



**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la
Educación**

Escuela de Psicología Organizacional

**MEDICIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA
FACULTAD DE MEDICINA DE LA
UNIVERSIDAD DEL AZUAY, AÑO 2019**

Trabajo previo a la obtención del título
de Psicólogo Organizacional.

Autor:

Rafael Riofrío Román

Director:

Mgt. Carlos González Proaño

Cuenca-Ecuador

2019

DEDICATORIA

A Rafael y Trudy
mis padres que fueron
el pilar fundamental.

AGRADECIMIENTO

Les agradezco a mis padres
por todo el apoyo brindado
ya que sin ellos no sería esto posible.

}

RESUMEN

El estudio propuesto se enmarca en un fenómeno actual que se presenta comúnmente en los diferentes ambientes laborales, provocando saturación física y mental, y en consecuencia, afectando la calidad de vida y el desempeño laboral de los individuos: el estrés laboral, que además, tiene efectos negativos que comprometen la eficiencia y productividad de la organización.

El objetivo del estudio es analizar dicho fenómeno y su afectación en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay. Corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo transversal y alcance descriptivo, con aplicación de la Escala Socio-Laboral de la batería de Escalas de Apreciación del Estrés de Fernández y Mielgo (2017), la cual sirve para evaluar la incidencia y la intensidad con que afectan las diferentes situaciones potencialmente estresantes. La población de estudio está compuesta por 90 docentes que conforman todo el cuerpo docente registrado en la Facultad de Medicina, de los cuales se ha seleccionado una muestra estadística de 73 participantes.

Palabras clave: estrés laboral, docentes universitarios, efectos del estrés, prevención, manejo del estrés.

ABSTRACT

This study sought to assess the level of occupational stress and affectation in professors of the Faculty of Medicine of the University of Azuay. It is a quantitative, cross-sectional and descriptive investigation with application of the Socio-Labor Scale of the Battery of Stress Assessment Scales of Fernández and Mielgo (2017). This serves to assess the incidence and intensity with which different potentially stressful situations affect. The study population is composed of 90 professors who make up the entire faculty registered in the Faculty of Medicine, a statistical sample of 73 participants was selected.

Keywords: work stress, university professors, effects, stress effects, prevention, stress management.



A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the translator, Ing. Paúl Arpi.

Translated by
Ing. Paúl Arpi

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1.....	3
1. FUNDAMENTO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	3
1.1. Estrés y estrés laboral.....	3
1.2. Fases del estrés.....	7
1.3. Origen del estrés laboral y su estudio en la última década.....	8
1.4. Causas e incidencia del estrés laboral.....	10
1.4.1. Estresores laborales.....	10
1.4.2. Incidencia del estrés laboral a nivel mundial.....	13
1.5. El estrés laboral en profesionales de la educación: causas, síntomas y consecuencias para los profesionales y la organización.....	15
1.6. Medidas de prevención del estrés laboral en el personal docente.....	16
1.6.1. Estrategias individuales (intervención primaria).....	16
1.6.2. Estrategias de intervención social.....	18
CAPÍTULO 2.....	21
2. METODOLOGÍA.....	21
2.1. Población y Muestra.....	21
2.2. Contexto.....	22
2.3. Instrumentos.....	23
2.4. Procedimiento.....	25

CAPÍTULO 3	27
3. RESULTADOS	27
3.1. Datos sociodemográficos	27
3.2 Estrés laboral según cuestionario EAE	28
3.2.1 Presencia de estrés	28
3.2.2 Intensidad de estrés	29
3.2.3 Acontecimientos estresantes que han dejado de afectarles	29
3.2.4 Nivel de intensidad de estrés por factores	30
CAPÍTULO 4	34
4. PROPUESTA PARA PREVENIR Y REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS EN LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY	34
4.1. Presentación	34
4.2. Objetivos	34
4.3. Actividades	35
DISCUSIÓN	36
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de apreciación del estrés	25
Tabla 2. Género, edad y estado civil	27
Tabla 3. Relación entre los factores de estrés y el género de los docentes	31
Tabla 4. Relación entre los factores de estrés y la edad de los docentes	32
Tabla 5. Relación entre los factores de estrés y el estado civil de los docentes	32
Tabla 6. Propuesta de Plan de Mejora	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Presencia de estrés.....	28
Gráfico 2. Frecuencia de acontecimientos estresantes	28
Gráfico 3. Intensidad de estrés	29
Gráfico 4. Acontecimientos estresantes.....	29
Gráfico 5. Factores que generan estrés en general	30
Gráfico 6. Factores que generan estrés por niveles	30

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Escala de Apreciación del Estrés Socio-Laboral (EAE-S)	46
---	----

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI sin duda se ha caracterizado por el creciente avance tecnológico en comunicación e información, generando contextos globalizados que son cada vez más competitivos, más exigentes, a los cuales, la falta de adaptación es la que provoca el estrés laboral, una de las causas más comunes de ausentismo laboral, debido a las serias afecciones que produce en la salud psicofísica del trabajador. Muestra de ello, es que en el año 2016, en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizaron un informe en el que se reconoce al estrés laboral como un factor de riesgo laboral que perjudica la salud mental y física del trabajador; además indican que en América no hay estudios actuales que reflejen la realidad de este significativo problema en la región.

En este sentido, el contexto educativo no ha sido diferente; los profesionales de la enseñanza constituyen un colectivo tradicionalmente estudiado en sus condiciones laborales y en las repercusiones que estas tienen sobre los mismos; así, “algunos estudios apuntan al colectivo de la enseñanza junto con el de la enfermería como las ocupaciones más estresantes” (Cladellass, Castelló y Parrado, 2018, p. 54).

Esto, debido a la presión que sienten los docentes de formar a individuos con variedades de comportamientos, personalidades y otros diversos problemas que se pueden presentar en el salón de clase; además los grandes cambios a nivel social y cultural, con generaciones en las que es común encontrar falta de disciplina, problemas de comportamiento, bajo rendimiento y la falta de motivación por el aprendizaje, que constituyen importantes fuentes de estrés y ansiedad para el profesorado, lo cual influye negativamente, tanto en su desempeño laboral como en su salud. Tal es el caso, que solo en América Latina, 87% de los maestros están expuestos a estresores laborales (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007).

En tal sentido, y considerando que el estrés laboral es un tema de interés actual para la Psicología Organizacional, el estudio propuesto surge del planteamiento de la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay?

De esta manera, el objetivo general de la investigación es determinar la frecuencia e intensidad de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay. Los objetivos específicos son: a) Conocer la frecuencia de acontecimientos estresantes que han estado presentes en la vida de los docentes; b) Apreciar la intensidad con que los docentes viven o han vivido los acontecimientos estresantes; c) Conocer si esos acontecimientos estresantes han dejado de afectarles o todavía les siguen afectando a los docentes; y, d) Elaborar una propuesta de prevención del estrés laboral para el personal docente.

El diseño metodológico corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo transversal y alcance descriptivo, con aplicación de la Escala Socio-Laboral de la batería de Escalas de Apreciación del Estrés de Fernández y Mielgo (2017) a una muestra de 73 docentes.

El trabajo presentado se expone en cuatro partes: en el primer capítulo se exponen los aportes teórico-conceptuales que permiten contextualizar el tema de estudio, definiendo el estrés laboral, sus características, efectos y estado del arte apegado a la situación específica de la labor docente; el segundo capítulo sustenta los ejes metodológicos que guían el desarrollo del trabajo de campo para recolección de información; en el tercer capítulo se interpretan los resultados encontrados con enfoque en los objetivos planteados inicialmente; el cuarto capítulo está destinado al planteamiento de una propuesta de trabajo con docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay con el fin de prevenir situaciones de estrés que puedan vulnerar su desempeño laboral y su salud. Finalmente, se concreta el trabajo en conclusiones y recomendaciones que surgen del análisis del investigador desde un punto de vista con enfoque a su futura profesión.

CAPÍTULO 1

1. FUNDAMENTO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

1.1. Estrés y estrés laboral

La palabra estrés viene del griego “Stringere” que significa provocar tensión. (Comín, Fuente y García, 2009)

Según Bittar (2008), el término estrés es el resultado del origen de la palabra inglesa stress, que en castellano significa fatiga o tensión.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) el estrés, es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción.

Hans Selye (1973) fue el primero en conceptualizar o definir el estrés: “el estrés es la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda hecha”. Selye centra su concepto solo en respuestas y fuentes de estrés de tipo físico, dejando de lado las fuentes y respuestas de tipo psicológico. Considera como trastorno general de adaptación, a lo que hoy conocemos como estrés. Selye definió el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, en la que el organismo se prepara para dar una respuesta; una fase de resistencia, donde aparecen los cambios específicos que permitirán que la persona se enfrente a determinada situación, y luego una fase de agotamiento, donde se produce un desgaste de la energía utilizada para hacer frente a esa amenaza. Cuando la amenaza percibida se relaciona con la organización y la gestión del trabajo, entonces hablamos ya de estrés laboral.

Por otra parte surge un debate sobre el concepto de estrés, donde John Mason (1968, citado por Macías, 2007) a través de diversos experimentos logró complementar la definición de estrés, manifestando que para que una situación genere estrés en una persona, ésta debe ser interpretada como novedosa, y/o impredecible; más adelante hay nuevos conceptos que ya vienen a correlacionar lo planteado por estos dos autores Selye y Mason, y es así que el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica (2016), ya habla de que el estrés es una respuesta fisiológica, psicológica, y del comportamiento de una

persona que trata de adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Al igual que el concepto que indica luego la Real Academia de la Lengua Española, según la cual el estrés es una tensión provocada por las situaciones que vive una persona, las cuales son agobiantes, y pueden provocar trastornos psicológicos o psicosomáticos de gravedad. Por su parte la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (1999, citada por Rodríguez y Rivas, 2011) indica un concepto que integra las relaciones entre las exigencias del trabajo en sí con las capacidades de respuesta de los trabajadores, al decir que el estrés se presenta cuando “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”.

Para ellos es fundamental que haya un equilibrio entre la demanda y el nivel de control lo cual va a determinar que se produzca un determinado grado de estrés cuando exista una inadecuada carga mental de trabajo y el control sobre la tarea. Al no existir un proceso de recuperación luego de un periodo de estrés continuo, la propia naturaleza acumulativa del mismo puede llevar a un estrés crónico.

Mientras autores como Lazarus y Folkman, (1986, citados por Rodríguez y Rivas, 2011) hablan del estrés refiriéndose en cambio a “una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por éste como amenazante y desbordante”. Este concepto se apoya o consolida con el estudio de Alonso (2003), quien compara que: si bien Seyle se refiere a la acción física sobre el estrés, él dice que no únicamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además en el caso de las personas, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés, lo cual también es apoyado por Mason.

Vemos que la Organización Mundial de la Salud (2016) en cambio hace hincapié en su concepto sobre la respuesta del organismo y define al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción.

Adams (2000), trae en cambio una conceptualización desde el optimismo en cuanto a la reacción frente al estrés por parte de las personas, y dice: “El estrés es la dinámica fuerza creativa que nos hace ponernos de pie, sentarnos, correr, caminar,

hablar, reír, llorar, trabajar, jugar, hacer el amor y procrear, es la fuerza que atrae y rechaza”.

Núñez (2006) ya plantea la relación del estrés con el ambiente que nos rodea y habla que: “El estrés es la experiencia humana interna que crea un desequilibrio psicológico en la persona. Es consecuencia, de un cúmulo de factores, tales como el medio ambiente en el cual vivimos o trabajamos; las situaciones que escapan al control personal y la actitud que se asume frente a dichos estímulos”.

Varios estudios coinciden que, si bien la palabra estrés se ha popularizado, la mayoría de personas no tienen claro acerca de que se trata, el estrés lo abordan como estímulos, como respuesta o consecuencia. Cuando decimos “respuesta al estrés” nos referimos inespecíficamente a cómo responde el organismo, ante cualquier demanda. El estrés es un estado ocasionado por diversas situaciones; históricamente se presenta como una forma de supervivencia, en la actualidad el estrés tiene algunas respuestas positivas por parte de las personas como llenar de energía al cuerpo para afrontar los desafíos; según la psicóloga Kelly McGonigal (2017) las acciones del trabajo diario se vuelven cada vez más complejas, y se convierten en estímulo negativo, que puede ser causa de situaciones graves en la salud de las personas.

El como un sujeto responde o percibe que puede responder a las demandas, hace que se presente una respuesta automática por parte del organismo, ante cambios ambientales externos o internos, lo que lo prepara ante demandas que se generan en nuevas situaciones.

Autores como Lazarus y Folkman (1984, citados por Barrio, García y Ruiz, 2006) indican que la forma de afrontamiento hacia el estrés no dependerá solamente de las características del estresor sino también de los recursos que el sujeto tenga para superarlos.

Además, Barrio, García y Ruiz (2006) establecen que existen dos tipos de estrés: distrés y eutrés, éstos se enfocan en el efecto positivo o negativo que pueda tener una situación estresante en el individuo.

Con respecto al distrés, es la parte negativa del estrés y ésta se presenta cuando el individuo no se siente en la capacidad de afrontar una situación determinada debido a

que las demandas que exige dicha situación son demasiadas. Mientras que el eutrés o también llamado eustrés, es un estrés positivo que se caracteriza por que le permite al individuo adaptarse a los cambios, reaccionar rápidamente ante los problemas que representa determinada situación. Sin embargo, hay que tener mucho cuidado ya que si el eutrés se mantiene por demasiado tiempo se corre el riesgo que se convierta en distrés.

Nelson y Simmons (2003) definen al eutrés como “una respuesta psicológica positiva a un estresor, producida como resultado de la presencia de estados psicológicos positivos”, y al distrés como “una respuesta negativa a un estresor producida como resultado de la presencia de estados psicológicos negativos”.

El estrés puede ocasionar en el individuo graves consecuencias en tres niveles:

Fisiológicos.- aumento de la presión arterial, sudoración, aumento del ritmo de la respiración, aumento de la tensión muscular, aumento de los niveles de adrenalina, aumento de los niveles de azúcar en la sangre, disminución del riego sanguíneo periférico, problemas digestivos, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, aumento de los ácidos grasos, aumento de los niveles de corticoides, inhibición del sistema inmunológico, dificultad para respirar, sensación de un nudo en la garganta, sequedad de la boca y dilatación de las pupilas, fatiga crónica, trastornos musculo esqueléticos (dolor de espalda, cuello y hombros), enfermedades cardiovasculares, patologías gastrointestinales, crisis nerviosas (Silla, 2001) problemas de sueño, enfermedades coronarias, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias (Moreno, García, Rubio, Díaz, 2004).

Cognitivos. - preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultades para dirigir la atención, sentimientos por falta de control, “estrechamiento” de la atención, desorientación, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, hipersensibilidad a la crítica.

Motores. - hablar rápido, predisposición a accidentes, bostezos, trastornos del sueño, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, precipitaciones, explosiones emocionales, comer en exceso o inapetencia, trastornos del sueño (Valdés,

1995, citado por Moreno, García, Rubio y Díaz, 2004) abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Maslach y Jackson, 1981, citados por Moreno, García, Rubio, Díaz, 2004).

1.2. Fases del estrés

Selye (1926, citado por Delgado, 1999), endocrinólogo, habla sobre la teoría fisiológica del estrés e indica que hay procesos fisiológicos como respuesta a los estresores, lo que llamó el “Síndrome General de Adaptación”, que está formado por tres fases:

1.- Fase de alarma: “El organismo reacciona ante un estresor, activando el sistema nervioso simpático, lo que facilita los recursos ante una actuación, dura poco tiempo, pero el organismo necesita recuperarse, de lo contrario inicia una “fase de resistencia”

2.- Fase de resistencia “el organismo reacciona a través de alteraciones metabólicas, cuando esta fase no puede mantenerse más tiempo, inicia la fase de agotamiento”

3.- Fase de agotamiento. –si el estrés adquiere bastante intensidad y supera la capacidad de resistencia, el sistema orgánico se colapsa enfrentado al estrés y dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas.

En cuanto al estrés laboral su concepto y características, Leka y Griffith (2009) indican que el estrés laboral es “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y las presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por otro”.

Aquí ya nos indican que de acuerdo a los niveles de estrés a los cuales esté sometida una persona, se producirá eustrés o distrés. Esto depende del grado de presión en el que se encuentre el individuo, y el conocimiento de su área de trabajo.

El doctor Oscar Slipak, (1991, citados por Leka y Griffith, 2009) establece dos tipos de estrés laboral:

- Episódico “aquel que se produce de manera puntual y momentáneo en el tiempo, este tipo de estrés se caracteriza por duración corta y naturaleza esporádica. Es limitado en el tiempo, los efectos negativos son poco

perceptibles. En ocasiones los estresores se pueden prolongar y dan lugar al estrés crónico”

- Crónico “se produce por la exposición repetida y prolongada a factores estresantes, puede ser la evolución del estrés episódico, que disminuye la resistencia del trabajador, este es perjudicial con consecuencias graves a mediano y largo plazo”

1.3. Origen del estrés laboral y su estudio en la última década

La Organización Mundial de la Salud (2004) identifica fuentes que pueden ser causantes de estrés laboral: la primera es el entorno laboral y las relaciones interpersonales con los compañeros, es decir se enfoca en el plano social-laboral; la segunda, el contexto del trabajo, todo aquello que tiene que ver con las características del puesto de trabajo como tal (horario laboral, turnos de trabajo, espacio físico, nivel de responsabilidad, etc.).

La OMS (2004) señala que los factores que pueden originar estrés en cuanto al entorno laboral pueden ser la perspectiva profesional y el salario, los cuales pueden ocasionar inseguridad laboral, poco estímulo debido al salario, también las relaciones interpersonales debido a malas relaciones con los compañeros, una mala comunicación.

Con respecto al contexto laboral, la OMS (2004), indica que los causantes de estrés pueden ser las características de puestos de trabajo con tareas aburridas, monótonas y desagradables, los horarios de trabajo inflexibles y tener una escasa o nula participación en la toma de decisiones.

En el año 2013 Vindel ya habla de que el estrés es consecuencia, de un desequilibrio entre las demandas del ambiente, esto es los estresores internos y externos, con los recursos que el individuo ha adquirido a lo largo de su vida. Por lo tanto, Vindel incorpora los factores a considerar en la interacción potencialmente estresante que son las variables situacionales, dentro de las cuales encontramos el ambiente laboral, y la estructura organizacional; y variables individuales, que son características de cada persona, que le permiten enfrentarse a una situación estresante y a las consecuencias de la misma. Aquí el autor señala como cada individuo tiene su propia percepción y forma

de afrontamiento diferente ante el estrés. La forma de reacción del individuo provocará una respuesta emocional, de comportamiento, física o biológica de una persona.

En el año 2016, una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el estrés se refleja en la salud de los trabajadores a través de la presencia de enfermedades tanto físicas como mentales, que van a repercutir en el desempeño laboral, los riesgos psicosociales y el estrés con el trabajo; todo esto constituye un factor de riesgo para la salud, cuyo impacto se evidencia, por que anualmente a nivel mundial existen según esta investigación alrededor de seis millones de muertes por consumo de tabaco, tres millones por consumo de alcohol, los cuales se asocian al estrés. El comportamiento inadecuado relacionado con el consumo de alcohol, tabaco, dieta no saludable, y, malos estilos de vida, están relacionados con el riesgo de enfermedades cardiovasculares, infarto cardíaco o infarto cerebral, hipertensión arterial, diabetes mellitus, sumado a inadecuada respuesta laboral, lo que desencadena en situaciones que pueden conllevar al despido.

Encuestas e investigaciones realizadas en la última década sobre prevalencia de la presentación de estrés, y sus consecuencias demuestran lo siguiente:

Benavides, Wessiling, Debelós, Felgnos y Pinilla (2012), en un estudio realizado en la Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud, encontraron que, debido a las condiciones del trabajo, el 15% de los encuestados indicaron haber sentido estrés o tensión constante entre el 12 – 16% experimentaron tristeza o depresión, y entre el 13 – 19% experimentaron pérdida de sueño.

El Instituto de Seguridad Laboral (2011), en Chile, realizó la Primera Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral, en la cual demostró que el 26,7% de trabajadores tenían carga mental por trabajo excesivo.

En el año 2016, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Brasil, realiza un estudio para ver las ausencias por enfermedad a consecuencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales, el cual concluyó que el 14% de las prestaciones anuales de salud eran por enfermedades mentales.

Según estimaciones de la OIT anualmente ocurren unas 374 millones de lesiones relacionadas con accidentes, concluyendo que las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo representan un alto costo social y económico, tanto para la empresa como para los propios estados, por lo que la OIT recomienda “crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo”.

1.4. Causas e incidencia del estrés laboral

De acuerdo con el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) (1999, citado por Barrera, 2013), las causas del estrés laboral son:

a.- El diseño de los trabajos: trabajo pesado, turnos y horarios extensos de trabajo que proveen poco sentido de control.

b.- El estilo de dirección: falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, poca o falta de comunicación en la organización.

c.- Relaciones interpersonales: malos ambientes sociales y falta de compañerismo.

d.- Papeles de trabajo: expectativas de trabajo mal definidas, demasiadas funciones y muchas responsabilidades.

e.- Preocupaciones de la carrera: inseguridad en el puesto de trabajo y falta de oportunidad para ascenso laboral.

f.- Condiciones ambientales: condiciones peligrosas como el ruido, la contaminación o problemas ergonómicos.

1.4.1. Estresores laborales

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2016) el estrés laboral es una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”

García (2009) define al estrés laboral como un conjunto de reacciones físicas y psicológicas a las que están expuestos los trabajadores, al ser sometidos a una gran diversidad de factores estresantes, los mismos que superan la capacidad que tienen los trabajadores para enfrentarlos.

Según el Instituto para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), el ambiente laboral incluye aspectos físicos, sociológicos y psicológicos. Por tal motivo los estresores se pueden clasificar en tres grandes áreas:

- **Estresores del Ambiente Físico**

Se necesita un ambiente de confort para tener un buen desempeño en cualquier actividad que se realiza, los estresores que pueden modificar la calidad del desempeño son:

Iluminación: la luz inadecuada conlleva a un menor desempeño, mayor cantidad de tiempo invertido para terminar la tarea y una mayor frustración debido a que las condiciones para realizar una tarea no son idóneas.

La iluminación es una herramienta indispensable para un correcto trabajo, no solo interviene en el resultado final de una tarea asignada, sino que podrá traer consecuencias a la salud del trabajador, podría desencadenar migrañas.

Ruido: “el ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración y es fuente de frustración; una prolongada exposición al ruido puede conducir a la fatiga y a una disminución del rendimiento”.

Un estresor de gran intensidad es el ruido, se lo considera como un contaminante ambiental, se lo considera un estresor principalmente cuando ocasiona distracción.

Temperatura: “un exceso de calor puede producir somnolencia, aumentando el esfuerzo para mantener la vigilancia; condiciones de baja temperatura disminuyen la destreza manual”.

- **Estresores de la Tarea**

De acuerdo con el Instituto para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante. Es por esto que se debe asignar la tarea al mejor capacitado ya que con eso contribuiremos a un trabajador satisfecho y una tarea correctamente realizada.

Carga Mental del Trabajo: Es la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea.

Los mecanismos de carga mental pueden ser cualitativos o cuantitativos.

En cuanto a la sobrecarga de tipo cuantitativo, se observa cuando se designan muchas operaciones en poco tiempo, mientras que la sobrecarga cualitativa se refiere a un exceso en demandas intelectuales, es decir; no se trata de un aumento en la cantidad de trabajo sino en la dificultad de la tarea asignada.

Control sobre la Tarea: se refiere al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene dado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

• Estresores de la Organización

De acuerdo con el Instituto para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), algunos de estos estresores pueden ser:

Conflicto y Ambigüedad de Rol: la combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan conflictos de rol; la ambigüedad de rol es la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Es importante que la actividad que se pide sea correctamente informada y que ésta sea entendida por el trabajador, esto llevará a un desenvolvimiento adecuado.

Jornada de Trabajo: cuando es excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes.

Relaciones Interpersonales: las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo u organización.

Promoción/Desarrollo de la Carrera Profesional: el desequilibrio entre las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros se puede convertir en fuente de preocupación, ansiedad y frustración.

En el año 2012 Arnold y Randall, destacaron la influencia que tienen las condiciones físicas, ambientales en las cuales las personas desarrollan su trabajo, y hacen hincapié en el hecho de que se vuelve rutinario mantener ambientes que no son los idóneos para desarrollar su trabajo, y que terminan siendo no percibidos.

En base a lo que plantearon Arnold y Randall, el autor Sousa, también en el año 2012, en cambio explica en un estudio de investigación sobre empleo, condiciones de trabajo y salud, que las condiciones ambientales de trabajo están dadas por condiciones políticas y económicas, que son determinantes macro que pueden afectar condiciones ambientales de trabajo, por circunstancias negativas como recesión económica, altos índices de pobreza, entre otros, harán que haya poca importancia con respecto a las condiciones ambientales de trabajo.

1.4.2. Incidencia del estrés laboral a nivel mundial

La I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud, efectuada en el año 2012, revela cifras de estrés laboral en la cual, un 12 a 16 por ciento de las personas indicó sufrir de constante estrés. Por otra parte, en Argentina el 26 por ciento de los trabajadores reportó sufrir carga mental, en una encuesta efectuada en el año 2009, en base a exceso de trabajo, que es una causa principal de estrés laboral.

En cambio, en Colombia, la I Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales efectuada en el año 2007, reporta que el 25 por ciento de los hombres y aproximadamente el 28 por ciento de mujeres indicaron que su nivel de estrés, en una escala sobre 10 puntos, estaba en un valor de 7 a 10 puntos. En Chile mientras tanto, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en el año 2011, indica que el 28 por ciento de trabajadores, y un 13

por ciento de los empleadores se refieren a que el estrés y la depresión son parte de sus empresas. Pero a pesar de ello, solo un 9 por ciento de empleadores, y un 7 por ciento de trabajadores hicieron conocer que se implementaron medidas tendientes a combatir el estrés laboral; esta realidad es similar en casi toda América, incluido Estados Unidos.

Una investigación realizada en Estados Unidos por Watson Wyatt en 2008, indicó que el 48% de las empresas dijo que el estrés laboral afectó el rendimiento de sus trabajadores.

Según datos de la Asociación Americana de Psicología en 2014, la presión de trabajo debido a la tensión entre compañeros, jefes y sobrecarga de trabajo es la principal causa de estrés en Estados Unidos. Esta investigación revela que el 77 % de trabajadores experimentan síntomas físicos causados por el estrés; el 48 de trabajadores indica que el estrés generado tiene un impacto negativo en su vida personal y profesional; el 54 % reveló que el estrés lo ha hecho pelear con personas cercanas; el 30 % de trabajadores indican que están “siempre” o “a menudo” bajo estrés en el trabajo. El estudio también reveló que cerca de 300 mil millones de dólares anuales es el costo para los empleadores en atención médica relacionada con el estrés.

Otras investigaciones en cambio nos revelan que en Estados Unidos, el estrés en el trabajo podría contribuir con aproximadamente 190 mil millones de dólares al año en atención sanitaria y significa más de 120.000 muertes anualmente, esto de acuerdo a investigaciones que han hecho las universidades de Harvard y Stanford en 2018. Esta investigación considera que mueren más estadounidenses por trastornos ligados a la ansiedad laboral, incluso que por enfermedades crónico-degenerativas como la diabetes mellitus, lo cual está ligado a falta de un seguro médico y a la excesiva carga laboral. La falta de seguro médico es la responsable de que los trabajadores al no tener un adecuado tratamiento, tengan una mayor mortalidad, la que se expresa con 49.000 muertes anuales, seguido con el desempleo y el poco control respecto a las demandas del lugar de trabajo, que contribuiría a 65.000 muertes anuales.

Por otra parte, Goh, Pteffer y Zenius (2016) indican que el trabajo es parte importante del ambiente psicológico y físico de las personas, y que, si nos preocupan los costos de la atención sanitaria, nos debemos preocupar de lo que pasa en el trabajo, pero el autor Pfeffer (2016) subraya que las personas más vulnerables son quienes

tienen trabajos por horas, por turnos y especialmente corresponden a los sectores económicamente menos favorecidos.

1.5. El estrés laboral en profesionales de la educación: causas, síntomas y consecuencias para los profesionales y la organización

Según Esparza y Mata (2016) la docencia se encuentra entre las profesiones más susceptibles a desarrollar estrés, estar en contacto con personas que son receptoras de su trabajo profesional es la principal causa.

Las personas que se dedican a trabajar en “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” pueden encontrarse fuertemente afectados por el estrés laboral, ya que están sometidas a un gran desgaste profesional. Estas profesiones exigen altos niveles de entrega, implicación, y un alto servicio a los demás, y si para realizar estas tareas se vuelven perfeccionistas, implicándose de lleno en el trabajo y teniendo un alto nivel de auto exigencia puede ocasionar un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario. (Marente, 2006).

Algunas investigaciones realizadas a profesores universitarios en Australia y Reino Unido han revelado distrés académico. (Watts, Robertson, 2011)

Entre las causas de estrés laboral en el profesorado puede considerarse los recortes en la financiación, el excesivo número de horas semanales de trabajo, la falta de tiempo para dar respuesta a las exigencias del trabajo, falta de recursos, conflicto y ambigüedad de rol, escasas oportunidades de ascenso laboral, bajos salarios e inseguridad en el empleo. (Watts, Robertson, 2015)

Un estudio realizado en México, determinó que el 70% de los profesores sufren a menudo estrés, que no solo afecta al desempeño laboral sino también a su salud mental y física; además se encontró que las condiciones laborales con un estrés elevado y un bajo apoyo organizacional ocasionan efectos negativos en la salud física y mental. (Linares, Guitierrez, 2010).

El estrés de los docentes es una de las principales causas de insatisfacción laboral. (De Nobile, McCornick, 2006).

La baja remuneración, la no participación en la toma de decisiones relacionadas con los planes académicos, la poca posibilidad de participar en investigaciones, o no ocupar cargos de gestión son causas importantes de estrés laboral. (Graso, Probst, 2012)

La investigación realizada por Esparza y Mata (2016) en una institución pública de educación superior de España, en la que la población investigada fue el cuerpo de docentes del Área Económico Administrativa, presenta resultados que indican que el 35% del profesorado sufre de un alto nivel de estrés producto de la enseñanza, el cual tiene como consecuencias problemas en su salud y les afecta en sus relaciones interpersonales dentro y fuera de su trabajo.

1.6. Medidas de prevención del estrés laboral en el personal docente

Como medidas de prevención del estrés laboral, a nivel general, autores como Guerrero y Rubio (2005), identifican dos grandes grupos de estrategias para la prevención: a) estrategias individuales (técnicas fisiológicas, conductuales y cognitivas) correspondientes a la intervención primaria, y b) estrategias de intervención social, correspondientes a la intervención secundaria. Del mismo modo, estos y otros autores que se verán a continuación, establecen algunas medidas que se pueden aplicar en el caso específico de los docentes:

1.6.1. Estrategias individuales (intervención primaria)

Estas constituyen estrategias de carácter preventivo y también de tratamiento para fomentar y promover la capacidad de adaptación del docente a las fuentes de estrés laboral. Al hablar de capacidad de adaptación y afrontamiento, estas incluyen múltiples funciones de índole personal, entre ellas, se pueden aplicar estrategias de esfuerzos conductuales y cognitivos, con las que el docente puede dominar, reducir y tolerar las exigencias que implican las transacciones o transiciones estresantes, especialmente, si se trata de docentes nuevos. Por otra parte, la tensión puede controlarse modificando directamente la activación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando los efectos que los pensamientos, las situaciones o las conductas tienen sobre ella (Guerrero y Rubio, 2005).

Sin ir más allá, estas estrategias individuales se dividen en: técnicas fisiológicas, conductuales y cognitivas:

➤ **Técnicas Fisiológicas**

Están orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuerzas de estrés laboral. Entre ellas, destacan:

- Técnicas de relajación física.
- Técnicas de control de la respiración.
- El *Biofeedback* o Auto Retroalimentación.

Técnicas de relajación física: Entre estas están la técnica progresiva de Jacobson, la autógena, la del Yoga, técnicas respiratorias como la abdominal, etc. Todas favorecen la segregación de sustancias endógenas con efecto antiestrés, sus resultados son menos inmediatos, sin embargo, a mediano o largo plazo carece del riesgo de intolerancia y dependencia a diferencia del tratamiento con medicamentos (Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos de España, 2016).

Técnicas de control de la respiración: Estas técnicas resultan valiosas si se considera que las situaciones estresantes producen aceleración de la respiración; el sujeto estresado respira rápido y superficialmente, provocando un aumento en la tensión del organismo. Por lo tanto, las técnicas fisiológicas aportan aprendizajes para manejar una respiración apropiada y controlada para oxigenar el organismo de forma automática (Guerrero y Rubio, 2005).

Técnicas de Biofeedback o Auto Retroalimentación: Parten de que el pensamiento tiene un importante papel en el desencadenamiento del estrés. Se basan en el uso de auto instrucciones (frases que la persona se va diciendo a sí misma) y en la modificación de ideas irracionales (por ejemplo, debo hacerlo perfecto), con el fin de lograr que el individuo convierta sus cogniciones o ideas en aliados para lograr su bienestar (Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos de España, 2016).

➤ **Técnicas Conductuales**

El fin de estas técnicas es conseguir que la persona domine un conjunto de habilidades y competencias que le faciliten el afrontamiento de los problemas laborales. Entre ellas se encuentran:

- Entrenamiento asertivo.
- Entrenamiento en habilidades sociales.
- Técnicas de solución de problemas.
- Técnicas de autocontrol.

En este grupo de técnicas conductuales, lo más importante es la toma de descansos pequeños durante la jornada de trabajo, utilizando ese espacio de descanso para actividades reforzantes y positivas, aprovechar el descanso para disfrutar por momentos de las actividades preferidas por los docentes (Guerrero y Rubio, 2005).

➤ **Técnicas Cognitivas**

El abordaje cognitivo busca mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo. Entre las técnicas cognitivas más empleadas destacan:

- Desensibilización sistemática.
- Detención del pensamiento.
- Reestructuración cognitiva.
- Control de pensamientos irracionales.
- Eliminación de actitudes disfuncionales.
- Terapia racional emotiva.

En este marco, el plan de prevención y tratamiento del estrés requiere que se incluyan actividades como talleres en que los docentes puedan aprender y poner en práctica estas estrategias cognitivas (Guerrero y Rubio, 2005).

1.6.2. Estrategias de intervención social

Las estrategias de este tipo buscan romper el aislamiento y promover espacios y procesos de socialización, con lo cual se potencia el apoyo social que representa un sostén para el trabajador, y que es posible con la incorporación de técnicas de trabajo cooperativo, el mismo que es imprescindible porque amortigua los efectos perniciosos de las fuentes de estrés laboral e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas.

El apoyo social actúa sobre la salud de forma directa. Asegura que disfrutar de una óptima red de apoyo facilita las experiencias individuales de autoestima, afecto positivo y sensación de control, que protegen al individuo de posibles trastornos y que posiblemente mejoren el sistema inmunológico (Guerrero y Rubio, 2005). Algunas técnicas útiles son:

- Dinámicas de apoyo social mediante reuniones de grupos profesionales para romper el aislamiento laboral.
- Trabajo en equipo y equipos multidisciplinarios para disipar las actitudes negativas y mejorar la comprensión de los problemas.

Estas habilidades son de gran utilidad en la relación del docente con el alumnado y las familias. Por otra parte, la comunicación es una herramienta básica en la labor de la enseñanza, donde es importante expresarse con claridad, corregir a los alumnos, consensuar con ellos algunas normas, dar instrucciones, etc. (Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos de España, 2016)

Dentro de las estrategias de intervención social, también es importante incluir la intervención organizacional, orientada a la modificación de los aspectos disfuncionales en la estructura de la organización, la comunicación, la formación de los profesionales, los procesos de toma de decisiones, al ambiente físico, los turnos, el reparto de tareas, integrar planes de formación docente, de actualización permanente de conocimientos, promoción de sus derechos y obligaciones, elevar la formación inicial y continua para tratamiento del estrés laboral, prestar mayor atención a planes de adaptación e inclusión para docentes nuevos (Guerrero y Rubio, 2005).

Finalmente, específicamente con respecto al desarrollo de la actividad docente, el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos de España (2016). propone estas técnicas:

Dinámica de Grupos: consiste en incorporar dinámicas que faciliten la interacción entre las partes, considerando que el comportamiento del individuo en grupo está fundamentado en reglas distintas al individualismo, por lo cual es necesario tratar estrategias que faciliten la relación del docente con el grupo de estudiantes.

Modificación de Conducta: considerando que para mantener el control, la disciplina y una fluidez adecuada en el avance de la clase, es necesario incorporar conceptos como: recompensa, castigo, extinción y coherencia en su aplicación, además de conocer las conductas que son evolutivamente sanas y esperables de acuerdo con el nivel evolutivo del estudiante.

Motivación para el alumnado: aunque pudiera ser difícil debido a la diversidad del grupo-clase, el docente debe ser capaz de generar motivación e ilusión por el aprendizaje, por despertar la curiosidad de aprender, y estas habilidades son susceptibles de ser aprendidas por los docentes para el manejo adecuado de la clase.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

La investigación, de acuerdo con los objetivos que persigue, contempla un diseño de investigación no experimental, con enfoque metodológico cuantitativo, tipo de investigación transversal y de alcance descriptivo.

Es una investigación no experimental ya que no se manipularán variables y solo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos; se usará un enfoque metodológico cuantitativo ya que la presente investigación tiene como objetivo obtener respuestas de la población a preguntas específicas; será de tipo transversal ya que los datos se recopilarán en un momento único y con alcance descriptivo ya que será un estudio puramente descriptivo.

2.1. Población y Muestra

La población de estudio está compuesta por 90 profesores que componen el cuerpo docente de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay, ubicada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay. La muestra de estudio es de tipo probabilística aleatoria, cuyo número ha sido determinado mediante la fórmula de cálculo para muestreo estadístico para poblaciones conocidas:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2 pq}}$$

$$n = \frac{90}{1 + \frac{(0,05)^2(89)}{(1,96)^2(0,25)}}$$

$$n = \frac{90}{1 + \frac{(0,0025)(89)}{(3,8416)(0,25)}}$$

$$n = \frac{90}{1 + 0,2316743}$$

$$n = 73,07 = 73 \text{ personas}$$

Por lo tanto, la muestra de estudio está conformada por 73 docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay.

Una vez obtenida la muestra, se realizó un muestreo estratificado por género, lo que dio como resultado 29 mujeres y 44 varones.

2.2. Contexto

Reseña histórica

La Universidad del Azuay es una institución que se dedica a la formación académica, lo cual hace que admiraremos y reconozcamos la labor que cumple día a día; es por este motivo que es importante conocer su historia, misión, visión, principios y valores con los que se maneja esta institución.

La Universidad del Azuay nació en 1968 y tiene su sede en la ciudad de Cuenca, capital de la provincia del Azuay. En sus inicios fue parte, primero, de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y luego, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. En 1990 luego de cumplir con todos los requisitos legales fue reconocida como Universidad del Azuay, mediante Ley de la República. En el año 2006 se constituyó en la primera universidad ecuatoriana en lograr la acreditación por parte del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, CONEA.

La Universidad del Azuay ofrece formación de grado a través de sus veintiocho escuelas distribuidas en seis facultades.

La formación de posgrados se ofrece a través de maestrías y especializaciones; la oferta académica responde a las necesidades identificadas en nuestra región y país enmarcada en el compromiso de servir a la sociedad.

Filosofía corporativa

Misión: Somos una Comunidad Universitaria que formamos personas con pensamiento crítico, comprometida éticamente con la sociedad, que aporta a la ciencia y al conocimiento para lograr el desarrollo integral de nuestro entorno.

Visión: Ser una Universidad orientada hacia la investigación; acreditada con estándares nacionales e internacionales; y, constituirse en un referente académico nacional.

Principios y Valores

- **Búsqueda de la verdad:** Buscamos la verdad guiados por la razón.
- **Pluralismo:** Practicamos el respeto a la diversidad.
- **Compromiso social:** Trabajamos por una sociedad justa y equitativa con honestidad, transparencia y rendición social de cuentas.
- **Conciencia ambiental:** Propiciamos el desarrollo sustentable y la protección del ambiente.
- **Comunidad participativa:** Nuestra gestión se caracteriza por la participación activa y propositiva de todos los miembros de la comunidad.
- **Educación sin fines de lucro:** Creemos en la educación como un servicio solidario.
- **Calidad académica:** Trabajamos por el mejoramiento continuo y la acreditación de nuestro quehacer universitario. (Página web de la Universidad del Azuay)

2.3. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán en esta investigación serán: una encuesta para obtener datos sociodemográficos que permitan tener información de género, edad, estado civil, tipo de vivienda, promedio de ingresos, si ha sufrido alguna enfermedad crónico degenerativa, entre otras.

Y, el test Escala de Apreciación del Estrés EAE, el cual, tiene como función principal el estudio del estrés en el ámbito laboral. Está dirigida a la población que está trabajando por cuenta ajena, comprendida entre las edades de 20 a 60 años. Esta escala consta de 50 enunciados distribuidos en tres ámbitos:

- Trabajo en sí mismo.
- Contexto laboral
- Relación del sujeto con el trabajo.

La Escala de Apreciación del Estrés (EAE), tiene como objetivo analizar la incidencia y el peso de los distintos acontecimientos en la vida de los sujetos. Todas las escalas del test presentan tres categorías de análisis.

- Presencia (SI) o Ausencia (NO) del acontecimiento estresante en la vida del sujeto.
- Intensidad con que se han vivido o se viven esos sucesos estresantes. (0 1 2 3)
- Vigencia del acontecimiento estresante; si ha dejado de afectarle (P), o si todavía le afecta (A). En este parámetro se hace una consideración independiente de las situaciones que todavía afectan o que han dejado de hacerlo.

Dentro de cada escala los ítems recogen una vasta gama de factores que pueden generar estrés. Los autores del test José Fernández y Manuela Mielgo (2017) han elegido para este cuestionario las preguntas más relevantes y frecuentes en cada ámbito analizado.

De esta manera se puede decir que este test es realizado con base en algunas investigaciones, es aplicable a diferentes profesiones ya que se lo aplica en todo lo que concierne al ámbito laboral.

Para la corrección de la escala “S” se debe obtener de manera directa dos tipos de puntuaciones: la que indica la presencia de estrés (en la actualidad o el pasado) y la que expresa la intensidad con la que se han experimentado estos acontecimientos. Para obtener estos valores es recomendable proceder de la siguiente forma:

- Comprobar que todas las respuestas marcadas SI estén seguidas de las marcas correspondientes en la columna Tiempo; de no ser así, se trazará una raya a lo largo de toda la fila anulando dicha respuesta.
- Se obtendrán los valores parciales de intensidad en A y en P sumando los puntos de intensidad (0, 1, 2, 3) con que se haya calificado cada respuesta positiva.

- La puntuación directa total es igual a la suma de los valores de A y P y esta puntuación se podrá transformar a centil.
- La siguiente tabla determinará la presencia o ausencia de estrés y sus diferentes niveles. Ávila, (2015)

Tabla 1. Escala de apreciación del estrés

	ESTRÉS LEVE Y MANEJABLE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS GRAVE MENOS MANEJABLE
ESCALAS	ENTRE 27 Y 53	ENTRE 54 Y 60	ENTRE 61 Y 117

Fuente: Ávila (2015)

La escala de apreciación del estrés ha sido utilizada en varias investigaciones en cuanto a estrés se refiere, justificando de esta manera su validez y confiabilidad; este instrumento ha sido de gran ayuda para resolver los conflictos que generan estrés en el sujeto. Así, por ejemplo, el instrumento fue utilizado en el estudio de Acosta y Burguillos (2014) cuyo objetivo fue examinar la existencia de Estrés Laboral en una muestra de 92 docentes de ocho Centros Educativos de Huelva, España, encontrando que las estrategias de afrontamiento adoptadas por los docentes no estaban siendo medidas útiles en cuanto a la mejora de problemas asociados al estrés laboral.

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario serán tabulados mediante el programa SPSS 2.4.

2.4. Procedimiento

En primer lugar, se pidió autorización al Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay el Doctor Galo Duque, el cual facilitó los datos de los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta sociodemográfica y el cuestionario "Escala de Apreciación del Estrés".

Ya que reunir a los 73 docentes resultó muy complicado, se averiguó su horario de trabajo y se los visitó uno por uno, a algunos docentes se los pudo encontrar en la Facultad de Medicina, a otros se los visitó en sus consultorios y otros lugares de trabajo.

Una vez localizados cada uno de los docentes, se les explicó de que trataba la encuesta y el test, se les comentó como se lo debía responder y se les indicó paso a paso como ir resolviéndolos. Luego de haberles brindado la información necesaria se les entregó la encuesta sociodemográfica y el cuestionario para que lo resuelvan. El cuestionario les tomó aproximadamente quince minutos en responder.

Una vez aplicadas las encuestas de manera satisfactoria a todos los docentes, se procedió a la tabulación de datos y el análisis estadístico en el programa SPSS 2.4.

CAPÍTULO 3

3. RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos luego de procesar los datos estadísticos, los cuales permiten caracterizar a la muestra de estudio según su información sociodemográfica (género, edad, estado civil); además se determinan los niveles de estrés laboral en las dimensiones de: trabajo en sí mismo, contexto laboral y relación del sujeto con el trabajo. Los resultados se presentan en datos estadísticos descriptivos.

3.1. Datos sociodemográficos

A continuación, se presenta la descripción de la muestra en edad, género y estado civil.

Tabla 2. Género, edad y estado civil

Datos		N	%
GÉNERO	Femenino	29	39,7%
	Masculino	44	60,3%
EDAD	30-39	7	9,6%
	40-49	32	43,8%
	50-60	34	46,6%
ESTADO CIVIL	Soltero/a	5	6,8%
	Casado/a	54	74%
	Divorciado/a	13	17,8%
	Unión Libre	1	1,4%

Fuente: Elaboración propia

La muestra fue representativa y de esta manera la información no será sesgada en la tabulación, por tal motivo se podrá hacer comparaciones con respecto al estrés por género posteriormente. En tal sentido, la muestra de estudio se compone por un 60% de varones y 40% de mujeres.

La mayoría de docentes se encuentran entre los 40 a 60 años de edad con un 90%, lo que indica que sus respuestas gozarán de experiencia y criterio formado.

Se observa que un mayoritario 74% corresponde a docentes en estado civil casado.

3.2 Estrés laboral según cuestionario EAE

3.2.1 Presencia de estrés

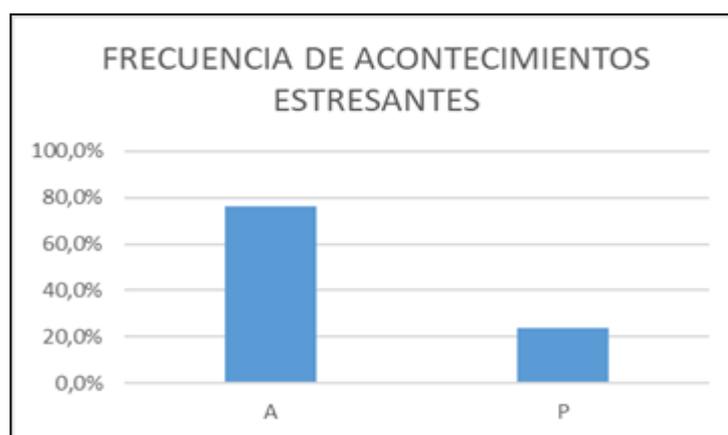
Gráfico 1. Presencia de estrés



Fuente: Elaboración propia

Una vez tabuladas las respuestas se puede evidenciar la presencia de acontecimientos estresantes en la vida del sujeto en un 52,96% de los docentes universitarios estudiados.

Gráfico 2. Frecuencia de acontecimientos estresantes



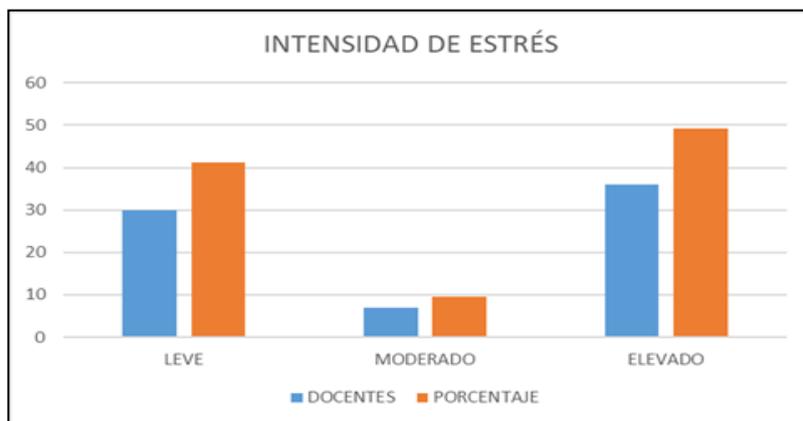
Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la figura anterior, la frecuencia de situaciones estresantes en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay en la actualidad (A) es de 76,2% mientras que las situaciones estresantes que han dejado de

afectarles (P) representan el 23,8%; por lo tanto, existen mayor número de situaciones estresantes en la actualidad, demostrando que el estrés ha ido en crecimiento.

3.2.2 Intensidad de estrés

Gráfico 3. Intensidad de estrés



Fuente: Elaboración propia

A nivel general se puede decir que los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay presentan un elevado nivel de estrés, ya que del 100 % de docentes encuestados (73 docentes), el 49% (36 docentes) presenta un elevado nivel de estrés, 10% (7 docentes) presenta un nivel moderado y 41 % (30 docentes) presenta un nivel bajo; por lo tanto, los docentes viven estrés con frecuencia y con un nivel alto de intensidad, reflejando una situación preocupante de estrés.

3.2.3 Acontecimientos estresantes que han dejado de afectarles

Gráfico 4. Acontecimientos estresantes

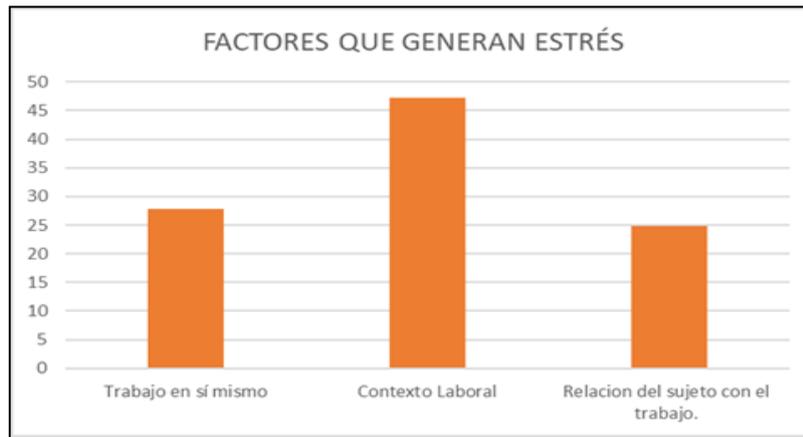


Fuente: Elaboración propia

La investigación realizada revela que el 23,8% de acontecimientos estresantes que han sufrido a lo largo de su vida profesional han dejado de afectarles o apenas les afectan.

3.2.4 Nivel de intensidad de estrés por factores.

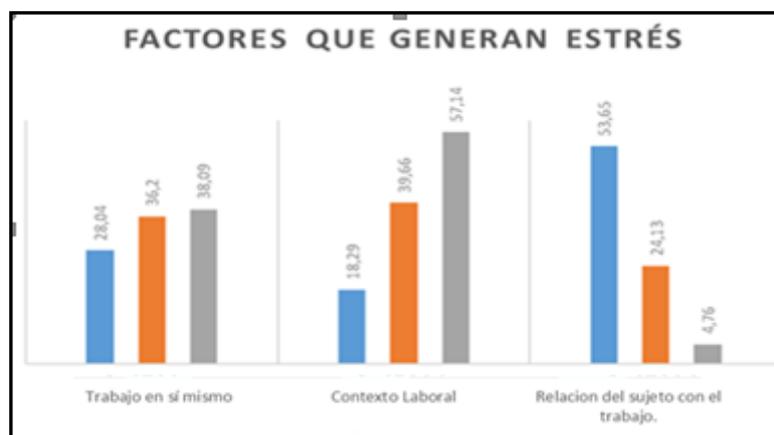
Gráfico 5. Factores que generan estrés en general



Fuente: Elaboración propia

Del total de docentes encuestados el 47,2 % indica que el factor de Contexto Laboral, que se refiere a las condiciones ambientales del trabajo, es lo que mayor grado de estrés les genera; al 27.9% de docentes le genera estrés el factor Trabajo en sí mismo, que alude a las tareas y funciones que el sujeto tiene que realizar; y al 24.9% de docentes le genera estrés el factor de Relación del Sujeto con el Trabajo, que está vinculado a la problemática de uno mismo con el trabajo.

Gráfico 6. Factores que generan estrés por niveles



Fuente: Elaboración propia

Los factores evaluados en la figura anterior, son: Factor 1-Trabajo en sí mismo, Factor 2 Contexto laboral, Factor 3-Relación del sujeto con el trabajo. Se puede observar que el mayor nivel de estrés se ocasiona por el contexto del trabajo con un 57% de casos, seguido por el trabajo en sí mismo, es decir la actividad docente; mientras que, el factor con nivel más bajo que incide en el estrés es la relación del docente con su trabajo. En conclusión, lo que provoca mayor estrés son las características específicas del contexto de trabajo docente, lo cual incluye los compañeros de trabajo, el espacio, el entorno.

Tabla 3. Relación entre los factores de estrés y el género de los docentes

ESCALAS		Masculino		Femenino	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en sí mismo	Bajo	12	27,28%	11	37,93%
	Moderado	27	61,36%	15	51,72%
	Elevado	5	11,36%	3	10,35%
Contexto laboral	Bajo	8	18,18%	7	24,14%
	Moderado	29	65,91%	17	58,62%
	Elevado	7	15,91%	5	17,24%
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	26	59,10%	18	62,10%
	Moderado	18	40,90%	10	34,50%
	Elevado	0	0,00%	1	3,40%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la relación entre los factores de estrés en el trabajo y el género de los docentes estudiados, se puede observar en la tabla anterior que con relación al trabajo en sí mismo, tanto las mujeres como los hombres presentan niveles moderados; en cuanto al contexto laboral igualmente se observan niveles moderados de estrés, y sobre la relación del sujeto con su trabajo, los niveles son más bien altos en ambos grupos, aunque con un porcentaje ligeramente mayor en las mujeres; es decir hay una mayor influencia de la relación del docente con su trabajo como causa de estrés en el caso de las mujeres.

Tabla 4. Relación entre los factores de estrés y la edad de los docentes

ESCALAS	EDAD	EDAD					
		30-39		40-49		50-60	
		F	%	F	%	F	%
Trabajo en sí mismo	Bajo	4	57%	6	19%	13	38%
	Moderado	3	43%	22	69%	17	50%
	Elevado	0	0%	4	12%	4	12%
Contexto laboral	Bajo	1	14%	7	22%	7	21%
	Moderado	5	72%	19	59%	22	65%
	Elevado	1	14%	6	19%	5	14%
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	4	57%	18	56%	22	65%
	Moderado	3	43%	13	41%	12	35%
	Elevado	0	0%	1	3%	0	0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se observa que con respecto a los factores de estrés relacionados con la edad existen niveles moderados entre la edad y el trabajo en sí mismo en el caso de los dos grupos de mayor edad (40-49 y 50-60), mientras que los niveles de estrés son más bajos en aquellos de menor edad. De igual manera se observan niveles moderados en el contexto laboral y niveles bajos en cuanto a la relación del sujeto con el trabajo en los tres grupos de edad.

Tabla 5. Relación entre los factores de estrés y el estado civil de los docentes

ESCALAS		ESTADO CIVIL							
		SOLTERO		CASADO		DIVORCIADO		UNIÓN LIBRE	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Trabajo en sí mismo	Bajo	3	60%	19	35%	1	8%	0	0%
	Moderado	2	40%	28	52%	11	84%	1	100%
	Elevado	0	0%	7	13%	1	8%	0	0%
Contexto laboral	Bajo	1	20%	13	24%	1	8%	0	0%
	Moderado	4	80%	33	61%	8	61%	1	100%
	Elevado	0	0%	8	15%	4	31%	0	0%
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	4	80%	34	63%	6	46%	0	0%
	Moderado	1	20%	19	35%	7	54%	1	100%
	Elevado	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la relación de los factores de estrés con el estado civil de los docentes, se observa que quienes presentan los niveles más bajos de estrés relacionado con el

trabajo en sí son quienes están solteros; mientras que quienes presentan niveles más elevados y moderados de estrés por contexto laboral son quienes están divorciados con el 92%, y el grupo de docentes solteros tienen menor estrés laboral producido por su relación con el trabajo.

CAPÍTULO 4

4. PROPUESTA PARA PREVENIR Y REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS EN LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

4.1. Presentación

Cada persona que sufre estrés puede ocasionar un alto costo para la institución en la que labora, ya que trae como consecuencia: absentismo, alto nivel de rotación, afectaciones en la calidad del trabajo realizado, accidentes, etc. Debido a ello, se plantean algunas sugerencias de estrategias para el control, prevención y reducción del estrés laboral desde dos perspectivas: Intervención a nivel organizacional e Intervención a nivel individual.

A partir de los resultados de la presente investigación, se determinó que el contexto laboral es el mayor estresor en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay; por esta razón se propone el siguiente plan de mejora.

4.2. Objetivos

Objetivo general:

- Presentar alternativas de mejora al contexto laboral para prevenir y reducir el nivel de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay.

Objetivos específicos:

- Dar a conocer al personal docente estrategias para afrontar problemas que puedan generar estrés.
- Fomentar en los docentes el buen uso del tiempo libre.
- Promover el reconocimiento por el buen desempeño docente.
- Desarrollar actividades sociales que promuevan las relaciones interpersonales.

4.3. Actividades

Tabla 6. Propuesta de Plan de Mejora

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	TIEMPO
Mejorar las relaciones interpersonales.	Realizar eventos socioculturales, para fomentar la comunicación entre docentes.	-Jefe Talento Humano -Decano de la Facultad de Medicina	Corto plazo
Fomentar en los docentes el buen uso del tiempo libre.	Programar jornadas deportivas entre docentes y alumnos.	-Jefe Talento Humano -Decano de la Facultad de Medicina	Corto plazo
	Encuentros de lectura o club de lectura		
Promover el reconocimiento por el buen desempeño docente.	Facilitar la participación en eventos de desarrollo profesional.	-Jefe Talento Humano -Decano de la Facultad de Medicina	Corto plazo
	Establecer un programa de reconocimientos por logros alcanzados: buenas evaluaciones docentes, artículos publicados, etc.		
Dar a conocer al personal docente estrategias para afrontar problemas que puedan generar estrés.	Taller de desarrollo personal para aumentar su autoestima, desarrollar técnicas de autocontrol, desarrollar habilidades para prevenir y reducir el estrés.	-Jefe Talento Humano -Decano de la Facultad de Medicina	Corto plazo

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

El fundamento teórico-conceptual que sustenta el trabajo de investigación, ha permitido develar que efectivamente, en los contextos educativos, especialmente en la población docente, diversos factores como la falta de disciplina, los problemas de comportamiento, la apatía, el bajo rendimiento, la falta de motivación por el aprendizaje de los alumnos, la diversidad del alumnado y los escasos recursos para afrontar las tareas, la sobrecarga de funciones, entre otras, se han convertido en importantes fuentes de estrés y ansiedad para el profesorado, que repercuten de forma negativa tanto en su rendimiento laboral como en su salud psicofísica (Matabanchoy, Lasso y Pantoja, 2017).

En tal sentido, toda vez que se ha llevado a cabo la investigación, los resultados han permitido definir que ciertamente existen niveles elevados de estrés entre los docentes, los cuales se experimentan con bastante frecuencia; además, se destaca que los docentes experimentan situaciones de estrés nuevas que no habían estado presentes antes, indicando que los niveles de estrés han estado en aumento, ya que son mayores en la actualidad que lo que fueron en el pasado. Esta situación deja ver que la labor docente, dadas sus características, genera espacios y situaciones estresantes, y concuerda con las afirmaciones de Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007) que señalan que solo en América Latina, 87% de los maestros están expuestos a estresores laborales.

La presente investigación, además reveló que son las mujeres quienes mayormente experimentan estrés laboral (67%) a diferencia de los hombres (51%). Con esto coincide el estudio de Maldonado (2013) en el cual se indica que las mujeres presentan mayores índices de estrés en un 80% de los casos. Otra investigación realizada en Brasil por Ramos y Jordao (2014) realizada con el objetivo de determinar las características diferenciales entre hombres y mujeres frente al estrés ocupacional, así como los factores de riesgos asociados y las estrategias de afrontamiento empleadas, encontró que los hombres presentan menos factores de riesgo y más implicación con la organización, en comparación con las mujeres.

Por otra parte, los docentes comprendidos en las edades de 40 a 60 años tienen un nivel mayor de estrés, en relación a los de menor edad. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Aguirre, Vauro y Labarthe (2015), en España, donde se encontró que

los trabajadores de mayor edad presentan mayores niveles de estrés. De igual manera, una investigación realizada en la ciudad de Cuenca, encontró que el nivel de estrés fue elevado en más del 60% de la muestra, con una relación significativa con la variable edad, siendo mayor el nivel de estrés en trabajadores de mayor edad (Peralta, Guerrero y Mejía, 2017).

Sin embargo, los docentes que mayor intensidad de estrés presentan en relación a los años de trabajo son los que están en la institución en un lapso de 1 a 5 años con el 58,5% de intensidad. Este último dato, concuerda con los obtenidos por Morales, Gallego y Rotger (2004) sobre “La incidencia y relaciones de la ansiedad y el estrés en los profesionales de intervención en servicios sociales”, quienes demostraron que a menor antigüedad, mayor probabilidad de desarrollar estrés; además, De Franca, Ferrari, Ferrari y Dornelles (2012) encontraron que respecto al tiempo de servicio, los más afectados son aquellos que tienen menos de un año de trabajo, siendo que los nuevos profesionales con poca experiencia en las funciones, tienden a desarrollar con mayor facilidad los síntomas del estrés. Esto se infiere, que se debe a que los nuevos empleados no se sienten totalmente listos para enfrentar o desempeñar adecuadamente las responsabilidades que implica la profesión, pasan por un proceso de adaptación al puesto que muchas veces puede resultar estresante, lo cual les lleva a cometer errores frecuentes durante su primer año en el puesto de trabajo, y consecuentemente produce sentimientos de frustración y fracaso.

El factor de Contexto Laboral que se refiere a las condiciones ambientales del trabajo, es lo que mayor grado de estrés les genera a los docentes; así como el Trabajo en sí mismo, aunque en menor medida, esto es, las tareas y las funciones que el sujeto tiene que realizar en la cotidianidad laboral. Este resultado guarda relación con la definición que Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) dan al estrés en un sentido general, describiéndolo como: “un proceso de interacción entre la persona y su entorno, este proceso inicia cuando las demandas del contexto superan la aptitud para resolverlas, el sujeto entra en un estado de impotencia y fracaso, lo cual impacta negativamente en sí mismo” (p. 28).

Al respecto, Durán (2010), lo define como: “un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad

de sus condiciones de trabajo que generan una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es)” (p. 76); es decir, se trata de una respuesta adaptativa que surge como reacción del trabajador frente a situaciones relativas a su puesto de trabajo; que en este caso específico tienen que ver con las tareas de planificación, cumplimiento de formatos de informes y registros académicos, pero sobretodo, el trato con los estudiantes y la tarea de impartir conocimientos en un espacio diverso donde no todos los estudiantes responden a los aprendizajes de la misma manera, exigiendo cada vez más implicación docente en relación a métodos pedagógicos y estrategias disciplinarias.

Los datos comparativos entre los factores de estrés y las características sociodemográficas, indican mayormente niveles moderados tanto en género, como edad y estado civil; sin embargo, se puede destacar que el factor de Contexto Laboral tiene una incidencia ligeramente mayor en el sexo femenino.

Considerando estos resultados, se coincide con las conclusiones de algunos estudios que apuntan al colectivo de la enseñanza junto con el de la enfermería como las ocupaciones más estresantes (Cladellas, Castelló y Parrado, 2018), lo cual representa un problema, puesto que las consecuencias del estrés laboral que sufren los docentes, pueden ser: disminución de producción, ya sea en cantidad, calidad o ambas; falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal; aumento de quejas y de conflictos, incremento de costos en salud (incapacidades, médico de empresa y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes.

CONCLUSIONES

Se ha determinado la frecuencia de acontecimientos estresantes que han estado presentes en la vida de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay; en primer lugar, más de la mitad de los docentes presentan síntomas de estrés laboral, con presencia de acontecimientos estresantes en la vida de un 52,96% de los docentes universitarios estudiados. La frecuencia de situaciones estresantes en los docentes en la actualidad es de 76,2% mientras que las situaciones estresantes que han dejado de afectarles representan el 23,8%; por lo tanto, existen mayor número de situaciones estresantes en la actualidad, demostrando que el estrés ha ido en crecimiento.

Se ha determinado la intensidad con que los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay viven o han vivido los acontecimientos estresantes, evidenciando un elevado nivel de estrés en el 49%; por lo tanto, los docentes experimentan estrés con un nivel alto de frecuencia e intensidad, reflejando una situación preocupante que requiere tomar acciones oportunas.

Se ha evaluado si los acontecimientos estresantes han dejado de afectarles o todavía les siguen afectando a los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay, encontrando que el 23,8% de acontecimientos estresantes que han sufrido a lo largo de su vida profesional han dejado de afectarles o apenas les afectan; sin embargo, han aparecido nuevos acontecimientos que cubren en gran parte niveles de estrés actuales. Dentro del estrés actual que se evidencia, el 47,2% de los docentes indica que el factor de contexto laboral es lo que mayor grado de estrés les genera.

Finalmente, con base en los resultados encontrados se determinó que el contexto laboral es el mayor estresor en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay, por tal razón se ha elaborado una propuesta de prevención del estrés laboral con el fin de mejorar el contexto laboral para prevenir y reducir el nivel de estrés laboral, dando a conocer al personal docente estrategias para afrontar problemas que puedan generar estrés, fomentando en los docentes el buen uso del tiempo libre y promoviendo el reconocimiento por el buen desempeño docente. En tal sentido, se pone a disposición del personal docente un programa de actividades y temas a tratar para

afrentar situaciones de estrés en el trabajo, con colaboración de la dirección administrativa de la organización.

RECOMENDACIONES

El programa de prevención elaborado se puede utilizar también en beneficio de las demás facultades de la Universidad, con el fin de contar con medidas preventivas dentro de la jornada de trabajo, procurando una mejora en la calidad de vida del personal, su rendimiento laboral y, consecuentemente el servicio educativo que se brinda.

Es necesario que se realicen continuamente evaluaciones del estrés en los docentes para detectar a tiempo otros problemas asociados y brindar atención oportuna en términos de salud y seguridad laboral.

Se recomienda revisar y reestructurar las políticas internas de la institución para garantizar el bienestar bio psico social de los docentes, especialmente porque se ha encontrado que el principal factor de estrés es el contexto laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M., & Burguillos, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección . *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 303-309.
- Adams, J. (2000). *Estrés: un amigo de por vida: cómo vivir con él, cómo usarlo y vivir creativamente a consecuencia del estrés*. Editorial Kier.
- Aguirre, C., Vauro, M., & Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo del personal aeronáutico de cabina. *Ciencias psicológicas*, 9(2).
- Albán Marañón, I. A. (2018). *Estudio de relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de producción de una industria de Tungurahua: caso PRODEGEL SA* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Ávila Sacoto, D. F. (2015). *El estrés laboral afecta al clima organizacional en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador CONAGOPARE* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Barrera, L. (2013). *Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital*. La Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- Bittar, C. (2008). *Investigación sobre Burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios*. Mendoza (Argentina).
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractul. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-59. doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- De Franca, F., Ferrari, R., Ferrari, D., & Dornelles, E. (2012). Burnout y aspectos laborales del personal de enfermería de dos hospitales de Medio Portea. *Rev.*

Latino-Am. Enfermagem, 20(5), 2-9. Obtenido de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/es_19.pdf

González, R. R., Doval, Y. R., & Pérez, O. M. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista internacional de Psicología*, 3(01), 1-19.

Guerrero, E., & Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28(5), 27-33. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v28n5/0185-3325-sm-28-05-27.pdf>

Instituto para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011). *Estrés Laboral*. Valencia: INSST.

Linares , O., & Guitierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*(2), 31-36.

Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad.

Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.

Matabanchoy, S., Lasso, E., & Pantoja, M. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Revista Psicoespacios*, 11(19), 57-75. doi:<https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

Morales, G., Gallego, L., & Rotger, D. (2004). La incidencia y relaciones de la ansiedad y el burnout en los profesionales de intervención en servicios sociales. *Interpsiquis*, 1-11.

Nelson, D.L., & Simmons B. (2004). Eustress: An elusive construct, an engaging pursuit. In P.L. Perrewe, & D.C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being*, Vol. 3: Emotional and physiological processes and positive intervention strategies (pp. 265–322). Oxford: Elsevier

- Nuñez, M. Á. (2006). ¡Estrés! Como vivir con equilibrio y control. Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Nottingham: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Boletín de la Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/bulletin/volumes/92/3/14-136333/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (4 de Mayo de 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Peralta, A., Guerrero, C., & Mejía, N. (2017). *Evaluación del estrés y su correlación con las características socio demográficas y la morbilidad laboral, y propuesta de un plan de prevención en los trabajadores de una empresa de bebidas gaseosas*. Cuenca: Universidad de Azuay.
- Petroche, C., & Anabel, D. (2016). *Incidencia e intensidad de las situaciones estresantes que presentan los estudiantes de décimo semestre durante la realización del proyecto de investigación en el periodo abril-septiembre 2015* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Rivera, C. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 55-66.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 72-88.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Estrés laboral en docentes . *Revista Gestión Universitaria*, 1(1), 27-37. Obtenido de https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Gestion_Universitaria/vol1num1/Revista_de_Gesti%C3%B3n_Universitaria_V1_N1_3.pdf

- Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Madrid. (2007). *Acciones preventivas ante el estrés laboral en docentes*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Madrid.
- Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos de España. (2016). *Ficha de prevención: el estrés en centros educativos. Recomendaciones para el trabajador*. Extremadura: Junta de Extremadura.
- Silla, J. M. P. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, (13), 18, 38.
- Zamora, A. (2017). *El estrés laboral: su Prevalencia y factores asociados en conductores de la Compañía de Transporte Escolar e Institucional ESTURIS S.A. ubicada en la ciudad de Cuenca (tesis de maestría)*. Cuenca: Universidad del Azuay.

ANEXOS

Anexo 1. Escala de Apreciación del Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
- Por favor conteste a todos los enunciados -

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

E A E
Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____
 Estudios/Título académico _____
 Residencia _____ Profesión _____

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:

G A S C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el cuadernillo

Ejemplo: "Castigo inmerecido"								SI	NO	0	1	2	3	A	P		
SI	NO	Intensidad			Tiempo			SI	NO	Intensidad			Tiempo				
1.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	28.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
2.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	29.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
3.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	30.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
4.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	31.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
5.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	32.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
6.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	33.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
7.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	34.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
8.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	35.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
9.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	36.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
10.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	37.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
11.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	38.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
12.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	39.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
13.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	40.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
14.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	41.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
15.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	42.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
16.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	43.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
17.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	44.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
18.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	45.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
19.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	46.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
20.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	47.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
21.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	48.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
22.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	49.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
23.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	50.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
24.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	51.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
25.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	52.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
26.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	53.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
27.	SI	NO	0	1	2	3	A	P									

Numero de SI				Puntuaciones en Intensidad			
En A =		A =					
	Total =	<input type="text"/>		Total =	<input type="text"/>	Centil =	<input type="text"/>
En P =		P =					