 año a 3 años</li> <li>• 3 años a 5 años</li> <li>• 5 años a 7 años</li> <li>• 7 años a 10</li> <li>• 10 años o más</li> </ul>				

**Fuente:** Elaboración propia.

## 2 estrés laboral.

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

#### INSTRUCCIONES

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo con la escala que se presenta a continuación:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							

<b>10</b>	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
<b>11</b>	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
<b>12</b>	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
<b>13</b>	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
<b>14</b>	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
<b>15</b>	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
<b>16</b>	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
<b>17</b>	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
<b>18</b>	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
<b>19</b>	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
<b>20</b>	La organización carece de dirección y objetivo.							
<b>21</b>	Mi equipo me presiona demasiado.							
<b>22</b>	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							

23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

**Fuente:** Elaboración propia con base en el Cuestionario de la OIT-OMS (99).

**Anexo 6 Niveles de estrés por cada área.**

<b>NIVELES DE ESTRÉS POR CADA ÁREA.</b>		
<b>VARIABLES</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia relativa</b>
<b>Nivel de estrés de clima organizacional</b>		
Alto	2	3%
Medio	48	74%
Bajo	15	23%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de estrés de estructura organizacional</b>		
Alto	3	5%
Medio	47	72%
Bajo	15	23%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de estrés territorio organizacional</b>		
Alto	1	2%
Medio	61	94%
Bajo	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de estrés de la tecnología</b>		
Medio	9	14%
Bajo	56	86%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de estrés en la influencia del líder</b>		

Alto	6	9%
Medio	52	80%
Bajo	7	11%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de estrés de la falta de cohesión</b>		
Alto	2	3%
Medio	55	85%
Bajo	8	12%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de estrés del respaldo del grupo</b>		
Alto	3	5%
Medio	52	80%
Bajo	10	15%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Anexo 7 Total, de nivel de estrés.**

<b>NIVELES</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia relativa</b>
Bajo	57	87,69%
Intermedio	6	9,23%
Estrés	1	1,54%
Alto	1	1,54%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Anexo 8 Correlación entre las variables sociodemográficas y el rango que postula el cuestionario de la OIT- OMS sobre el nivel de estrés laboral.**

<b>Relación entre el rango de niveles de estrés y la variable sexo.</b>		
<b>Variable</b>	<b>Niveles de estrés</b>	<b>Total</b>
Hombre	Alto	1
	Bajo	18
	Estrés	1
	Intermedio	2
Mujer	Bajo	39
	Intermedio	4
<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre el estado civil y el rango de nivel de estrés.</b>		

Variable	Niveles de estrés	Total
Casado (@)	Bajo	39
	Estrés	1
	Intermedio	1
Divorciado (@)	Alto	1
Separado (@)	-	0
	Bajo	3
Soltero (@)	Bajo	8
	Intermedio	5
Unión libre	Bajo	7
<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre el número de hijos y el rango de nivel de estrés.</b>		
Variable	Niveles de estrés	Total
1 a 2	Alto	1
	Bajo	42
	Intermedio	1
3 a 4	Bajo	4
	Estrés	1
Ninguno		
	Bajo	11
	Intermedio	5
<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre el nivel socioeconómico y el rango de niveles de estrés.</b>		
Variable	Niveles de estrés	Total
Estrato 1	Bajo	2
Estrato 2	Bajo	4
	Intermedio	1
Estrato 3	Bajo	23
	Estrés	1
	Intermedio	3
Estrato 4	Alto	1
	Bajo	11

	Intermedio	1
Estrato 5	Bajo	14
	Intermedio	1
Estrato 6	Bajo	3
<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre la escolaridad y el rango niveles de estrés.</b>		
Variable	Niveles de estrés	Total
Especialización	Bajo	29
	Estrés	1
	Intermedio	2
Maestría	Alto	1
	Bajo	26
	Intermedio	4
Pregrado	Bajo	2
<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre el total de asignatura que tiene a su cargo y el rango niveles de estrés.</b>		
Variable	Niveles de estrés	Total
1 a 3	Alto	1
	Bajo	40
	Estrés	1
	Intermedio	3
4 a 6	Bajo	13
	Intermedio	3
7 a 9	Bajo	4

Total, general		<b>65</b>
<b>Relación entre la escuela que imparte clase y el rango de niveles de estrés.</b>		
Variable	Niveles de estrés	<b>Total</b>
Enfermería	Bajo	16
	Intermedio	2
Medicina	Bajo	19
	Estrés	1
	Intermedio	2
Nutrición y dietética	Bajo	9
	Intermedio	2
Odontología	Alto	1
	Bajo	12
Optometría	Bajo	1
<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre el tipo de contratación y el rango de niveles de estrés.</b>		
Variable	Niveles de estrés	<b>Total</b>
Catedra	Bajo	5
Medio tiempo	Bajo	29
	Intermedio	1
Tiempo completo	Alto	1
	Bajo	23
	Estrés	1
	Intermedio	5

<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre el tipo de actividad que tiene a su cargo con los rangos de niveles de estrés.</b>		
<b>Variable</b>	<b>Niveles de estrés</b>	<b>Total</b>
Académicas	Bajo	33
	Estrés	1
	Intermedio	1
Administrativas	-	0
Ambas	Alto	1
	Bajo	24
	Intermedio	5
<b>Total, general</b>		<b>65</b>
<b>Relación entre el tiempo que lleva laborando con los rangos de niveles de estrés.</b>		
<b>Variable</b>	<b>Niveles de estrés</b>	<b>Total</b>
1 año a 3 años	Bajo	16
	Intermedio	4
10 años o mas	Alto	1
	Bajo	8
	Estrés	1
3 años a 5 años	Bajo	5
	Intermedio	1
5 años a 7 años	Bajo	5
6 meses a 1 año	Bajo	18

	Intermedio	1
7 años a 10 años	Bajo	5
<b>Total, general</b>		<b>65</b>

**Fuente:** Elaboración propia.