



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TRABAJO DE PREGRADO

TÍTULO:

“Factores de riesgo psicosocial y la sintomatología del estrés en docentes
universitarios de la ciudad de Quito”

Realizado por:

Doménica Del Pilar Armendáriz Galarraga

Tutor de Titulación:

Mgtr.Esp. Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

Como requisito para la obtención del título de:

Licenciatura en Psicología

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, DOMENICA DEL PILAR ARMENDARIZ GALARRAGA, con cedula de identidad # 1725785917, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría que no ha sido previamente presentado por ningún grado a calificación profesional y, que se ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Doménica Del Pilar Armendáriz Galarraga

C.C.: 1725785917

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“Factores de riesgo psicosocial y la sintomatología del estrés en docentes universitarios de la ciudad de Quito”

Realizado por:

ARMENDARIZ GALARRAGA DOMENICA DEL PILAR

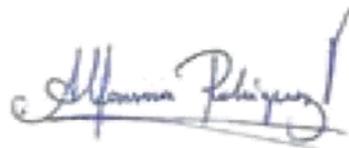
Como requisito para la Obtención del Título de:

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA GENERAL

Ha sido orientado por la profesora

Mgtr. Esp. ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VÁSCONEZ

Quien considera que forma parte de un trabajo original de su autor



Mgtr.Esp. Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez

DIRECTOR

PROFESORES INFORMANTES

Después de revisar el trabajo presentado. Lo ha calificado apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



M.Sc Esteban Ricaurte Ricaurte



M.Sc Jaime Eduardo Moscoso Salazar

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, que gracias a su esfuerzo y amor han permitido que cumpla un sueño más. A todas las personas especiales que han sido fundamental en este proceso y me han aportado tanto en lo profesional como personal.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mi familia por ser esa fuente de apoyo durante todo este proceso de crecimiento y aprendizaje.

A mis padres, gracias por el amor y apoyo incondicional que me han brindado estos años, siempre han sido mi motor principal que me impulsa a seguir adelante para hacer mis sueños realidad. Gracias por enseñarme que con dedicación, honestidad y perseverancia puedes lograrlo.

A mi hermana, quien me ha llenado de sonrisas y me ha demostrado su apoyo incondicional.

A mis abuelos, quienes durante este proceso de crecimiento me han llenado de mucho amor y me han impulsado a entregar lo mejor de mí.

A mi prima Paola quien me ha impulsado y motivado para seguir adelante, quien se ha vuelto un figura de ejemplo e inspiración.

A mis docentes, quienes me han ayudado en este proceso de crecimiento tanto personal como profesional impartiendo su conocimiento.

Y por ultimo quiero agradecer a los docentes que se tomaron el tiempo para formar parte de este estudio.

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación realizó un estudio relacionado con los factores de riesgo psicosocial y sintomatología del estrés en docentes universitarios de la ciudad de Quito, tiene como objetivo analizar la percepción de la sintomatología del estrés y de los factores de riesgo psicosocial dentro del ambiente laboral de los docentes universitarios con el fin de conocer si hay niveles altos de estrés que puedan generar problemas de salud física y mental. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con diseño no experimental y un alcance descriptivo de corte transversal. Se aplicó el “Cuestionario sobre el Estrés Laboral” y “Test de Hamilton” para medir la presencia de factores de riesgo y la percepción de la sintomatología ocasionada por el estrés. La modalidad de estudio es de campo con una muestra no probabilística, se contó con una población de 43 individuos, el 47% fueron del género masculino mientras que el 53% es del género femenino. Los resultados muestran que los niveles de estrés que manejan los docentes universitarios tras regresar a la presencialidad es bajo, sin embargo una pequeña parte de la población presenta niveles intermedio y alto de estrés lo cual ha generado malestar es físicos como dolores de cabeza, cuello, espalda y problemas psicológicos como problemas para conciliar el sueño, permanecer dentro del puesto de trabajo e incluso cambios en el estado de ánimo. En cuanto a la presencia de factores de riesgo psicosocial estos son bajos.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, docentes universitarios, estrés.

ABSTRACT

The following research work carried out a study related to psychosocial risk factors and stress symptoms in university teachers in the city of Quito, it aims to analyze the perception of stress symptoms and psychosocial risk factors within the work environment. of university teachers in order to know if there are high levels of stress that can generate physical and mental health problems. A quantitative study with a non-experimental design and a descriptive cross-sectional scope was carried out. The “Occupational Stress Questionnaire” and the “Hamilton Test” were applied to measure risk factors and the perception of symptomatology caused by stress. The study modality is a field with a non-probabilistic sample, with a population of 43 individuals, 47% were male while 53% were female. The results show that the levels of stress experienced by university teachers after returning to attendance are low, however, a small part of the population has intermediate and high levels of stress, which has generated physical discomforts such as headaches, neck, back, and psychological problems such as problems falling asleep, staying in the workplace and even changes in mood. When the presence of psychosocial risk factors are low.

Keywords: Psychological risk factors, university teachers, stress.

INDICE

Introducción:	XI
Planteamiento del problema:	XI
Pronóstico	XI
Control del Pronóstico	XII
Pregunta de Investigación:	XII
Motivación:	XII
Objetivo General:	XIII
Objetivos específicos:	XIII
Hipótesis:	XIII
Justificación	XIII
Marco Teórico:	XVI
Docencia	XVI
Modelos de los factores de riesgo psicosocial	XVII
Modelo demandas-control-apoyo	XVII
Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa	XVIII
Modelo dinámico de factores de riesgo psicosocial	XIX
Que es un factor de riesgo psicosocial	XIX
Diferentes tipos de factores de riesgo psicosocial	XIX
Riesgos Psicosociales	XX
Fatiga	XX
Estrés	XXI
Síndrome de Burnout	XXII
Violencia en el trabajo	XXII
Acoso laboral - Mobbing	XXIII
Acoso Sexual	XXIII
Adicción al Trabajo	XXIV
Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en la salud mental y bienestar laboral.	XXV

Prevención y Factores protectores	XXVI
Motivación Laboral	XXVII
Satisfacción Laboral	XXVII
Bienestar laboral	XXVIII
Metodología	XXVIII
Diseño	XXVIII
Muestra	XXIX
Criterios de Inclusión	XXIX
Criterios de Exclusión	XXIX
Instrumentos y Variables	XXIX
Tabla 1. Niveles de estrés del cuestionario de la OIT-OMS	XXX
Procedimiento	XXXI
Resultados	XXXII
Tabla 2. Rango de estrés general en docentes universitarios	XXXII
Tabla 3. Rango de estrés en docente universitarios mujeres	XXXIII
Tabla 4. Rango de estrés en docentes universitarios hombres	XXXIII
Tabla 5. Análisis de los componentes de la escala de Hamilton	XXXIV
Análisis variable género masculino:	XXXV
Gráfico 6. Análisis de la variable Síntomas del Trastorno del Ánimo (Masculino)	XXXV
Gráfico 7. Análisis de Sub. Variable “Pseudo Neurológico” (masculino)	XXXVI
Gráfico 8. Análisis Sub.variable “Síntomas Dolorosos” (masculino)	XXXVII
Gráfico 9. Análisis Sub.variable “Trastornos del Sueño” (masculino)	XXXVIII
Gráfico 10. Análisis Sub.variable “Cardiopulmonar” (masculino)	XXXIX
Gráfico 11. Análisis Sub.variable “Gastrointestinales” (masculino)	XL
Análisis variable femenino:	XL
Gráfico 12. Análisis de la variable Síntomas del Trastorno del Ánimo (Femenino)	XL
Gráfico 13. Análisis de la variable Síntomas del Trastorno del Ánimo (Femenino)	XLII
Gráfico 14. Análisis de la Sub. variable “Síntomas Dolorosos” (Femenino)	XLIII
Gráfico 15. Análisis de la Sub. variable “Trastornos del sueño” (Femenino)	XLIV
Gráfico 16. Análisis de la Sub. Variable “Cardiopulmonar”	XLV
Gráfico 17. Análisis de la Sub. Variable “Gastrointestinales”	XLVI

Discusiones	XLVI
Conclusión	XLVIII
Recomendaciones	XLVIII
REFERENCIAS	XLIX

Introducción:

Planteamiento del problema:

La ciudad de Quito tiene una variedad de universidades tanto públicas como privadas que cuentan con años de experiencia dentro del ámbito educativo y llevan años formando a profesionales.

Tanto personal administrativo como personal docente se ven expuestos a diversos factores psicosociales que en caso de no tener una buena gestión puede representar un riesgo para la salud física y mental de los trabajadores teniendo como consecuencia niveles bajos y altos de estrés que se pueden manifestar a través de malestares físicos como dolores de cabeza, espalda, hombros y otras afecciones médicas relacionadas con el estrés. Así mismo se habla de la afectación que tiene el lado emocional y comportamental generando ansiedad, depresión, aburrimiento, apatía, cambios de humor, irritabilidad y muchas más que afectan de forma considerada a la calidad de vida y bajan el desempeño laboral.

Los docentes universitarios realizan diversas actividades para las cuales cuentan con jornadas extendidas, actividades de investigación, trabajo bajo presión, falta de reconocimiento al trabajo teniendo como consecuencia que los docentes sientan desmotivación a la hora de realizar sus labores.

Pronóstico

Diversas investigaciones se han logrado evidenciar que la mayoría de las dolencias psicosomáticas son respuestas a las exigencias del ambiente en especial el laboral, en donde los docentes responden a las demandas de trabajo siendo algunas de ellas realizar una planificación y preparación de la clase teniendo en cuenta las habilidades de sus estudiantes, innovación en las metodologías del estudio entre otras.

Las consecuencias que pueden surgir a raíz de la alta exposición a los factores de riesgo psicosociales además del estrés, es la fatiga la cual es un término utilizado para describir la tensión tanto general como localizada debido a la carga de trabajo y la necesidad de descanso. Así mismo, se habla de una fatiga mental en la cual prevalecen sensaciones de monotonía, hipervigilancia y saturación mental que en caso de no ser tratado puede perjudicar a la capacidad de análisis, toma de decisiones y a su concentración mental, sin dejar a un lado las afectaciones físicas que también esto conlleva.

Es sumamente importante reconocer estas afecciones y las afectaciones que esta tiene dentro del entorno social. familiar del individuo.

Control del Pronóstico

Es de mucha importancia prevenir o minimizar estos riesgos psicosociales dentro de las organizaciones e instituciones ya sean públicas o privadas con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

A través de la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales por medio de su respectiva identificación, evaluación y control se pueden realizar diversas actividades para promover y fomentar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Una de estas puede ser aplicar un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial el cual sea validado y tenga fiabilidad nacional o internacional, desarrollar un plan de acción relacionada con las medidas de prevención e intervención de acuerdo a los riesgos que hayan sido identificados dentro de la toma de la evaluación.

Asimismo, la elaboración de talleres puede ser de mucha ayuda, en donde se abordan temas como por ejemplo la igualdad, inclusión laboral. De igual manera el tener una alimentación saludable, realizar ejercicio, tener pausas activas ayudan a disminuir el estrés y la fatiga que se pueden generar a raíz de los factores de riesgo.

Pregunta de Investigación:

- **¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que representan un mayor riesgo para el bienestar de los docentes universitarios?**
- **¿Cuál es la sintomatología más frecuente generada por el estrés en docentes universitarios?**

Motivación:

Lo que motivó a desarrollar esta investigación fue observar la importancia que tiene el ambiente organizacional o laboral dentro de las empresas ya que si este no es el adecuado puede traer problemas no solo para la empresa sino también a la calidad de vida de los trabajadores. Sin alguna duda el garantizar un buen ambiente laboral no sólo garantiza un buen desempeño dentro de la empresa generando beneficios tales como incremento en el desempeño y productividad, sino que también es una fuente de motivación para el trabajador ver que puede llevar una buena la salud mental y física encontrando un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

Objetivo General:

Analizar la percepción de la sintomatología del estrés y de los factores de riesgo psicosocial presentes dentro del ambiente laboral de los docentes con el fin de conocer si hay altos niveles de estrés que puedan generar problemas en la salud física y mental.

Objetivos específicos:

- Identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que se encuentran dentro del entorno laboral de los docentes universitarios.
- Analizar la percepción de la sintomatología del estrés laboral en los docentes universitarios.

Hipótesis:

- Existen niveles bajos de estrés laboral en docentes universitarios tras el retorno a la presencialidad.
- Existe sintomatología de estrés en docentes universitarios.

Justificación

Durante los últimos años se ha hablado acerca de la importancia de tener un buen ambiente laboral y cuidar de este, debido al impacto que este pueda tener tanto en el desempeño laboral como en la salud física y emocional del trabajador. Es por esto que es de gran importancia conocer aquellos factores de protección y de riesgo psicosocial con la finalidad de analizar el nivel de afectación que puede tener dentro de la organización y cómo ésta toma herramientas para organizar y elaborar su correspondiente plan de acción y guías de prevención.

A raíz de la pandemia COVID-19 se han llevado a cabo varios estudios que reflejan el nivel de agotamiento mental en docentes universitarios y como está ha incrementado debido a diversos factores como por ejemplo la doble presencia, incremento de su carga de trabajo y otras las cuales siguen vigentes debido a que la pandemia sigue en la actualidad a pesar de haber regresado parcialmente a la normalidad debido al estado actual de la pandemia.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (2022) estas condiciones organizativas de trabajo están relacionadas de forma directa con la organización, contenido, ejecución y relaciones interpersonales dentro del trabajo son considerados como factores psicosociales. Esto significa que hay una relación directa con aspectos tales como la carga de trabajo, el tiempo de entrega, grado de destrezas al momento de realizar una tarea, la capacidad de decisión y autonomía que tiene el trabajador dentro de la organización.

Así mismo dentro de la parte social se presta atención al tipo de relaciones sociales que hay entre los trabajadores de diferentes cargos. Ahora bien, si estas condiciones laborales no se encuentran diseñadas de la forma correcta estas inmediatamente se vuelven factores de riesgo psicosociales ganando un potencial de afectar tanto a la salud física, cognitiva, emocional y social de los colaboradores.

Se han logrado evidenciar varios estudios relacionados a esta problemática en donde se puede observar el impacto que ha tenido la presencia de diversos factores de riesgo psicosocial en la salud de docentes universitarios, en especial a raíz de la pandemia en donde algunos factores como socioeconómicos, biológicos y medioambientales han tenido un grado de afectación en el bienestar mental de los docentes, que en caso de no ser trabajados puede llevar a desarrollar trastornos de sueño, ansiedad, depresión e incluso llegar al suicidio impidiendo que lleve una equilibrada y sana así como lo sugiere la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OMS establece que la salud mental, hace referencia a un estado completo de bienestar en donde hay bienestar físico, mental y social que permite que la persona pueda realizar sus actividades sin ningún problema teniendo la capacidad de afrontar el estrés de una manera asertiva logrando adquirir un buen desempeño dentro del trabajo aportando a la sociedad (2018).

Dentro del trabajo de investigación titulado “Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental” realizado por Navinés, Santos, Olivé y Valdez menciona que el estrés ha sido un término utilizado para hacer referencia a un estado de activación biológica al momento que el cuerpo falla al intento de adaptarse a las demandas del entorno. Ahora bien, dentro del ambiente organizacional el estrés laboral viene a ser una respuesta psicobiológica que está presente al momento en el que las demandas de un trabajo no están a la par de las capacidades, recursos o las necesidades del colaborador. Así mismo menciona algunas de las consecuencias que puede traer el estrés laboral en la salud física del trabajador como enfermedades cardiovasculares, problemas de obesidad, hipertensión, dislipidemia entre otras (2016).

En cuanto las consecuencias psicológicas está el síndrome de burnout la cual se le ha relacionado con la aparición de síntomas psicósomáticos o síntomas psicológico-emocionales trayendo consigo dificultades de atención y concentración, cambios de ánimo, ansiedad llevando incluso a abuso de sustancias como alcohol y drogas. De igual forma este estudio da a conocer el tratamiento del estrés laboral, en donde muestra la importancia del uso de estrategias de intervención con la finalidad de prevenir e intervenir en casos de estrés laboral ya sea individual, grupal u organizacional. Una de ellas consiste en adquirir estrategias de afrontamiento para evitar afectación en la salud.

Así mismo a raíz de la pandemia varios estudios han reflejado que los niveles de estrés y agotamiento mental incrementaron debido al cambio de modalidad tan repentino frente a esta situación del COVID-19. Dentro del estudio titulado “Desgaste emocional de docentes universitarios en entornos virtuales de formación en periodo de contingencia sanitaria” elaborado por Goyes García, Romero Fernández, Alfonso González y Torres Tapia, habla acerca del desgaste emocional y como esta se ha convertido en un factor de riesgo común dentro del ambiente laboral durante los últimos años (2021).

Dentro de esta investigación su objetivo es evaluar el desgaste emocional en docentes universitarios dentro del entorno actual, en donde el uso de la tecnología se ha vuelto un recurso primordial de aprendizaje a raíz de la pandemia. A través de una revisión de instrumentos para la medición del desgaste emocional, se llevó a cabo un procedimiento constituido por cuatro etapas y utilización de un cuestionario que da como resultado que más del 60% de docentes universitarios presenta un desgaste emocional junto con un agotamiento al final de la jornada laboral y un nivel bajo de concentración al realizar sus

actividades (Goyes García, Romero Fernández, Alfonso González y Torres Tapia, 2021).

Sin embargo, en la actualidad al haber regresado a una nueva normalidad dentro de lo que se puede debido a que la pandemia no ha terminado en su totalidad, ha sido de alguna manera beneficioso para los docentes ya que se han logrado retomar las clases bajo la modalidad presencial. De igual forma es importante tener en consideración que, aunque se haya retomado la presencialidad, docentes universitarios pueden estar expuestos a distintos factores de riesgo psicosocial que pueden generar niveles de estrés, agotamiento mental, fatiga e incluso síndrome de burnout por lo cual es importante tomar en consideración a factores protectores con la finalidad de prevenir y generar estrategias de afrontamiento.

Según el estudio de Quishpe titulado “El teletrabajo en el personal de una universidad de Quito: Factores Protectores y Estrategias de Afrontamiento” habla sobre como las medidas de aislamiento y confinamiento impulsó el interés de aprender y conocer más acerca de los factores protectores y herramientas que hay para afrontar diversas situaciones. Dentro de los resultados de este estudio se da a conocer que el apoyo familiar cuenta como un factor protector extra laboral brindado tranquilidad al realizar sus labores dentro de la modalidad virtual consiguiendo un equilibrio entre su vida personal y laboral, es importante tener en consideración esta puede afectar de forma negativa o positiva dependiendo del entorno y sus características (2022).

Además, se identificó que un alto porcentaje de redes sociales y tecnología puede ser considerado como una problemática ya que a raíz de la pandemia el uso de la tecnología incrementó debido al teletrabajo que como consecuencia se dio el uso desmedido de esta herramienta al momento de realizar sus actividades. Por esta razón es importante implementar pausas activas durante la jornada de trabajo, realizar ejercicios de respiración, ejercicios de estiramiento que ayudan a bajar los niveles de estrés además de mantener una buena alimentación, buenos hábitos de sueño y realizar actividad física.

Es por esto que este trabajo de investigación tiene como finalidad analizar aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar niveles de estrés en docentes universitarios y que factores de protección se han implementado para un mejor afrontamiento ante situaciones de estrés.

Marco Teórico:

Docencia

La docencia es la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades y habilidades, resultante de la interacción entre profesores y estudiantes en experiencias de enseñanza-aprendizaje; en ambientes que promueven la relación de la teoría con la práctica y garanticen la libertad de pensamiento, la reflexión crítica y el compromiso ético. (CES, 2019)

El Consejo de Educación Superior dentro del Reglamento del Régimen Académico menciona que la docencia “integra las disciplinas, conocimientos y marcos teóricos para el desarrollo de la investigación y la vinculación con la sociedad, se retroalimenta de estas para diseñar, actualizar y fortalecer el currículo”. (CES, 2019)

De igual manera según El Consejo de Educación Superior dentro del artículo 117 establecido por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

La docencia tiene como finalidad alcanzar resultados de aprendizaje para la formación integral de ciudadanos profesionales que muestren su compromiso con el servicio, aporte y transformación del entorno. Centrándose en un modelo educativo pedagógico y gestión curricular que evoluciona de forma continua, orientando a la pertenencia, reconocimiento de la diversidad, interculturalidad y diálogo de saberes. (2019)

Modelos de los factores de riesgo psicosocial

Modelo demandas-control-apoyo

Este modelo elaborado por Karasek (1979) plantea evaluar el trabajo viendo el equilibrio que hay entre las demandas y los elementos disponibles y su respuesta al control.

Según este modelo un aspecto positivo es la posibilidad de tomar el control sobre el trabajo, aunque la ausencia o limitación de esta posibilidad se convierta en una condición negativa o en un factor de riesgo. Del mismo modo este modelo habla de la existencia de dos situaciones específicas del trabajo que da cierto control sobre el contenido de las tareas a realizar:

1. Oportunidades que da el trabajo para elaborar las habilidades propias.
Hace referencia a que la persona logre dominar las competencias para

realizar el trabajo asignado, centrando su atención en las actividades que está capacitado para realizar y disfrute realizarlas (Karasek, 1979).

2. El trabajador tiene influencia, autonomía y capacidad de decisión para realizar sus actividades.

Asimismo, este modelo clasifica en cuatro grupos las funciones de las demandas y controles, estos grupos consisten en:

- *Trabajos u ocupaciones activas:*

Presenta altas demandas y al mismo tiempo altos controles. Desde el lado teórico esta forma de trabajo genera una “oportunidad de aprendizaje y adquisición de mayores elementos de afrontamiento y participación social” (Karasek, 1979)..

- *Trabajos u ocupaciones pasivas:*

Están presentes trabajos que contienen una baja demanda y bajo control. Investiga y explota de manera baja las habilidades de la persona y condiciona el comportamiento del trabajador en la mayoría de los casos.

- *Trabajos u ocupaciones de baja tensión:*

Hacen referencia a aquellos trabajos que exigen una baja demanda pero que presenta un alto control.

- *Trabajo con alta tensión:*

Hay una alta demanda de trabajo y un bajo control, el cual es considerado como una de las situaciones más perjudiciales para la salud.

Johnson y Hall (1988) añadieron a esta teoría la dimensión de apoyo social, gracias a esta su nombre se modificó a Modelos demandas - control- apoyo social, debido a que el apoyo social dentro del ámbito laboral es considerado como un factor determinante a la hora de incrementar o disminuir el estrés y otras consecuencias adversas que puedan generar alguna afectación al trabajador.

Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa

Este modelo fue propuesto por Siegriest (1996), en donde establece que la revisión de la presencia objetiva de la valoración del trabajo en términos de recompensa. Asimismo,

se habla de que dentro de este modelo se puede encontrar una condición favorable dentro de un ambiente en donde hay retroalimentación y recompensa positiva del esfuerzo del trabajador para realizar sus actividades. En este caso la compensación no hace referencia a todas las formas de recompensa materiales ni económicas, hace referencia a estas recompensas ya establecidas y que se vean a través de hechos específicos dentro del ambiente laboral que motive y refuerce el trabajo y esta sea vista como una experiencia positiva.

Gracias a este modelo se ha logrado intervenir e interpretar lo que es el estrés laboral a raíz de aspectos como la organización, transparencia dentro de las relaciones, posibilidad de resolución de conflictos con el fin de entender cuál es la probabilidad de que aparezcan ciertos factores de riesgo psicosocial como, por ejemplo: violencia dentro del ámbito laboral, dificultad dentro de la planeación.

Modelo dinámico de factores de riesgo psicosocial

Este Modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial propuesto por Villalobos (2005) parte de que la persona, su entorno y el trabajo están en constante cambio al igual que las relaciones. Su objetivo pretende documentar la intensidad, el tiempo de exposición y la frecuencia en las que se presentan para alcanzar una evaluación más objetiva.

Que es un factor de riesgo psicosocial

La Organización internacional del trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS (1986) definió que los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que están presente dentro del ambiente laboral las cuales tiene relación con la organización, su contenido y desarrollo del trabajo, así mismo se habla de que puede tener un impacto tanto negativo como positivo al bienestar y salud física y mental en los trabajadores. (Daza, F. M., & Bilbao, J. P., 2012)

En sí el concepto de factor psicosocial ha pasado por diferentes revisiones en donde varios autores han llegado a concretar que en sí este concepto se enfoca en la relación directa entre el trabajo y el individuo.

Dependiendo del nivel de riesgo de los diferentes factores de riesgo psicosociales , este puede tener un gran impacto en la salud del individuo , puede generar tanto alteraciones fisiológicas como por ejemplo enfermedades cardíacas, problemas gastrointestinales

como puede producir malestar psicológico que se puede ver reflejado a través de cambios en el comportamiento, estas pueden estar influenciadas por situaciones en donde está presente el estrés o por diversos factores más como por ejemplo el entorno físico en donde se encuentra en individuo.

Diferentes tipos de factores de riesgo psicosocial

Según la Batería de instrumentos para su evaluación elaborada por el Ministerio de la Protección social se encuentra dividida en tres tipos de condiciones las cuales son:

- *Condiciones laborales:* hacen referencia a las características dentro del ambiente laboral y de la organización que tiene gran impacto en la salud y bienestar del trabajador dentro de esta se encuentran diferentes categorías las cuales son: la demanda laboral, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales y el sistema de recompensa.
- *Condiciones extra laborales:* aborda lo que es el entorno psicosocial del individuo, así mismo incluye su vivienda y su estilo de vida ya que este factor tiene un gran impacto en la salud tanto mental como física de la persona. Dentro de estas condiciones extra laborales se toman en cuenta los diferentes aspectos las cuales son: el tiempo fuera de trabajo, relaciones interpersonales y la comunicación dentro de las relaciones interpersonales.
- *Condiciones Individuales:* se toman en cuenta las diversas características propias de cada individuo, esto quiere decir tener en cuenta las características sociodemográficas de la persona, como por ejemplo el sexo, edad, estado civil, su ocupación, el tipo de vivienda, su lugar de trabajo, nombre del cargo.

Riesgos Psicosociales

Según lo indica el “Manual de Riesgos Psicosociales dentro del ámbito laboral de UGT Aragón (España)”, no es reciente la investigación de los aspectos organizacionales y el efecto que esta pueda tener en la salud laboral sin embargo se ha logrado dar importancia y reconocimiento a esta durante los últimos años.

A raíz de los cambios importantes dentro de las organizaciones y procesos de globalización las exposiciones a estos factores de riesgo psicosociales se han vuelto

más frecuentes y con mayor intensidad lo cual ha puesto en alerta a las organizaciones para una mejor evaluación y control.

Fatiga

Según Isabel de Arguer psicóloga del centro nacional de condiciones de trabajo este término hace referencia a diferentes estados de intensidad de agotamiento, sin embargo, no se le ha otorgado una definición única y que sea aprobada por todos. La fatiga en muchos casos puede presentarse dentro del trabajo debido a la tensión que genera la carga de esta, esta suele eliminarse al obtener un descanso adecuado.

La fatiga mental en sí se la define como una alteración temporal de la eficiencia mental y física, esta alteración depende mucho de la duración e intensidad de la actividad y del esquema temporal de la presión mental que esta genera teniendo como consecuencia una disminución de la eficiencia funcional.

Es importante reconocer que el alcance de estas alteraciones depende de las condiciones que tenga el individuo, la fatiga puede provocar sensación de monotonía, hipervigilancia y saturación mental, que pueden eliminarse al producir cambios positivos a las condiciones de trabajo o tareas que ayudan a disminuir esta sensación de agotamiento para un mejor desempeño.

Dentro del mundo organizacional los casos de fatiga mental deben ser atendidos desde las condiciones de trabajo a las que está expuesta el colaborador, a las exigencias y recursos que tiene o puede adquirir para responder a estas demandas o condiciones.

Estrés

Según Mc Grath el estrés es una forma de desequilibrio sustancial que se presenta dentro de la demanda y la capacidad de respuesta que tiene el trabajador frente a baja condiciones en donde el fracaso frente a la demanda tiene considerables consecuencias. Esto se puede interpretar que es un proceso homeostático en donde es una respuesta al balance que hay entre las demandas y la capacidad de respuesta y la percepción que tiene el individuo para regularla (1970).

Según Fineman tanto el estrés como la tensión comienzan a raíz de las interacciones que hay entre las percepciones de la persona y el entorno, personalidad, amenaza experimentada y la conducta con la que responde a esta (1979).

Según Calabrese dentro de su trabajo de investigación comenta que el estrés laboral se genera a raíz del esfuerzo que realiza un individuo para lograr mantener un equilibrio frente a diversas situaciones o demandas de su contexto. Lo cual quiere decir que viene a ser una forma de respuesta adaptable de la persona frente alguna demanda, cambio, presión o amenaza (2006).

Dentro del contexto laboral el estrés se puede manifestar a través de leves reacciones físicas y emocionales frente a exigencias laborales que difieren de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Si este el estrés llega a rebasar la tolerancia del trabajador como consecuencia esta repercutirá en la salud física y mental del trabajador generando desgaste en su salud, su desempeño laboral disminuirá incluso esta podría repercutir en su vida familiar y social.

Síndrome de Burnout

El síndrome de este quemado por el trabajo (SQT) o “síndrome de burnout” es considerada una patología la cual está relacionada con la interacción del individuo frente a específicas condiciones psicosociales dentro del área de trabajo que puede representar una amenaza para la salud del trabajador.

Herbert Freudenberger da a conocer este síndrome desde el lado clínico, en donde su finalidad es explicar el proceso de deterioro en la atención profesional dentro de diferentes ámbitos como el educativo, social, sanitario, etc. La forma de definir del autor fue la siguiente:

una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador (1974)

Mucho se relaciona el concepto de burnout con el disgusto, agotamiento e incluso tener un mal día de trabajo, sin embargo, se debería tomar en cuenta la verdadera sintomatología de este síndrome y la intensidad que esta tenga.

Desde el enfoque psicosocial el burnout viene a ser un síndrome con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal dentro del ámbito laboral. El agotamiento emocional se genera cuando el individuo siente que no puede brindar más de sí mismo en un grado afectivo.

Violencia en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que la violencia dentro del ambiente laboral puede ser vista como toda acción o comportamiento que represente un riesgo para la integridad física y emocional del individuo.

Según Cruz y Klinger la violencia laboral es de carácter multideterminado, transversal y multicausal, desde una perspectiva laboral esta puede generar una disminución de la productividad, afectación a la competitividad y generar rotación laboral (2011).

El caso de violencia laboral dentro de las organizaciones puede generar afectaciones en la salud mental y física de los colaboradores, esta problemática puede afectar la percepción de agencia y autoeficacia laboral, generando deterioro a la confianza, seguridad, autonomía y dignidad de los trabajadores teniendo como consecuencia una disminución de las oportunidades laborales.

Acoso laboral - Mobbing

Según el Ministerio de Trabajo el acoso laboral es todo comportamiento que arremeta con la dignidad de la persona de forma reiterada y sea potencialmente lesivo para los trabajadores. Como resultados el individuo se ve afectado tanto en su vida personal como dentro del ámbito laboral.

Según los autores Lara y Moreno dentro de su trabajo de investigación el Mobbing es un término el cual hace referencia a una forma de abuso psicológico que puede presentarse en el ambiente laboral. Durante los últimos años el acoso laboral o el Mobbing ha sido reconocido como una problemática.

Según Leymann el Mobbing es una forma de destrucción psicológica por medio de actuaciones que pueden parecer hostiles pero que pueden llegar a ser muy perjudiciales. Asimismo, esta autora menciona que para ser considerado Mobbing esta requiere tener cuatro características las cuales son:

1. Están presentes una serie de actos violentos, por lo general en lo moral o en lo psicológico y en algunas ocasiones agresiones físicas.
2. Estas acciones deben ser frecuentes o tener una continuidad.
3. Lo utilizan con el fin de perjudicar la integridad del otro para provocar la salida de la organización.
4. Estos comportamientos psicológicamente agresivos son verificables.

Según Peralta el Mobbing o el acoso laboral puede ocasionar síntomas relacionados al estrés postraumático la cual incapacita y generan lesiones psicológicas a las personas que sufren de esto. Según Riquelme los efectos que genera esta problemática desde una perspectiva clínica puede ser grave ya que se pueden originar trastornos de ansiedad generalizada como cuadros de estrés y casos de depresión que si no son tratados pueden llegar a tener consecuencias graves.

Acoso Sexual

La OIT define el acoso sexual dentro del ambiente de trabajo como un comportamiento en función del sexo, que llega a ser desagradable y ofensivo para la persona que se encuentra esta situación.

Según la OIT el acoso sexual puede aparecer de dos formas:

1. Condicionar a la víctima con la consecución de un beneficio laboral este puede ser un aumento del sueldo, obtener una promoción o mantener su permanencia dentro de la organización con el fin de que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. Se presenta en un ambiente hostil en donde la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

De igual forma, es importante prestar atención a comportamientos que son calificados como acoso sexual, estos comportamientos pueden ser tanto físicos como verbales hasta incluso no verbales. Dentro de los comportamientos se encuentran la violencia física, tocamientos y acercamientos innecesarios, estos comportamientos pueden ser verbales como por ejemplo realizar comentarios ofensivos ya sea por estilo de vida, orientación sexual o de género. En cuanto los comportamientos no verbales estas engloban gestos que presenten una connotación sexual e incluso presentación de objetos pornográficos.

Como consecuencia las personas que han sufrido de acoso sexual pueden disminuir la productividad dentro de la organización debido a la desmotivación, la sensación de peligro, pero más importante también se ve afectado en su vida personal ya que puede presentar afectación en su salud mental debido a la humillación, falta de motivación hasta incluso disminuir su autoestima.

Adicción al Trabajo

La adicción al trabajo o Workaholism como normalmente se lo denomina es un concepto que se ha vuelto importante durante los años. Oates (1971) dentro del libro “*Workaholism*” lo define como aquella necesidad incontrolable de trabajar innecesariamente lo cual puede perjudicar a su salud, bienestar emocional, hasta en sus relaciones interpersonales.

A raíz de varias investigaciones se ha logrado revelar lo que produce esta problemática, las cuales señalan que esta depende de las condiciones sociales, personales y laborales y la relación que esta tiene para generar un contexto dentro del ámbito laboral específico que puede generar inconvenientes dentro de estos mismos contextos. Estas condiciones sociales hacen referencia a la connotación positiva vinculada al exceso de trabajo en donde gran parte se encuentra influenciada por la imagen e identidad del individuo frente a la sociedad lo cual tiene un rol importante dentro del aprendizaje social, presión laboral, competitividad dentro del mercado globalizado como el avance en el uso de la tecnología por ejemplo el cual ha generado que la persona pueda trabajar en diferentes contextos y a diferentes horas. dando la percepción de que el trabajador tiene disponibilidad pasando las horas laborales.

Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en la salud mental y bienestar laboral.

El estar expuesto a varios factores de riesgo psicosocial puede afectar a la salud física del trabajador, sin embargo, para que las posibles consecuencias estén completas es importante tener presente las afectaciones psicológicas que esta tiene sobre la persona.

Como consecuencia el trabajador puede llegar a experimentar ansiedad, depresión e incluso frustración como consecuencia del estrés, así mismo esta puede presentarse en el alcoholismo, farmacodependencia, y en casos extremos incluso el suicidio.

Según Delgado a través del documento divulgado del estrés laboral las consecuencias que puede tener el estrés son varias e incluso numerosas. Menciona que algunas pueden ser primarias y directas mientras otras al ser indirectas generan efectos secundarios. *La mayor parte de las consecuencias generan desequilibrio y se convierten en un peligro.*

Dentro de las consecuencias físicas están presentes alteraciones en el organismo como “trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastorno respiratorio,

trastornos endocrinos, trastornos sexuales, trastornos dermatológicos, trastornos musculares entre otros” (Delgado, s.f., p.9).

En cuanto a las consecuencias psicológicas, el estrés produce una alteración dentro del funcionamiento del sistema nervioso generando alteraciones a nivel conductual debido a que el cerebro es el órgano que recibe esta información. Algunos de los efectos negativos que se generan es tener preocupación excesiva, problemas en la toma de decisiones, sensación de confusión, problemas de concentración, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, mal humor, mayor susceptibilidad de sufrir accidentes e incluso empezar con consumo de fármacos, alcohol y otro tipo de sustancias.

En caso de que esto no se trabaje a tiempo, puede generar el “desarrollo de trastornos psicológicos como: trastornos de sueño, ansiedad, fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos” (Delgado, s.f. p.10), alteración de las conductas alimenticias entre otras.

Además de afectar a la salud de los trabajadores, también afecta a la organización como tal ya que los trabajadores que presentan síntomas llegarán a tener un impacto negativo a la productividad y calidad al realizar sus labores por lo que afectará de forma directa, esta está relacionada con la insatisfacción laboral e incluso el absentismo.

Prevención y Factores protectores

Según Valdes (1994) los factores protectores son aquellos que disminuyen la probabilidad de transmitir conductas de riesgo o de experimentar las consecuencias negativas. Los factores protectores tienen la función de proteger y beneficiar al estado de salud del trabajador siendo una fuente de ayuda para una mejor adaptación al ambiente físico y social.

Al haber estrategias de afrontamiento se da inicio a un proceso enfocado en el restablecimiento del equilibrio ya sea por causas internas o externas que pueden generar estrés o algún tipo de tensión en el individuo que le permita sobrellevar las situaciones que ocurren dentro de su entorno.

A raíz de varias investigaciones se han logrado establecer algunos factores protectores, dentro del trabajo de investigación realizado por Quispe (2022) se ha logrado observar que algunos hábitos pueden funcionar como factores protectores o se pueden convertir

en factores de riesgo, a través de los datos reflejados dentro de esta investigación se han logrado observar que hábitos como una buena alimentación, realizar ejercicio, realizar algún hobby pueden ser un factores de protección que ayudan al individuo.

Además, sus resultados demuestran que el apoyo familiar viene a ser uno de los factores protectores que ha mostrado tener una mayor relevancia dentro de este estudio en la cual genera un ambiente de tranquilidad. De igual manera realizar ejercicio físico, actividades de recreación y una buena alimentación ayudan a generar un balance entre su vida laboral y personal.

De igual manera existen consejos prácticos y tipos de autocuidado que ayudan a llevar una vida equilibrada y saludable. Según el Servicio y Soluciones Óptimas Ecuador CIA. LTDA (SSOECUADOR) existen 4 tipos de autocuidado las cuales son: físico, emocional, social y cognitivo.

- Tipo Físico: Dormir, descansar, contar con una buena alimentación, realizar algún deporte.
- Tipo Emocional: Auto perdón y aceptación, ser positivo, ser resiliente, trabajar en la autoestima.
- Tipo Social: Pedir ayuda, ser escuchado, recibir y dar afecto y tener relaciones sanas.
- Tipo Cognitivo: Realizar meditación, tener una conexión con la naturaleza, aprender algo nuevo y disfrutar del silencio.

De igual forma existen técnicas de relajación que ayudan a mantener una buena salud mental ya que ayuda a disminuir o reducir los síntomas de estrés y ansiedad como por ejemplo practicar meditación, yoga entre otras. Estas diversas técnicas de relajación tienen como finalidad disminuir los efectos que tiene el estrés y la ansiedad tanto en el cuerpo como en la mente disminuyendo la frecuencia cardíaca, presión arterial, tensión muscular, dolores crónicos, ayuda a mejorar la calidad de sueño, ayuda a reducir la ira y frustración e incluso ayuda a desarrollar la confianza para resolver algún tipo de conflicto.

Como se mencionó anteriormente la alimentación es un factor que ayuda a mejorar nuestra calidad de vida, a raíz de varias investigaciones se ha logrado observar que el consumir una buena cantidad de nutrientes y vitaminas para que el cuerpo tenga un balance y no sienta una disminución de defensas o que el organismo se sienta débil.

Motivación Laboral

Según Atoche la motivación laboral es la fuerza o impulso interno que mueve a un individuo a realizar una acción específica, para esto es necesario que de forma voluntaria se utilicen los recursos físicos y mentales del individuo hasta alcanzar el objetivo o meta establecida (2016).

Ahora bien, este concepto de motivación puede ser visto desde varias perspectivas., como por ejemplo externa. Según Peña y Villon la motivación es el resultado de aquella interrelación de la persona y el estímulo generado por la organización con el objetivo de formar elementos que impulsen e incentiven al colaborador a cumplir el objetivo” (2018).

Satisfacción Laboral

Según Anderson, Domsch & Cascorbi la satisfacción laboral está relacionada con el estado anímico y emocional que tiene el trabajador frente a su puesto de trabajo. Dentro de la satisfacción laboral hay algunos factores que pueden influir, una de ellas es la actitud que tiene el colaborador con sus jefes y compañeros de trabajo aumentando las expectativas que esta tenga (2007).

En sí se puede decir que la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño que hay dentro de la organización.

Bienestar laboral

Dentro de las organizaciones el ambiente laboral se ha vuelto importante debido a que sus colaboradores pasan gran parte de su día, es por esto que dentro del ambiente organizacional es primordial que haya una balanza entre la seguridad y el bienestar.

En sí la definición de bienestar hace referencia a la capacidad y posibilidad que tiene una persona para realizar una vida que esté llena de motivos. Tener bienestar implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales, buena salud, relaciones sociales estables, libertad al momento de tomar una decisión que permitan a la persona llevar una vida digna.

Ahora, dentro del ámbito laboral es importante que haya un equilibrio entre la seguridad y el bienestar del trabajador ya que si no hay un balance entre estas puede afectar a la persona. Tener un ambiente laboral sano permite que sus colaboradores tengan buena salud mental y seguridad laboral asegurando una buena calidad de vida y garantizando una buena productividad.

Según la OMS un entorno laboral sano es un lugar donde hay unión para cumplir con una visión conjunta de salud y bienestar de toda la organización, proporcionando a todos los miembros condiciones psicológicas, físicas y sociales para su seguridad y salud permitiendo que tanto jefes como trabajadores tengan un mayor control de su salud con el fin de estar más energéticos y positivos.

Metodología

Este trabajo de investigación tiene como objetivo identificar aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden generar niveles de estrés y medir la percepción de la sintomatología del estrés en docentes universitarios.

Diseño

Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con diseño no experimental y un alcance descriptivo de corte transversal.

Se analizará la exposición de factores de riesgo psicosocial y se medirá la percepción de la sintomatología del estrés con la finalidad de afirmar o negar como estas afectan a la población de estudio.

La investigación a realizar recogerá datos a través del Test de estrés de Hamilton y el “Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS” con la finalidad de ver qué factores de riesgo psicosocial pueden generar altos o bajos niveles de estrés en docentes universitarios.

La modalidad de este estudio es de campo ya que los datos son recolectados de forma directa del sitio donde se encuentra el objeto de estudio. El formulario se realizó a través de la aplicación Google docs. en donde a través de un link de acceso los docentes universitarios a través de sus dispositivos electrónicos podrán completar el formulario con facilidad.

Muestra

Para este proyecto de investigación la muestra es no probabilística, Se contó con una población de 43 individuos, siendo un 47% de género masculino y un 53% del género femenino.

Para tomar la muestra se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

- Individuos que sean Docentes Universitarios
- Docentes Universitarios que pertenezcan a instituciones privadas y públicas.
- Docentes universitarios que trabajen en nivel de educación: pregrado, postgrado y doctorado.

Criterios de Exclusión

- Docentes Universitarios que pertenezcan a universidades de otras provincias
- Docentes Universitarios que no hayan completado el cuestionario en su totalidad.

Instrumentos y Variables

Los instrumentos que se utilizaron dentro de este estudio fueron el “Cuestionario sobre el Estrés Laboral” de la OIT-OMS y el “Test de Hamilton” para medir la sintomatología del estrés.

El “Cuestionario sobre el Estrés Laboral” de la OIT-OMS:

es validado por la Organización Internacional del Trabajo y por la Organización Mundial de la Salud, por el especialista Llaneza en el 2009. Este cuestionario consta de 25 preguntas que aprueban valorar estresores laborales centrándose en diferentes aspectos como: condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos y temporales del puesto, estilo de dirección y liderazgo, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, escritura organizacional y aspectos relacionados al clima organizacional (Razo, M., Tacle, C., Mesías, L. y Ramos, M. 2022)..

Cada ítem esa agrupado a diferentes estresores laborales con la finalidad de que el cuestionario permite identificar siete factores distintos las cuales son:

Clima Organizacional, Escritura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo (Razo, M., Tacle, C., Mesías, L. y Ramos, M. 2022).

La interpretación de los niveles de estrés está determinada por la sumatoria de cada ítem.

Tabla 1. Niveles de estrés del cuestionario de la OIT-OMS

Nivel	Valor
Bajo	< 90,02
Medio	90,3 -117,2
Medio-alto	117,3 - 153,2
Alto	> 153,3

Fuente: Razo, M., Tacle, C., Mesías, L. y Ramos, M. (2022)

El “Test de Hamilton” consta de 20 preguntas agrupadas por variables y subvariables las cuales están relacionadas con los estados físicos y psicológicos por medio de una escala que va de rara vez a siempre. Los resultados de este test pueden diferenciar en cuanto a la interpretación. (Rodríguez, A., Basurto, A., Giniebra, R., Loor, R. 2020).

Este test consta de 20 preguntas, las opciones de respuesta son: 1=raramente, 2= algunas veces, 3= muchas veces, 4= siempre. Las preguntas 5, 9, 13, 17 y 19 se manejan con una escala inversa: 4= raramente, 3= algunas veces, 2= muchas veces y 1= siempre. Para su interpretación se suman los valores de cada respuesta y se asocia al nivel o porcentaje de estrés, tomando en cuenta que si el porcentaje es más de 80 indicará un mayor nivel de estrés. Para identificar los niveles de estrés dentro de este cuestionario se manejan los siguientes niveles: 30-34 son estrés o ausente, 35-49 estrés leve, 50-64 estrés moderado y 65-80 estrés alto. (Cortez-González, L., Pantoja-Herrera, M., Cortes-Montelongo, D., Tello-García, M., & Nuncio-Domínguez, J. 2022)

Se elaboró una encuesta sociodemográfica en la cual se tomó en cuenta los siguientes datos:

- Género
- Tipo de Universidad
- Tipo de Contrato
- Tiempo de trabajo dentro de la institución

Procedimiento

El formulario se aplicó vía online con la finalidad de alcanzar una muestra amplia para que puedan participar docentes de varias universidades. La plataforma que se utilizó fue la de Google Forms, en la cual se solicita el consentimiento informado de los participantes de forma voluntaria dando una breve explicación de los dos cuestionarios

y la toma de datos sociodemográficos. Al momento de aceptar este consentimiento informado se inicia la toma de los cuestionarios.

Una vez finalizada la toma de los cuestionarios a los participantes se inició el proceso de análisis de la base de datos, como primer paso se procedió a dividir los resultados obtenidos de los dos cuestionarios para una mejor organización y correcta interpretación de la información obtenida para un análisis adecuado.

Luego de realizar las respectivas divisiones de los cuestionarios que se encontraban en un solo formulario, se comenzó a realizar la lectura de la información y verificar que los participantes hayan completado el cuestionario en su totalidad para una correcta interpretación de los resultados para proceder con las tabulaciones y gráficas.

Los datos obtenidos se procesaron con la ayuda de Excel para la respectiva tabulación y gráficas de resultados de acuerdo a la base de datos obtenida, se procedió a realizar una tabulación de resultados general y una tabulación de resultados basados específicamente en datos sociodemográficos para ver si hay algún tipo de diferencia en la percepción de la sintomatología del estrés entre hombre y mujeres.

Resultados

En relación al primer objetivo planteado, se realizó un análisis acerca de qué factores de riesgo pueden generar niveles de estrés en docentes universitarios de la ciudad de Quito, se utilizó la sumatoria de los niveles de estrés que maneja el cuestionario de la OIT-OMS representado en la tabla 1 con la finalidad de describir los niveles de estrés en relación a distintos factores en docentes universitarios.

Tabla 2. Rango de estrés general en docentes universitarios

	Factor	Núm. ítems	Rango de estrés				Resultados/número de respuestas		
			Bajo nivel	Nivel	Estrés	Alto nivel			
POBLACIÓN DOCENTE	Clima	1, 10, 11, 20	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	540	12.55813953	Bajo nivel de estrés
	Estructura	2, 12, 16, 24	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	569	13.23255814	Bajo nivel de estrés
	Territorio	3, 15, 22	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	322	7.488372093	Bajo nivel de estrés
	Tecnología	4, 14, 25	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	413	9.604651163	Bajo nivel de estrés
	Influencia	5, 6, 13, 17	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	395	9.186046512	Bajo nivel de estrés
	Falta de	7, 9, 18, 21	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	437	10.1627907	Bajo nivel de estrés
	Respaldo	8, 19, 23	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	322	7.488372093	Bajo nivel de estrés
NIVELES DE ESTRÉS	TOTAL		Bajo nivel menos o igual a 90	Nivel 91 a 117	Estrés 118 a 153	Alto nivel más o igual a 154	2998	69.72093023	Bajo nivel de estrés

Como se puede observar dentro de la tabla 2, el resultado general de los niveles de estrés por factor en docentes universitarios da un total de 69.72 lo cual es bajo ya que está dentro del rango de bajo nivel de estrés (<90,02).

De igual manera para complementar la información se realizó un análisis general del rango de estrés por datos sociodemográficos, en este caso se tomaron en cuenta las variables femenino y masculino.

Tabla 3. Rango de estrés en docente universitarios mujeres

	Factor	Núm. ítems	Rango de estrés				Resultados/número de respuestas		
			Bajo nivel de estrés	Nivel intermedi	Estrés	Alto nivel de Estrés			
POBLACIÓN DOCENTE Mujeres	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	310	13.47826087	Bajo nivel de estrés
	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	324	14.08695652	Bajo nivel de estrés
	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	174	7.565217391	Bajo nivel de estrés
	Tecnología	4, 14, 25	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	233	10.13043478	Bajo nivel de estrés
	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	216	9.391304348	Bajo nivel de estrés
	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	243	10.56521739	Bajo nivel de estrés
	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	187	8.130434783	Bajo nivel de estrés
	NIVELES DE ESTRÉS	TOTAL	Bajo nivel de estrés menos o igual a 90	Nivel intermedi	Estrés	Alto nivel de Estrés más o igual a 154		1687	73.34782609

Como se puede observar dentro de la variable femenino en la tabla 3 hay niveles bajo de estrés por factor un total de 73.34 logrando ser menor a 90,02 siendo un indicador de bajo nivel de estrés.

Tabla 4. Rango de estrés en docentes universitarios hombres

	Factor	Núm. ítems	Rango de estrés				ultados/número de respue		
			Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de Estrés			
POBLACIÓN DOCENTE Hombres	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	230	11.5	Bajo nivel de estrés
	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	245	12.25	Bajo nivel de estrés
	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	148	7.4	Bajo nivel de estrés
	Tecnología	4, 14, 25	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	180	9	Bajo nivel de estrés
	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	179	8.95	Bajo nivel de estrés
	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28	194	9.7	Bajo nivel de estrés
	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21	135	6.75	Bajo nivel de estrés
	NIVELES DE ESTRÉS	TOTAL	Bajo nivel de estrés menos o igual a 90	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de Estrés más o igual a 154		1311	65.55

En cuanto la variable masculina dentro de la tabla 4, se puede analizar que el nivel total de estrés por factor es de 65.55 lo cual es un poco menor al de las mujeres, sin embargo, coincide en que en general hay un nivel bajo de estrés.

Tomando en cuenta el segundo objetivo de este estudio el cual es analizar la percepción de la sintomatología del estrés laboral en docentes universitarios, se realizó una tabla del análisis de los componentes de la escala del Test de estrés de Hamilton la cual se puede apreciar en la tabla 5.

Tabla 5. Análisis de los componentes de la escala de Hamilton

	Análisis de los componentes de la escala de Hamilton								
	Variable	Subvariable	Núm. ítems	LEVE	MEDIO	ALTO	TOTAL ÍTEMS		
POBLACIÓN DOCENTE	Síntomas del trastorno del Ánimo		1, 2, 3, 5 y 9.	5 a 10	11 a 15	16 a 20	423	9.8372093	BAJO
	Reacciones Psicosomáticas	Sub. Variable I "Pseudo Neurológico"	4, 6, 11, 12, 14, 16, 17 y 18.	8 a 15	16 a 24	25 a 32	497	11.55814	BAJO
		Sub. Variable II "Síntomas Dolorosos":	7	1 a 2	3	4	84	1.9534884	BAJO
		Sub. Variable III	8, 19 y 20	3 a 6	7 a 9	10 a 12	257	5.9767442	BAJO
		Sub. Variable IV "Cardiopulmonar"	10 y 13	2 a 4	5 a 6	7 a 8	131	3.0465116	BAJO
		Sub. Variable V "Gastrointestinal"	15	1 a 2	3	4	79	1.8372093	BAJO
		TODOS	menos o igual de 40	De 41 a 60	Más o igual a 61	1471	34.209302	BAJO	

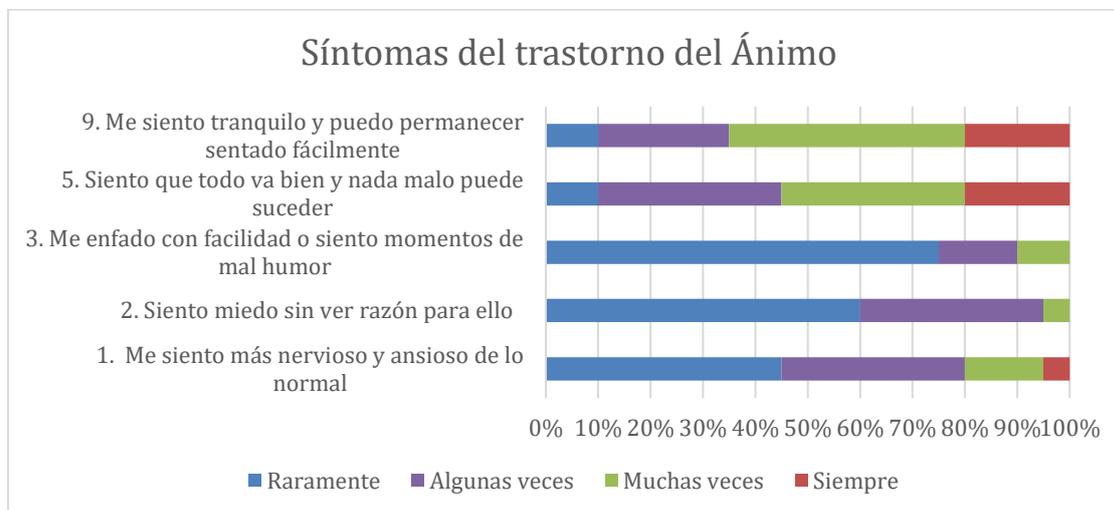
Lo que se puede observar dentro de esta tabla en cuanto la percepción de la sintomatología de estrés en si la población en general muestra tener nivel leve de estrés ya que el total es menos a 40 con un total de 34.20.

Asimismo, para complementar la información se elaboró un análisis por variables, subvariables y sus preguntas correspondientes para una interpretación más detallada teniendo en consideración que las preguntas 5,9,13,17 y 19 se manejan con una escala inversa al momento de realizar la suma de los valores de cada uno de los ítems para obtener los resultados.

Con la intención de analizar más a profundidad el resultado, se realizó un análisis por variables y su variable por división sociodemográfica, esto quiere decir que se realizó un análisis por la variable masculino y femenino.

Análisis variable género masculino:

Gráfico 6. Análisis de la variable Síntomas del Trastorno del Ánimo (Masculino)



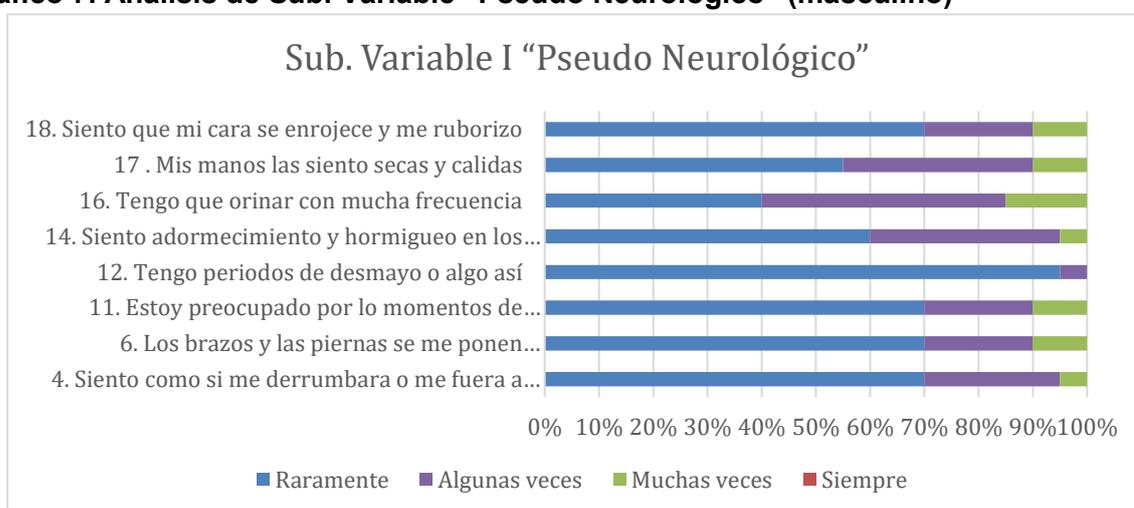
Los datos que se pueden observar en la gráfica 6 pueden ser analizados a partir de las preguntas 1, 2 y 3 las cuales engloban malestares relacionados con las emociones como el miedo, ansiedad, nerviosismo y la ira. Gran parte de la población docente de género masculino indicó que raramente y algunas veces han llegado a sentir miedo sin alguna razón, tener momentos de mal humor o sentirse más nervioso o ansioso de lo normal.

- *Me siento más nervioso y ansioso de lo normal:* Con un 45% la población señaló raramente, el 35% indicó algunas veces. Mientras que una pequeña parte de la población indicó que, si tiene presente estos malestares, el 15% manifestó que muchas veces y el 5% indicó que siempre.
- *Siento miedo sin ver razón para ello:* 60% indicó que raramente tiene sensación de miedo, el 35% señaló que algunas veces el miedo está presente y el 5% señaló que muchas veces.
- *Me enfado con facilidad o siento momentos de mal humor:* 75% respondió raramente, el 15% señaló algunas veces mientras que el 10% manifestó que muchas veces llega a tener momentos de mal humor o se enfada con facilidad.

En cuanto las preguntas 5 y 9 se puede comprobar que gran parte de la población masculina en cuanto la variable trastorno de ánimo logra sentirse gran parte del tiempo tranquilo logrando permanecer en su puesto de trabajo.

- *Siento que todo va bien y nada malo puede suceder:* con un 70% manifestaron que algunas veces y muchas veces logran sentir que todo está en orden mientras que el 20% señaló siempre. Sin embargo, el 10% indicaron que raramente logran tener esta sensación.
- *Me siento tranquilo y puedo permanecer sentado fácilmente:* el 45% señaló muchas veces, el 25% algunas veces y el 20% indicó siempre. Mientras que el 10% indica que raramente logra permanecer en su puesto y sentirse tranquilo.

Gráfico 7. Análisis de Sub. Variable “Pseudo Neurológico” (masculino)



Los datos presentados en el gráfico 7 realiza un análisis de la subvariable Pseudo neurológico, la cual tiene relación con algunos estados físicos como temblor en piernas y brazos, periodos de desmayo o sensación parecida, orinar con mucha frecuencia y sensación de hormigueo en extremidades. Así como también sensación de desintegración y derrumbe que pueden ser generados a raíz del estrés o incluso ansiedad.

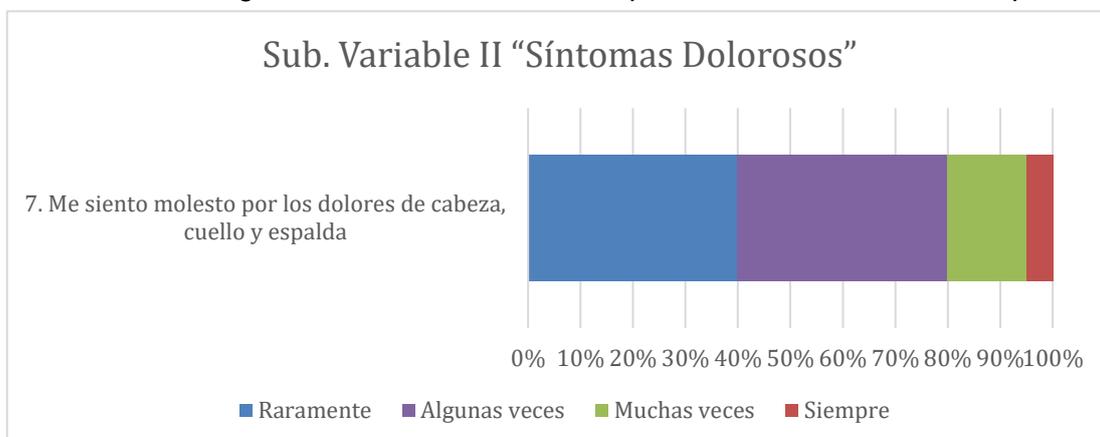
- *Siento como si me derrumbara o me fuera a desintegrar:* el 70% señaló raramente, el 25 % algunas veces, mientras que el 5% indica que muchas veces tiene presente esta sensación de desintegración.
- *Los brazos y las piernas se ponen trémulos y me tiemblan:* el 70% señaló raramente, el 20% indicó algunas veces. En cambio, el 10% de la muestra manifiestan que muchas veces padecen de esta sensación en sus extremidades.

- *Estoy preocupado por los momentos de mareo que siento:* el 70% indicó raramente, el 20% señaló algunas veces, mientras que el 10% manifiesta que esta preocupación les ocurre muchas veces.
- *Tengo periodos de desmayo o algo así:* el 95% indica raramente, mientras que el 5% señala que muchas veces se encuentra con esta sensación o periodo de desmayo a consecuencia del estrés.
- *Siento adormecimiento y hormigueo en los dedos de las manos y los pies:* 60% señala raramente, 35% algunas veces. El 5% manifiesta que muchas veces presenta estos síntomas de adormecimiento y hormigueo.
- *Tengo que orinar con mucha frecuencia:* 45% señala algunas veces, el 40% indica raramente. Sin embargo, el 15% señala muchas veces.

Se puede interpretar que de acuerdo a los datos las respuestas prevalecen en raramente y algunas veces. Sin embargo, como se puede ver a través de las contestaciones de los participantes un porcentaje bajo cuentan con estas molestias de manera frecuente lo cual puede estar generado por el estrés.

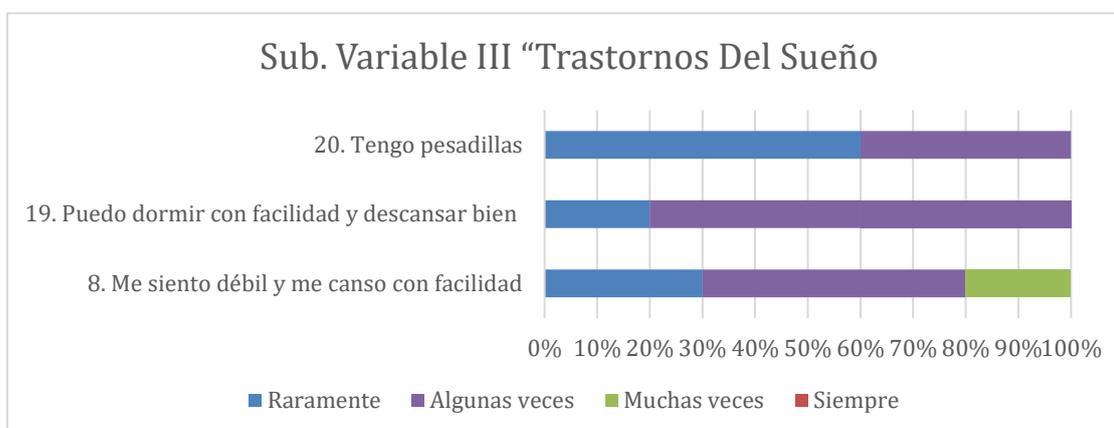
Gráfico 8. Análisis Sub.variable “Síntomas Dolorosos” (masculino)

Los resultados del gráfico 8 hacen alusión a aquellos síntomas dolorosos que son



característicos del estrés como: dolor de cabeza, cuello y espalda. El 80% de la población docente masculino manifestó que de manera no frecuente pueden sentir dolores de cabeza, cuello y espalda. Sin embargo, el 20% de los participantes indican que sufren de estos dolores de forma regular siendo un posible indicador de niveles moderados de estrés.

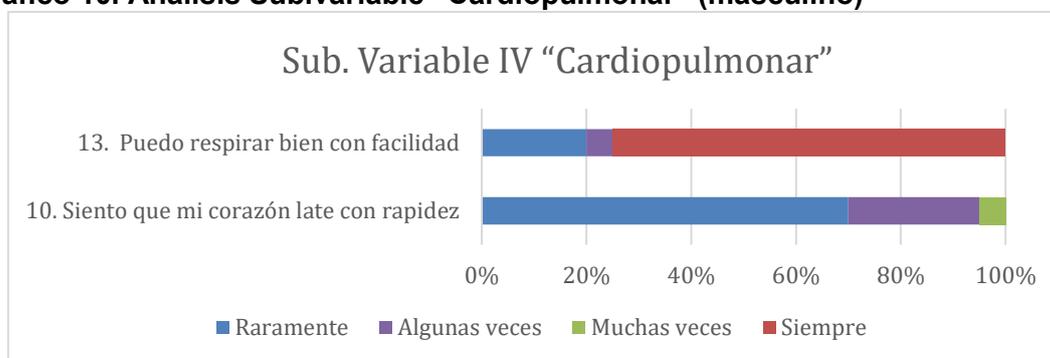
Gráfico 9. Análisis Sub.variable “Trastornos del Sueño” (masculino)



El gráfico 9 se encuentra relacionado con los subvariables trastornos del sueño, en donde se evidencia que gran parte de la población de docentes universitarios hombres responde con raramente y algunas veces en cuanto sensaciones de cansancio y padecer de pesadillas. Lo cual se puede confirmar a través de las respuestas obtenidas por la pregunta 19 ya que a través de las respuestas gran parte de los encuestados logran descansar y dormir con facilidad.

- *Me siento débil y me canso con facilidad:* el 50% indicó algunas veces, 30% señaló raramente y el 20% muchas veces.
- *Puedo dormir con facilidad y descansar bien:* 40% indicó muchas veces, 40% algunas veces, mientras que el 20% manifestó raramente.
- *Tengo pesadillas:* un 60% raramente padece de pesadillas, el 40% reportó que algunas veces.

Gráfico 10. Análisis Sub.variable “Cardiopulmonar” (masculino)

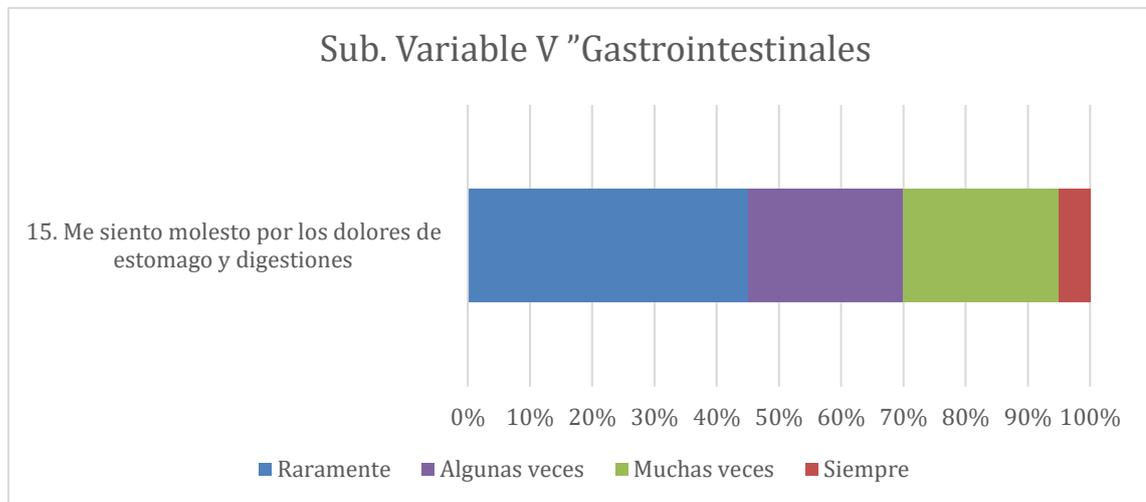


Como se puede observar la gráfica 10 está relacionada con la subvariable cardiopulmonar en donde se realiza un análisis a través de las respuestas:

- *Siento que mi corazón late con rapidez:* 70% indicaron raramente, el 25% señala algunas veces, mientras que el 5% responde muchas veces.
- *Puedo respirar bien con facilidad:* 75% respondió siempre, el 20% indicó raramente y el 5% señala que algunas veces.

De manera general la mayor parte de la muestra de género masculino indica que no presenta esta sintomatología caracterizada por niveles significativos de estrés de manera frecuente logrando interpretar que de manera general los niveles de estrés son bajos. Sin embargo, se ha logrado ver que una parte pequeña de la muestra si cuenta con cierta regularidad esta sintomatología que es caracterizada por hacerle frente al estrés y a la ansiedad lo cual es importante prestar atención.

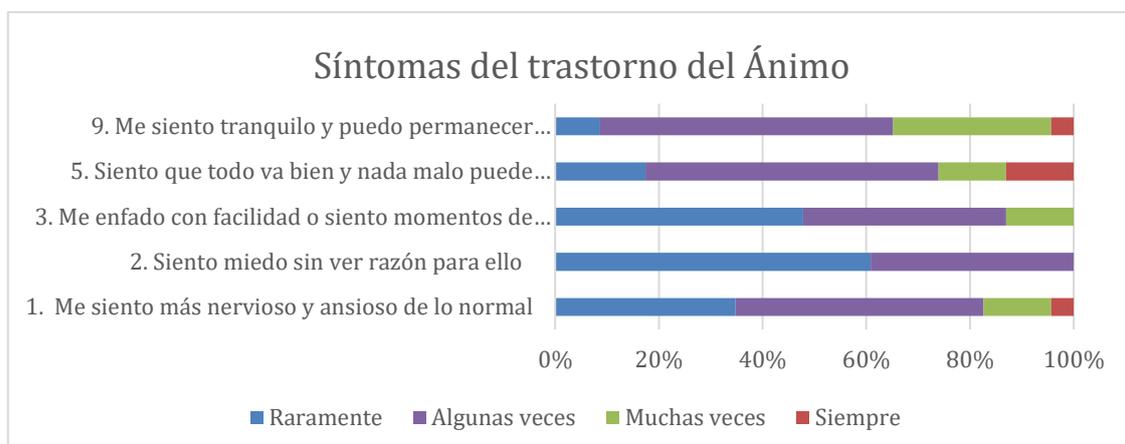
Gráfico 11. Análisis Sub.variable “Gastrointestinales” (masculino)



Dentro del gráfico 11 se encuentra plasmado los resultados de la subvariable gastrointestinales, se puede evidenciar que el 45% raramente siente algún tipo de malestar estomacal o digestivo siendo esta la mayoría, el 25% señalaron que algunas veces presentan malestar de este tipo al igual que el otro 25 % que indicaron muchas veces. Sin embargo, el 5% indicó que siempre presenta algún malestar estomacal o digestivo.

Análisis variable femenino:

Gráfico 12. Análisis de la variable Síntomas del Trastorno del Ánimo (Femenino)



Los datos que se pueden observar en la gráfica 12 pueden ser analizados a partir de las preguntas 1, 2 y 3 las cuales engloban malestares relacionados con las emociones como

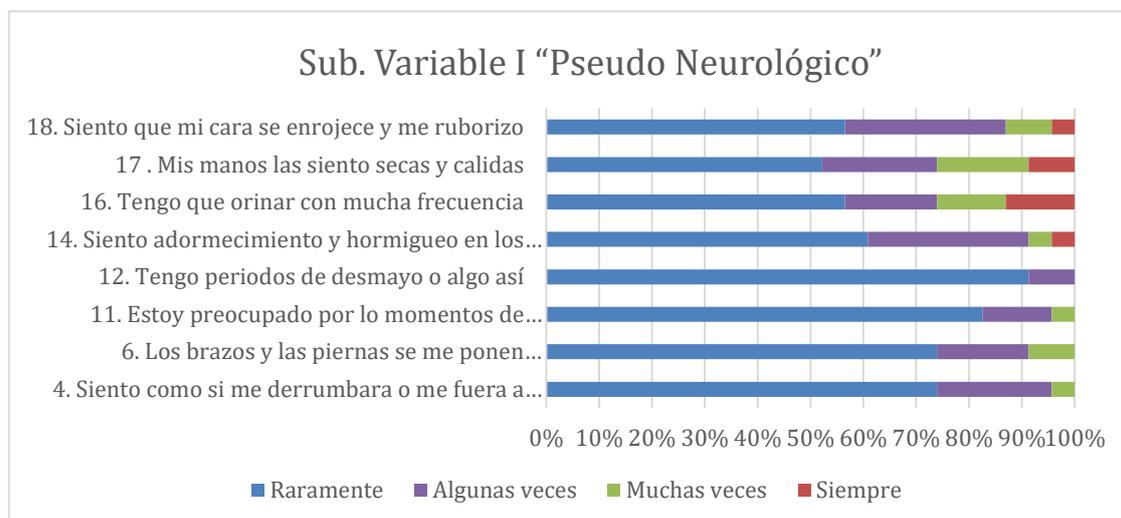
fue mencionado anteriormente. Gran parte de la población docente de género femenino indicó que raramente y algunas veces han llegado a sentir miedo sin alguna razón, tener momentos de mal humor o sentirse más nervioso o ansioso de lo normal.

- *Me siento más nervioso y ansioso de lo normal:* el 47.8 % señalaron algunas veces y el 34.7% indicaron que raramente *están presentes sentimientos ansioso o de nerviosismo*. Mientras que 13% manifestó que muchas veces y el 4.3% siempre tiene presente esta sintomatología con frecuencia.
- *Siento miedo sin ver razón para ello:* el 60.8% indicó que raramente poseen sentimientos de miedo sin tener una razón en específico mientras que el otro 39.1% contestaron que algunas veces está presente.
- *Me enfado con facilidad o siento momentos de mal humor:* el 47.8% señaló que raramente presenta momentos de mal humor, el 34.1% respondió que algunas veces tiene momentos de enfado mientras que el 13% manifiesta que muchas veces ocurre esto, lo cual indica que pasa de forma regular.

En cuanto las preguntas 5 y 9 se puede observar que gran parte de la población femenina dentro de la variable trastorno de ánimo predominan las respuestas raramente y algunas veces dando a entender que gran parte del tiempo logra haber un equilibrio y estabilidad:

- *Siento que todo va bien y nada malo puede suceder:* el 56.5 % de los docentes universitarios mujeres responde con algunas veces y el 17.3 % indica que raramente sienten que todo va en orden. Mientras que el 13% responde muchas veces y el otro 13% señala que siempre.
- *Me siento tranquilo y puedo permanecer sentado fácilmente:* el 56.5% respondió con algunas veces, el 30.4% indicó Muchas veces, mientras que el 8.6% respondió con raramente y el 4.3% siempre

Gráfico 13. Análisis de la Sub.variable I “Pseudo Neurológico” (Femenino)



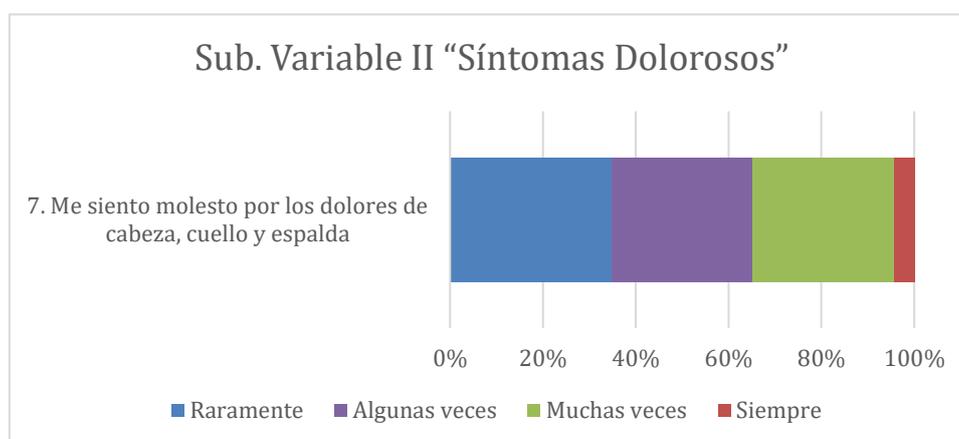
Dentro del gráfico 13 se puede realizar un análisis de la subvariable Pseudo neurológico, la cual como se mencionó anteriormente esta tiene relación con algunas sintomatologías físicas y psicológicas.

- *Siento como si me derrumbara o me fuera a desintegrar:* 73.9 % respondió raramente, el 21.7% indicó que algunas veces y el 4.3% muchas veces en cuanto la sintomatología planteada.
- *Los brazos y las piernas se me ponen trémulos y me tiemblan:* 73.9% manifestó que raramente siente que sus extremidades tiemblan, el 17.3% respondió con un algunas veces y el 8.6% indicó que siempre.
- *Estoy preocupado por los momentos de marea que siento:* un 82.6% respondió raramente, el 13% señaló algunas veces mientras que el 4.3% respondió siempre.
- *Tengo periodos de desmayo o algo así:* gran parte de la población femenina con un 91.3% respondió raramente siendo el valor mayor, mientras que el 8.6% señaló algunas veces.

- *Siento adormecimiento y hormigueo en los dedos de las manos y de pies:* el 60.8% manifestó raramente, el 30.4% respondió a esta pregunta algunas veces. El 4.3% respondió muchas veces frente a la pregunta y el otro 4.3% siempre.
- *Tengo que orinar con mucha frecuencia:* el 56.5% de la población femenina respondió con raramente, el 17.3% señaló como algunas veces, el 13% muchas veces y el otro 13% siempre.
- *Mis manos las siento secas y cálidas:* un 52.1% respondió con raramente, el 21.7% algunas veces, 17.3% muchas veces y el 8.6% siempre.
- *Siento que mi cara se me enrojece y me ruborizo:* el 56.5% de las docentes de género femenino indicaron raramente, el 30.4% respondió algunas veces, mientras que el 8.6% manifestó muchas veces y el 4.3% siempre.

Se puede interpretar que de acuerdo a los datos las respuestas prevalecen en raramente y algunas veces asimismo se ve que una parte considerable de la población femenina responde con siempre y muchas veces. Como se puede ver a través de las contestaciones de los participantes un porcentaje bajo cuentan con estas molestias de manera frecuente lo cual puede estar generado por el estrés.

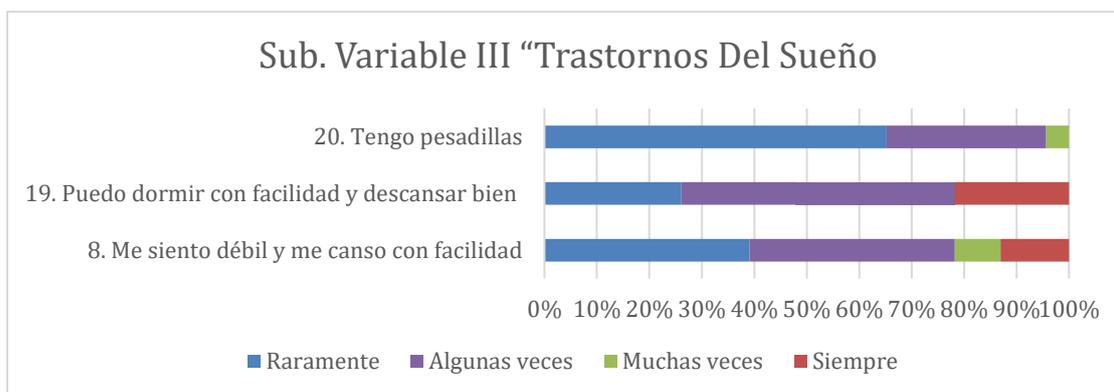
Gráfico 14. Análisis de la Sub. variable “Síntomas Dolorosos” (Femenino)



Los resultados del gráfico 14 reflejan las respuestas de aquellos síntomas dolorosos que son frecuentes al sufrir estrés ya sean dolores de cabeza, cuello y / o espalda. El 34.7 % de la población femenina manifiesta que raramente sienten dolores de cabeza, cuello y espalda. Sin embargo, el 30.4 % respondió *algunas veces*, el 30.4% *muchas veces* y el 4.3 % *siempre*.

Haciendo un análisis de los resultados se puede observar que gran parte de la muestra de docentes universitarios de género femenino presentan dolores de cabeza, cuello y espalda con cierta regularidad pudiendo ser una sintomatología frente a factores de estrés.

Gráfico 15. Análisis de la Sub. variable “Trastornos del sueño” (Femenino)



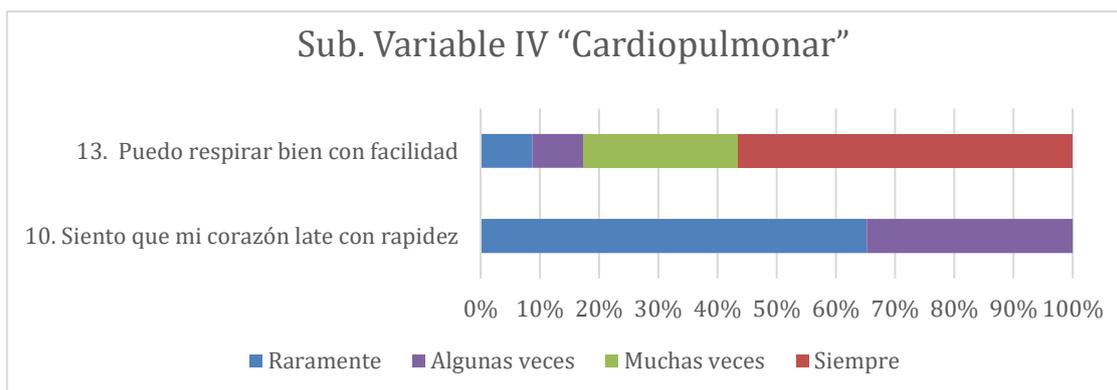
El gráfico 15 muestra las respuestas de la subvariable del trastorno del sueño, tanto en la pregunta 8 y 10 gran parte de docentes universitarios de género femenino responden con raramente y algunas veces dando a entender que pueden cansarse con facilidad, pero no con frecuencia o regularidad. Lo cual se puede afirmar a través de las respuestas obtenidas por la pregunta *puedo dormir con facilidad y descansar bien*.

Sin embargo, se puede ver que una pequeña parte de esta muestra de forma recurrente tiene pesadillas, dificultad para descansar que se pueden generar por preocupaciones del momento.

- *Me siento débil y me canso con facilidad*: el 39.1% respondió algunas veces, 39.1% señaló raramente, el 8.6% muchas veces y 13% siempre.
- *Puedo dormir con facilidad y descansar bien*: 30.4% indicó muchas veces, 21.7% siempre, 21.7% algunas veces, el 26% manifestó raramente.

- *Tengo pesadillas*: un 65.2% raramente padece de pesadillas, el 30.4% reportó que algunas veces y el 4.3% muchas veces.

Gráfico 16. Análisis de la Sub. Variable “Cardiopulmonar”



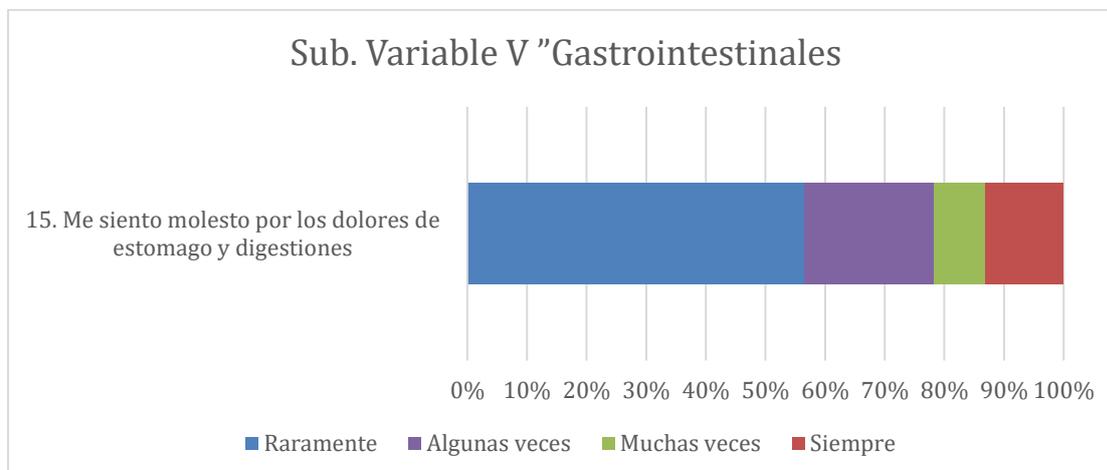
Se puede observar dentro de la gráfica 10 está relacionada con la subvariable cardiopulmonar en donde se realiza un análisis a través de las respuestas:

- *Siento que mi corazón late con rapidez*: 65.2% indicaron raramente y el 34.7% señala algunas veces.
- *Puedo respirar bien con facilidad*: 56.5% respondió siempre, el 26 % respondió muchas veces, mientras que el 17.2 % indicó raramente y algunas veces.

De manera general la mayor parte de la muestra de género femenino indica que no presenta esta sintomatología caracterizada frente al estrés de manera, logrando interpretar que de manera global la sintomatología de esta sub variable no es tan frecuente en este caso.

Sin embargo, se puede interpretar que una pequeña parte de la muestra si cuenta con cierta regularidad esta sintomatología la cual se puede dar por el estrés o incluso casos de ansiedad.

Gráfico 17. Análisis de la Sub. Variable “Gastrointestinales”



En el gráfico 17 se puede ver plasmado los resultados de la subvariable gastrointestinales, en la cual se evidencia que el 56.5% raramente siente algún tipo de malestar estomacal o digestivo representando un valor alto, el 21.7% señalaron que algunas veces presentan malestar de este tipo.

Es importante resaltar que el 8.6% indicaron que muchas veces y el 13% respondieron siempre significando que presentan estos malestares de forma frecuente y que esta puede ser una consecuencia de hacerle frente al estrés.

Discusiones

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial y la percepción de la sintomatología del estrés en docentes universitarios con la finalidad de observar si es que había niveles moderados o altos de estrés que pueda generar algún tipo de malestar físico o mental en docentes universitarios.

Sin embargo, dentro de los resultados obtenidos en el estudio se puede observar que de forma general los niveles de estrés son relativamente bajos en docentes universitarios, en comparación al estudio realizado por Goyes et. al. en el año pasado en donde sus resultados demostraron que docentes universitarios presentaban agotamiento, desgaste emocional e incluso problemas de concentración a raíz del estrés al momento de realizar sus tareas debido a la modalidad virtual y el nuevo uso de tecnologías para poder cumplir con su trabajo (Goyes Gracia, Romero Fernández, Alfonso González y Torres Tapia publicado, 2021).

Es importante recalcar que al momento de realizar un análisis más detallado por datos sociodemográficos en cuestión de la percepción de la sintomatología del estrés se pudo apreciar que una parte pequeña presenta un nivel medio de estrés. Dentro de los datos obtenidos se pudo analizar que una parte de la muestra de docentes universitarios de género masculino que presentan nivel medio de estrés manifiestan tener dificultad a la hora de conciliar el sueño.

Asimismo, se puede evidenciar que dentro de la muestra de docentes universitarios del género femenino los que presentan niveles medio de estrés vivencian dolores de cabeza, cuello y espalda de manera recurrente siendo este una sintomatología dolorosa frecuente que el organismo utiliza frente a situaciones de estrés, lo cual coincide con las consecuencias que puede tener el estrés en el organismo ya sea de forma física o psicológica mencionada en la investigación de Navinés, Santos, Olivé y Valdez (2016).

En cuanto los factores de riesgo psicosocial estas pueden generar situación de estrés, dentro del estudio realizado por Robinet Serrano y Pérez Azahuanche a través de una revisión sistemática sus resultados reflejaron que los niveles de estrés en docentes aumentaron durante la pandemia COVID-19 debido al cambio brusco de modalidad presencial a modalidad virtual teniendo presentes factores de riesgo psicosocial como: la carga excesiva del trabajo, falta de estructura organizacional, el uso de nuevas tecnologías y uso de medios electrónicos debido al confinamiento. (Robinet Serrano, A. L., & Pérez Azahuanche, M. 2020)

Sin embargo, dentro de este estudio se pudo observar que según los indicadores hay niveles bajos de los factores de riesgo psicosocial evalúa la herramienta utilizada las cuales son:

- Clima Organizacional
- Estructura Organizacional
- Territorio Organizacional
- Tecnología
- Influencia del Líder
- Falta de Cohesión
- Respaldo del Grupo

Conclusión

En base a los resultados obtenidos a través del estudio se puede concluir lo siguiente:

- En general el nivel de estrés que manejan los docentes universitarios al haber regresado a la presencialidad es bajo. Sin embargo, se pudo evidenciar que una pequeña parte de la población efectivamente llega a presentar niveles intermedio o alto de estrés provocando algunos malestares tanto físicos como psicológicos como por ejemplo dolores frecuentes de cabeza, cuello y espalda, problemas para conciliar el sueño, permanecer dentro del puesto de trabajo e incluso presentar cambios en el estado de ánimo.

Considero que es importante hablar más sobre las tipos de autocuidado y técnicas que ayuden a mantener ese equilibrio y evitar que el estrés afecte a la salud de los trabajadores como por ejemplo en este caso se pudo observar que aquella parte de los docentes que sufren de estrés presentan sintomatologías no solo les afecta dentro del ámbito laboral sino también personal lo cual es importante tomar acción ya que puede tener consecuencia grave no solo a la persona que lo afecta sino también a su entorno.

- Referente a los factores de riesgo psicosocial a través del cuestionario de la OIT/OMS se pudo observar que la presencia de factores de riesgo que evalúa esta herramienta son bajos. Aun así, es importante tener en cuenta que estos datos fueron obtenidos de manera general ya que si se llega a realizar un análisis por persona esta podría reflejar que factores de riesgo se encuentran altos y pueden llevar a niveles medio o alto de estrés.

Recomendaciones

- Implementar herramientas diferentes que permitan un mejor entendimiento y recopilación de datos más específicos que permitan indagar más sobre el estrés dentro de la población.
- Evaluar con herramientas distintas la presencia de factores de riesgo psicosocial ya que al haber diversos factores de riesgo las herramientas llegan a manejar indicadores diferentes.

- Realizar por persona el análisis de la presencia de factores de riesgo psicosocial ya que se podría evidenciar que estos factores están presentes a un nivel alto.

REFERENCIAS

(n.d.). REPÚBLICA DEL ECUADOR CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR RPC-SO-08-No.111-2019 EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR Considerando: Que,. Retrieved August 5, 2022, from <https://repositorio.uce.edu.ec/archivos/pgherrera/PosgradosP/Direccion/Documentos/RA%20reforma%20julio%202020.pdf>

Acoso sexual en el lugar de trabajo Durante. (n.d.). *Oficina Internacional del Trabajo*.

Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., & Ávalos Ocegüera, A. (n.d.). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Apreciaciones teóricas y metodológicas. *Pienso en Latinoamérica*.

Arquer, M. I. (n.d.). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España / Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.

Arquer, M. I. (1999). NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España / Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.

Basurto Avilés, A. E., Rodríguez Alava, L. A., Giniebra Urra, R., & Loo Rivadeneira, M. R. E. (2020). REACCIONES PSICOSOMÁTICAS PRODUCIDAS POR EL ESTRÉS Y LA SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(3), 16-25. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>

- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011, Diciembre). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29*(4).
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores, 21*(2), 111-128.
- Cortez González, L. C., Pantoja Herrera, M., Cortes Montelongo, D. B., Tello Garcia, M. A., & Nuncio Domínguez, J. L. (2022, Febrero). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico, 10*(2).
- Daza, F. M. (n.d.). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España / Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.
- Fidalgo Vega, M. (n.d.). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España / Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.
- Fidalgo Vega, M. (n.d.). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España/ Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.
- Goyes García, J. F. F., Romero Fernández, A. J., Alfonso González, I., & Latorre Tapia, L. F. (2021, julio). DESGASTE EMOCIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS EN ENTORNOS VIRTUALES DE FORMACIÓN EN PERÍODO DE CONTINGENCIA SANITARIA. *Revista Conrado*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. (Madrid, febrero 2022 ed.). Instituto

Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones>

Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (n.d.). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94).

Ministerio del Trabajo. (n.d.). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Gobierno del Encuentro.

Navinés, R., Martín Santosa, R., Olivéb, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*.

Pérez Bilbao, J., & Sancho Figueroa, T. (n.d.). NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España / Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.

RAZO, M., TACLE, C., MESÍAS, L., & RAMOS, M. (2022). Estrategia de prevención a través de la identificación de biomarcadores asociados al estrés laboral en docentes universitarios. *Revista del Grupo de Investigación en Comunidad y Salud*, 7(1).

Robinet Serrano, A. L., & Pérez Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653. 10.23857/pc.v5i12.2111

Russo Rodríguez, S. N., Russo Puga, A. M., Vilaret Serpa, A., & Rodríguez Vásquez, A. I. (2022). Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo en el ámbito del COVID-19. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, 6(1), 1-14.

Salanova, M., Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2007). La adicción al trabajo. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.

