



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

DETERMINAR LA PREVALENCIA DE DISTRES LABORAL DEBIDO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

Profesor

Dra. Bernarda Espinoza Castro

Autor (es)

Md. María Gabriela Cáceres Flores

MSc. Marlon Saul Rodríguez Linares

2023

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en la prevalencia del distrés laboral en personal docente y administrativo de la Universidad Técnica de Ambato en la Provincia de Tungurahua del Ecuador, el objetivo de la investigación es identificar las fuentes generadoras de distrés en docentes y personal administrativo y si este problema de salud mental afecta directamente al rendimiento de docentes. Se realizó un tipo de estudio observacional, descriptivo, de corte transversal a 119 trabajadores entre docentes y personal administrativo, para la recolección de datos se aplicó una encuesta en línea, The General Health Questionnaire (GHQ12) que consta de 12 ítems, cada uno de los cuales evalúa la gravedad de un problema mental, de 119 trabajadores universitarios encuestados. Como resultados principales tenemos que la prevalencia de distrés está presente en el 53,78% de los trabajadores universitarios, siendo más prevalente en el personal docente con un 80,70%, El personal que trabaja más de 60 horas a la semana registro una prevalencia significativa de distrés del 91.30%. El personal que labora en el horario de la noche registro 88,89% de prevalencia de distrés; el 82,35% del personal manifestó haber presentado distrés por agresión verbal dada por personas del mismo sitio de trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos a través del análisis estadístico en Epi info podemos determinar que el personal docente posee 10 veces más probabilidades de experimentar angustia psicológica que el personal administrativo y 5 veces más probabilidades aquellos docentes que sufren de violencia verbal. En conclusión, es importante tomar medidas para prevenir y reducir el estrés en los docentes universitarios, y esto puede incluir establecer un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, desarrollar habilidades de gestión del tiempo, fomentar la colaboración y el apoyo mutuo, recibir capacitación en manejo del estrés y ofrecer recursos de apoyo.

Palabras Clave: distrés, salud mental, docentes, personal administrativo, condiciones laborables, prevalencia, prevención.

ABSTRACT

The present investigation focuses on the prevalence of work distress in teaching and administrative staff of the Technical University of Ambato in the Tungurahua Province of Ecuador, the objective of the research is to identify the sources of distress in teachers and administrative staff and if this mental health problem directly affects the performance of teachers. A type of observational, descriptive, cross-sectional study was carried out on 119 workers, including teachers and administrative staff, for data collection an online survey was applied, The General Health Questionnaire (GHQ12) consisting of 12 items, each of which evaluates the severity of a mental problem, of 119 university workers surveyed. As main results we have that the prevalence of distress is present in 53.78% of university workers, being more prevalent in teaching staff with 80.70%. Staff who work more than 60 hours a week registered a prevalence Significant distress of 91.30%. The personnel who work at night recorded 88.89% prevalence of distress; 82.35% of the personnel stated that they had presented distress due to verbal violence given by people belonging to their workplace. According to the results obtained through the statistical analysis in Epi info, we can determine that teachers are 10 times more likely to experience psychological distress than administrative staff and 5 times more likely those teachers who suffer from verbal violence. In conclusion, it is important to take steps to prevent and reduce stress in college faculty, and this may include establishing a work-life balance, developing time management skills, fostering collaboration and mutual support, receiving training in stress management and offer support resources.

Keywords: distress, mental health, teachers, administrative staff, working conditions, prevalence, prevention.

INDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	5
4.	METODOLOGÍA	10
5.	RESULTADOS.....	13
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	14
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	16
8.	REFERENCIAS	17
9.	ANEXOS	19

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	.DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORALES Y DE SALUD DE LOS 119 EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA-ECUADOR.	20
Tabla 2	PREVALENCIA DE DISTRÉS LABORAL EN LOS 119 EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA-ECUADOR.....	22
Tabla 3	MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA Y AJUSTADA DE DISTRES EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, DE CONDICIONES LABORALES Y SALUD DE LOS 119 EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA-ECUADOR.....	24

INTRODUCCIÓN

El distrés o estrés negativo son aquellos síntomas de angustia, desesperación en el que provocan síntomas físicos y psicológicos a una persona, este tipo de estrés crónico tiene una prevalencia de meses incluso años en los individuos que lo padecen (Griffith, Steptoe, y Cropley 1999). El distrés laboral es provocado por la excesiva carga laboral de los trabajadores estos también pueden sufrir de enfermedades cerebrovasculares y cardiopatías así también como incapacidad física como fatiga, mareos, calambres, dolores de cabeza, náuseas, apneas entre otras (Griffith et al. 1999). Entre los psíquicos esta la agresividad, depresión, preocupación, comportamiento irracional, ansiedad entre otros (Mearns y Cain 2003).

El distrés laboral se presenta cuando en el ámbito laboral los trabajadores son obligados a cumplir con más exigencias de sus capacidades de respuesta, ocasionando problemas en su salud física y mental (Crucinta 2018). Esta es una de las enfermedades que afecta una crisis económica mundial debido a alto costo de vida a un elevado índice en la pobreza de la población más vulnerable y al aumento de nivel en enfermedades mentales en la sociedad moderna lo que provoca el bajo rendimiento laboral (Crucinta 2018). Las nocivas reacciones emocionales y físicas del estrés ocurren con las altas exigencias de trabajo o las necesidades exigentes del empleador.

A nivel mundial La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que el distrés es la enfermedad mental del siglo XXI e inclusive puede ser el principal causante de contraer depresión y en actos de suicidios. Los trabajadores de países en vías de desarrollo padecen de distrés laboral entre un 5% y 10% mientras que los trabajadores de los países más industrializados entre 20% y un 50% sufren de enfermedades mentales y psicológicas (Ivonne et al. 2022). La Organización Internacional de Trabajo (OIT) a nivel mundial considera que la violencia y el distrés están asociados a millones de trabajadores de Europa y América Latina, causando problemas de salud mental tanto en el sector público como en el sector privado convirtiéndose en sitios peligroso para la salud de las personas (Clarke 2006).

El distrés laboral viene siendo una de las enfermedades más comunes de la Unión Europea más del 50% de trabajadores sufren síntomas relacionados con esta enfermedad

laboral(Clarke 2006). En Europa las condiciones de trabajo afectan a un total de 40 millones de personas con prevalencia de distrés laboral (Ivonne et al. 2022). El distrés laboral produce gran número de ausencias de trabajo en profesores académicos, auxiliares, directores sin embargo cualquier trabajador está expuesto a sufrirlo debido a condiciones laborales inadecuadas, falta de organización laboral y la desmotivación del personal (García 2016). Diariamente las enfermedades mentales en trabajadores suponen pérdidas de miles de millones de dólares en las empresas en el mundo alrededor del 3,5% y 0,5% del PIB de un país, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Clarke 2006). Presión de la producción y la organización del trabajo son los principales causantes de la actividad del empleado hasta llevarlo a una situación de ansiedad y distrés.

En Europa estudios sobre distrés determinan que las condiciones laborales influyen directamente con el rendimiento de la empresa y los trabajadores a sus puestos de trabajo intensos y jornadas laborales excesivas (Clarke 2006). La Organización mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional de trabajo (OIT) en América Latina registra una gran preocupación debido aumento en el nivel de distrés laboral siendo entre el 30% y 40% de la población trabajadora que lo padece (Mejía Christian 2019). En Argentina, Chile, México y Colombia definen al estrés laboral como una reacción negativa del empleado a las condiciones laborales como las excesivas cargas del trabajo y presión constante por parte de clientes y empleadores (Mejía Christian, 2019). En Perú, Chile y Colombia estudios mostraron que los trabajadores padecían de sintomatologías mentales como la depresión y el distrés en trabajadores asalariados debido a altos niveles de presiones por parte de sus empleadores (Mejía Christian, 2019).

En los países de Latinoamérica como es el caso de Ecuador, Argentina, Chile, México, Perú y Uruguay tienen en común que los problemas principales entre docentes y personal administrativo en centros educativos es el distrés laboral (Guzmán 2019). En el personal docente y administrativo de Argentina persiste un nivel de distrés del 34% en sus centros de enseñanza educativa mientras que en México con un porcentaje del 27% y países como Chile y Ecuador con un porcentaje de 42% de prevalecía de distrés laboral, siendo uno de los problemas que más llamó la atención a la Organización mundial de la Salud por altos porcentajes de esta enfermedad mental (Guzmán 2019). En América latina las continuas

modificaciones de las condiciones laborales que atraviesan todos los países del mundo frente a la pandemia global causada por coronavirus afecta aún más en la salud mental de la población (Rueda Andrade y Yolis Yajaira 2021). Las organizaciones de trabajo optaron por modalidades virtuales y modalidades híbridas eso provocó que aparezcan trastornos de estrés, depresión, ansiedad, preocupación por infectarse, insomnio el mismo que se intensifica si ha contraído la enfermedad mundial (Rueda Andrade y Yolis Yajaira 2021).

En Ecuador las condiciones laborales representan el 30% de enfermedades ocupacionales relacionado con la actividad que desempeña el trabajador y provocado por las exigencias que tiene el empleador (Rueda Andrade y Yolis Yajaira 2021) La asociación entre las condiciones laborales y el estrés presenta un mayor porcentaje en investigadores académicos y docentes, debido a la carga laboral, exigencias y turnos de trabajo adicionales (Rueda Andrade y Yolis Yajaira 2021). La Constitución de la República del Ecuador frente a este tema de salud pública menciona en su artículo 236 que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”(García 2016). Ecuador ha desarrollado normas y reglamentos que garantizan al trabajador su actividad laboral en un ambiente sano y seguro. Los docentes y personal administrativos ecuatorianos no están lejos de esta realidad ya que estos se encuentran en altos niveles de estrés laboral ya que en las instituciones que laboran se espera un desempeño de sus objetivos al prestar sus servicios a la comunidad teniendo una gran cantidad de personas que atender y asistir y esto a su vez está relacionado directamente con el desempeño general de las instituciones educativas (Acosta Ramos et al. 2019).

El estrés que experimentan los docentes ha sido un tema de creciente interés en los últimos años comienza en la década de los 70 como un síndrome de respuesta a efectos como la depresión o la ira derivadas de la profesión de ser académicos (García 2016). Se han identificado varios factores que contribuyen al estrés relacionado con el trabajo de los docentes, algunos de los cuales son las demandas interpersonales, la variedad de tareas requeridas, la falta de reconocimiento profesional y los problemas de disciplina en el aula. (Mearns y Cain 2003). Además de la aparición de tensión, ansiedad, ira y depresión considerando el estrés crónico como serias implicaciones en el desarrollo laboral, salud fisiológica y estado psicológico (Li y Kou 2018). Todos estos factores estresantes pueden

llevar a los docentes a experimentar agotamiento. El agotamiento se describe como un síndrome de cinismo y agotamiento emocional que es una respuesta al estrés crónico, particularmente en trabajos donde los individuos trabajan con personas (Li y Kou 2018; Mearns y Cain 2003)

Las exigencias del trabajo han revelado la aparición de distrés en trabajadores con alto ritmo de trabajo, tareas repetitivas, rotación de turnos, inseguridad económica, inestabilidad de trabajo, incapacidad laboral y presión competitiva (Sánchez López y Martínez Alcántara 2014). Las condiciones laborables como espacios de trabajo, higiene, ruido, temperatura, iluminación desencadenan síntomas de distrés en los puestos de trabajo (Sánchez López y Martínez Alcántara 2014). La Inseguridad en el trabajo, exigencias físicas, acoso sexual, maltrato, discriminación son ejemplos de diversidad de situaciones a las que se enfrentan los trabajadores en sus rutinas diarias y que presentan síntomas de claro distrés laboral (Guadalupe, Flores, y Alcántara 2005). En los docentes, el distrés laboral se ha relacionado con efectos afectivos y profesionales negativos a consecuencias, que incluyen cinismo, agotamiento emocional, depresión, funcionamiento ocupacional deteriorado e insatisfacción con la elección de carrera (Li y Kou 2018). El distrés también tiene consecuencias negativas para los estudiantes y para las familias de los docentes. Particularmente vulnerables son los maestros nuevos, que pueden optar por abandonar el campo debido al agotamiento. Estimaciones anteriores mencionan que el 20% de todos los nuevos docentes abandonan la docencia durante sus primeros años en el trabajo (Li y Kou 2018).

(Li y Kou 2018)encontraron que los factores estresantes del trabajo, como las desigualdades en las relaciones afectan más fuertemente el aspecto emocional, el agotamiento puede extenderse a través de las organizaciones cuando, por ejemplo, los maestros discuten problemas organizacionales o de los estudiantes con colegas o directores. Los altos niveles de estrés en el lugar de trabajo provocan que los docentes se sientan angustiados siendo crucial investigar a maestros vulnerables y problemas de salud mental.

Los profesores universitarios en los últimos años padecen de distrés laboral asociado con el aumento de exigencias laborables impactando negativamente en la calidad de vida y trabajo, en las relaciones entre docentes y estudiantes provocando así consecuencias en la salud física y mental (Sánchez López y Martínez Alcántara 2014).

Las condiciones laborales de los docentes universitarios implican involucrarse con los estudiantes y reconocer sus habilidades para acompañarlos no solo en el ámbito de la academia sino también el ámbito personal (Javier et al. 2019). Trabajar con jóvenes universitarios requiere altas exigencias psicológicas, exigencias laborales y familiares provocando índices elevados de distrés en varios docentes (Javier et al. 2019).

El presente estudio se enfoca en la predominante distrés laboral en los trabajadores de la institución de educación superior administrativo y docente en el Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua, teniendo en cuenta la problemática actual del distrés en los trabajadores a las condiciones laborables, el objetivo de la investigación es identificar las fuentes generadoras de distrés en docentes y personal administrativo así mismo comprobar si en el área de estudio existe influencia del bajo rendimiento de los maestros a causa de distrés laboral, identificar los diferentes mecanismos para prevenir y mitigar dicha enfermedad mental, se analizaron de igual manera los vínculos existentes entre las condiciones laborables y los síntomas de distrés para proponer medidas de acción inmediata en las instituciones de educación superior.

Se determina a través de esta investigación la prevalencia del distrés en el trabajo de los docentes y personal administrativo que labora en la Universidad Técnica de Ambato y la implementación de medidas y planes de acción inmediatos. La pregunta de investigación a este estudio es ¿De qué manera influye el distrés laboral en el desempeño del personal docente y administrativo de la institución de educación superior? Objetivo general en la investigación trata de determinar la prevalencia de distrés laboral en el personal docente y administrativo de Universidad Técnica de Ambato, Provincia de Tungurahua. Tres son los objetivos específicos de la investigación - Ejecutar un diagnóstico del porcentaje de distrés del personal académico y administrativo en el área de estudio. - Identificar las condiciones laborables relacionadas con el distrés en el ámbito laboral. - Realizar un plan de acción en la prevención del distrés laboral.

METODOLOGÍA

Diseño y población de estudio:

El estudio fue de tipo observacional, descriptivo, de corte transversal con una población de 119 trabajadores entre docentes y personal administrativo que realicen sus actividades laborales dentro de la institución educativa. Dentro de los criterios de inclusión se aceptó en el estudio al personal docente y administrativo que realizaron sus actividades laborales dentro de la institución durante el periodo de aplicación de la encuesta, de sexo femenino y masculino, en edades comprendidas entre 18 y 65 años, que trabajen en cualquier jornada y que declararon en participar voluntariamente en la investigación, por medio del consentimiento informado autorizado.

Se excluyó de la investigación a los trabajadores docentes y administrativos que en el periodo de la realización de la encuesta no se encuentren laborando dentro de la institución universitarias, además a trabajadores que tengan diagnóstico previo de presentar distrés o alguna patología relacionada al mismo.

Instrumento y recolección de la muestra:

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta en línea con 20 preguntas. Para la creación del cuestionario en línea se utilizó la plataforma en línea de acceso libre “Google Forms”. Se aplico los instrumentos previamente validados en versión español:

- GHQ12 (Brabete, 2014).

La encuesta recopilo información sociodemográfica, situación de empleo, condiciones de trabajo, también la salud de los trabajadores, comportamientos violentos en el puesto de trabajo y prevalencia distrés.

Control de calidad de datos:

Se realizó un piloto con 10 participantes para evaluar las preguntas del cuestionario.

Adicionalmente, con una breve explicación al grupo encuestado garantizamos la calidad de los datos, dejando claro que esta encuesta es de carácter anónimo y sus datos confidenciales.

Para lograr la mayor participación posible el cuestionario se distribuyó a través de correos electrónicos oficiales de las instituciones universitarias y se limitará a un máximo de una respuesta por cada dispositivo en donde se realice el cuestionario.

Por último, se estructuró una base de datos analizable por medio del software Microsoft Excel, y finalmente con los datos obtenidos realizamos un control de calidad, así corregimos los posibles errores encontrados.

Condiciones éticas y posibles sesgos:

Los datos que se recogieron por medio del instrumento mencionado no incluyen referencias de índole personal o filiación de los trabajadores que accedan al llenado, tampoco se obtuvo datos como correos electrónicos, nombre y apellidos, ni números de identificación.

Inclusive los investigadores aseguran la confidencialidad de los datos obtenidos ya que no se tendrá acceso a información personal de los trabajadores.

Esta investigación está expuesta a sesgos dentro del proceso de recolección de datos, como la posibilidad de respuestas repetidas, se buscó eliminar este riesgo haciendo uso de las funciones de la plataforma de recolección limitando a 1 respuesta por dispositivo enlazado a la plataforma.

Definición de variables:

Se utilizó variables sociodemográficas, variables de condiciones de salud de los trabajadores, variables de trabajo, variables de estrés; las mismas que se encuentran dentro de los cuestionarios como el GHQ-12, y por se utilizó variables de violencia física y verbal.

La primera variable que aplicamos dentro de nuestra encuesta fue la de exclusión para determinar la aceptación o negación del personal universitario en participar de manera voluntaria en nuestra encuesta.

Dentro de las variables sociodemográficas tenemos: sexo, el cual se definió entre femenino y masculino. El rango de edad de los trabajadores. El lugar de nacimiento, como la región y en algunos casos país de origen. El nivel de educación es otra variable que se determinó.

En la variable condiciones de salud de los trabajadores, tenemos: trabajos remunerados actualmente, horas que trabaja normalmente a la semana, en las cuatro últimas semanas. Ocupación que desempeña actualmente en la universidad (docente o personal administrativo), tiempo que lleva trabajando en la universidad, el contrato que tiene con la institución en donde labora, certeza sobre la continuidad en la institución (alta, media, baja), la jornada de trabajo que cumplen en la universidad. La variable cuánto tiempo se demora en trasladarse a su lugar de trabajo, el horario laboral se adapta a compromisos personales (muy bien, bien, no muy bien, nada bien, no sabe/no responde), la salud se considera (excelente, muy buena, buena, regular, mala).

Aplicamos el cuestionario GHQ-12, y la pregunta global se basa en las últimas semanas: con qué frecuencia usted se ha sentido: ¿capaz de concentrarse bien en lo que hace? ¿ha perdido sueño por preocupaciones?, se ha sentido útil para los demás?, se ha sentido capaz de tomar decisiones, se ha sentido constantemente bajo tensión?, ha sentido que no puede solucionar sus problemas? ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?, ha sido capaz de enfrentar sus problemas? se ha sentido triste o deprimido?, Ha perdido confianza en sí mismo? ha sentido que usted no vale nada?, se ha sentido feliz considerando todas las cosas?, las opciones de respuesta son: (mucho más de lo habitual, o bastante más de lo habitual, o no más que lo habitual, y no en lo absoluto).

Y por último tenemos cuatro preguntas de violencia que son: violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo, violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo, pretensiones sexuales no deseadas, violencia verbal cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo; todas con respuestas de (sí, no, no sabe/no responde).

Análisis de los resultados:

De 154 encuestas recolectadas del personal universitario al momento de filtrarlas 119 de las mismas fueron respondidas de manera adecuada, por la misma razón estas se tomaron para su análisis estadístico. El análisis estadístico se realizó con la herramienta EpiInfo (versión 7.2) del Center for Disease Control and Prevention de Atlanta. En el análisis descriptivo se

evaluó frecuencias absolutas y relativas para variables cualitativas. El análisis bivariado se realizó con la prueba de Chi-cuadrado y modelos de regresión logística crudos y ajustados.

RESULTADOS

Para los resultados sociodemográficos comparamos dos grupos de trabajadores (docentes/personal administrativo), de 119 trabajadores universitarios encuestados 47,89% corresponden al personal docente y 52,11% corresponden al personal administrativo. Dentro de los resultados sociodemográficos podemos mencionar que aproximadamente la mitad de los participantes (56,30% son mujeres; la mayoría de los trabajadores (99,16%) tienen estudios de educación superior. El grupo etario entre 30 a 39 años fue el más frecuente entre los empleados, con un 36,97%. Por otra parte, el 78,15% de los empleados manifestaron que a la semana trabajan entre 40 a 59 horas. Además, la mayoría del personal manifestó que labora en la institución desde 1 a 5 años (63,87%). La jornada de trabajo en la cual se encuentran la mayoría de los trabajadores es la del turno diurno con un 70,59%. Es importante mencionar que el 71,43% de los trabajadores manifiestan tener una buena relación trabajo y familia, además de una buena percepción de salud con un 52,10%. El 7,02% de los trabajadores respondieron haber tenido violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo. Se observó una diferencia estadísticamente significativa entre los docentes y administrativos en relación a edad, horas que trabajan a la semana, tiempo que llevan trabajando en la institución, jornada de trabajo, relación trabajo y familia, distrés y violencia física (**Ver Tabla 1**).

La problemática del distrés fue identificada en 53,78% trabajadores universitarios, siendo más prevalente en el personal docente con un 80,70%. La edad también fue un factor importante, siendo destacada la problemática en los trabajadores de 40 a 49 años con un 86,96%. El personal que trabaja más de 60 horas a la semana registro una prevalencia significativa de distrés del 91,30%. El personal que labora en el horario de la noche registro 88,89% de prevalencia de distrés; finalmente el 82,35% del personal manifestó haber presentado distrés por violencia verbal dada por personas pertenecientes a su lugar de trabajo. Todos estos valores son estadísticamente significativos (**Ver Tabla 2**).

Mediante un análisis de regresión logística se determinó en el personal docente tener 10 veces más posibilidad de producir distrés a diferencia del personal administrativo (O.R.C: 10,22; I.C 95%: 4,34 - 24,06). Además, el personal en edades entre 40 a 49 años es considerado un factor de riesgo en comparación con las otras edades de los trabajadores (O.R.C: 10,46; I.C 95%: 2,61 - 41,84). Por otra parte, la jornada de trabajo nocturno es un factor de riesgo para distrés (O.R.C: 23,93; I.C 95%: 1,61 - 355,44). Finalmente, los trabajadores que reportan violencia verbal dada por personas pertenecientes al mismo lugar de trabajo tienen aproximadamente 5 veces más posibilidades de presentar distrés que los trabajadores que no reportan violencia verbal (O.R.C: 4,85; I.C 95%: 1,31 - 17,91) (**Ver Tabla 3**).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Según información obtenida a través del análisis estadístico en Epi info podemos determinar que existe una mutualidad estadísticamente significativa entre el aumento de distrés en el grupo de trabajadores docente y administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, lo cual coincide con (Alvites, 2019) y (Donayre, 2016) al mencionar que las condiciones de trabajo como las jornadas nocturnas generan distrés en docentes y personal administrativo de educación superior tanto en Latinoamérica, Norte América y Europa, así también (Moncayo, 2020) y (Rodríguez, 2020) mencionan que el distrés es una enfermedad mental que es influenciada por condiciones de trabajo lo que dificulta el correcto desempeño del personal universitario.

Entre los resultados sobresale la prevalencia de distrés es mayor en el personal docente con un 80,70% y que trabaja más de 60 horas a la semana y en el horario de la noche se registró un 88,89% de prevalencia de distrés, se trata de un punto crítico alto de prevalencia de distrés considerando un estudio en México en el cual la problemática fue de un 14% en docentes universitarios así también en dos estudios realizados en España se detectó un 27% y un 41 % en académicos universitarios según (Edilia et al. s. f.).

Según (Sánchez, 2014) en sus estudios realizados en España menciona que los análisis de regresión logística demostraron que el personal docente tiene 15 veces más probabilidades

de sufrir de distrés que el personal administrativo (O.R.C: 15,13; I.C 98%) además el trabajo en turnos nocturnos es un factor de riesgo potencial para el estrés; los trabajadores que reportan abuso verbal por parte de sus compañeros de trabajo y fuera del mismo tienen 10 veces más probabilidades de experimentar estrés que aquellos que no sufren de acoso verbal (O.R.C: 5,66; I.C 93%) lo que coincide con las condiciones laborables a nuestra investigación y la prevalencia de distrés laboral.

(Rubio & Navarro, 2007) menciona que el distrés laboral es un problema de salud mental por las exigencias laborables en los puestos de trabajo asociada a condiciones de trabajo inadecuadas en sus investigaciones estos autores mencionan que los docentes sufren de distrés por varios factores psicosociales afectando a casi 40 millones de empleados en Europa provocando bajo rendimiento en la productividad y competitividad, así como efectos nocivos en la salud mental.

Los hallazgos confirman la relación entre los estados de ánimo ansiosos y depresivos al distrés y vinculados por condiciones laborables según (Pilar 2008) que la prevalencia de estrés negativo provoca cambios en el estado de ánimo que se manifiestan como irritabilidad, falta de capacidad para sentir alegría, apetito e insomnio. Son millones de personas en todo el mundo que sufren de esta enfermedad mental, el distrés incide en el ausentismo laboral, disminuye la productividad y el rendimiento del trabajador.

(Rubio et al. 2007) exigió que se desarrollen políticas de intervención multifacéticas para la comunidad docente con el objetivo de disminuir la situación del personal educativo y brindar mejores condiciones de trabajo para potenciar el compromiso y desempeño de los profesionales. Los hallazgos de un estudio sobre los factores de riesgo psicosocial para el estrés entre profesores universitarios colombianos son consistentes con los hallazgos de este estudio cuando señalan los factores de riesgo para la salud que representan la carga académica exigente, la sobrecarga y horario nocturno.

Según (Mearns y Cain 2003) además de las buenas relaciones laborales y la comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, el reconocimiento monetario y los incentivos económicos permiten que los docentes y personal administrativo se sientan bien, pero de no ser así, lo percibirán como factores estresantes, lo que coincide con la prevalencia de distrés.

El impacto que tienen los factores psicosociales como se muestra en estos resultados tiene efectos negativos en la institución porque influye en la ausencia del trabajador de su lugar de trabajo, bajo rendimiento y disminución de la competitividad. Esto se traduce en un aumento de las horas de trabajo perdidas para la institución educativa, lo que conduce a una menor productividad, mala calidad del servicio y una carga para otros trabajadores (Guzmán 2019).

Esta institución educativa se ve afectada en sus procesos cuando uno o más docentes padecen de distrés ya que sienten que el rendimiento académico de los estudiantes se ve obstaculizado por su falta de preparación psicológica adecuada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De este estudio se concluyó que el personal académico y administrativo de la Universidad Técnica de Ambato experimenta frecuentemente estrés laboral debido a factores como largas jornadas laborales nocturnas, violencia verbal, edad avanzada y relaciones personales con sus compañeros de trabajo, el resultado principal es que los docentes tienen 10 veces más probabilidades de experimentar angustia psicológica y aquellos docentes que sufren de violencia verbal tienen 5 veces más probabilidad de tener distrés de aquellos que no padecen de acoso verbal.

Es imposible determinar si todos los resultados pueden generalizarse en este estudio, es importante incluir más docentes participantes en estudios de este tipo en el futuro. Sin embargo, hubo algunos hallazgos adicionales interesantes relacionados con otros aspectos sociodemográficos y condiciones de trabajo que serían relevantes si se ampliara el tema del distrés.

Los docentes universitarios suelen sufrir más estrés laboral que el personal administrativo debido a una serie de factores, entre ellos la carga de trabajo, la presión académica, el entorno competitivo, la carga emocional y la falta de apoyo, para prevenir y reducir el estrés en los docentes universitarios, Es importante que los docentes universitarios establezcan límites claros entre su trabajo y su vida personal. Esto puede incluir establecer horarios específicos

para trabajar y descansar, así como establecer límites en cuanto a la cantidad de trabajo que se realiza fuera del horario laboral.

Las instituciones pueden ofrecer programas de capacitación en manejo del estrés para los docentes universitarios. Estos programas pueden incluir técnicas de relajación, meditación y respiración, así como estrategias para manejar el estrés en situaciones específicas, así como también ofrecer recursos de apoyo a los docentes universitarios, como asesoramiento y terapia psicológica, grupos de apoyo y recursos de salud mental.

En conclusión, es importante tomar medidas para prevenir y reducir el estrés en los docentes universitarios, y esto puede incluir establecer un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, desarrollar habilidades de gestión del tiempo, fomentar la colaboración y el apoyo mutuo, recibir capacitación en manejo del estrés y ofrecer recursos de apoyo.

REFERENCIAS

Acosta Ramos, Adriana Cristina, Luz Karine Jimenez Ruiz, Edgar Guillermo Pulido, y Miladys Paola Redondo Marin. 2019. «Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia.» *Journal Encuentros* 17(01).

Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. 2019. «Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa». *Propósitos y Representaciones* 7(3):141. doi: 10.20511/pyr2019.v7n3.393.

Clarke, Braun &. 2006. «prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios». *La sociedad de la sociedad* 3:5-65.

Crucinta, E. 2018. «El estrés laboral del docente universitario y su relación con el clima organizacional en la universidad nacional de "San Antonio Abad" del Cusco, 2016». 286.

Donayre, Claudia. 2016. «PERCEPCIÓN SOBRE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE NIVEL SECUNDARIO QUE APLICAN PROGRAMAS INTERNACIONALES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BILINGÜE».

Edilia, Dra Martha, Palacios Nava, Martha Edilia Palacios Nava, Verónica Montes, y Oca Zavala. s. f. *WORKING CONDITIONS AND STRESS IN UNIVERSITY ACADEMIC*. Mexico.

- García, Jorge. 2016. «“Estudio del estrés laboral en el personal Administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2015”». *Revista CES Salud Pública* 3(4):280-88.
- Griffith, Jayne, Andrew Steptoe, y Mark Copley. 1999. «An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers». *British Journal of Educational Psychology* 69(4):517-31. doi: 10.1348/000709999157879.
- Guadalupe, María, Luna Flores, y Susana Martínez Alcántara. 2005. «Job demands and adverse health effects». *Salud de los Trabajadores* 13(2):67-80.
- Guzmán, Lucía Rodríguez. 2019. «Aproximación al estudio del estrés en profesores universitarios». *Revista IRICE* (36):11-31.
- Ivonne, Sandra, Muñoz Maldonado, José Francisco, Gómez Clavel, Dante Amato, Marcela Sofía, Jiménez Martínez, Juan Pineda Olvera, Ana María, Lara Barrón, Xavier De Jesús, Novales Castro, Carmen Alicia, Jiménez Martínez, y María De. 2022. «Revista Electrónica de Psicología Iztacala». (1).
- Javier, Johnny, Juan Pablo, Gabriela Calle, Tatiana Roldán, Johnny Javier Orejuela, y Juan Pablo Román-calderón. 2019. «Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos * Psychosocial factors related with stress in colombian professors Resumen». *Diversitas* 15(1):61-72.
- Li, Wenjun, y Changgui Kou. 2018. «Prevalence and correlates of psychological stress among teachers at a national key comprehensive university in China». *International Journal of Occupational and Environmental Health* 24(1-2):7-16. doi: 10.1080/10773525.2018.1500803.
- Mearns, Jack, y Jill E. Cain. 2003. «Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies». *Anxiety, Stress and Coping* 16(1):71-82. doi: 10.1080/1061580021000057040.
- Mejía Christian. 2019. «“Factors Associated with Work-Related Stress in Workers in Six Latin American Countries.”» *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo* 11:28-204.
- Moncayo Josselyn. 2020. *ESTRÉS LABORAL Y MEDIDAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL HOGAR COLEGIO LA DOLOROSA*.
- Pilar. 2008. «EL ESTRÉS DOCENTE EN LOS PROFESORES DE ESCUELA PÚBLICA». *Pontificia Universidad Católica de Perú*.
- Rodríguez Suttys. 2020. *PREVALENCIA DE ESTRÉS EN DOCENTES DEL LICEO JUAN PABLO DUARTE, ENERO-MARZO, 2020*.
- Rubio, León, Avargues Navarro, y J. M^a. 2007. *Evaluación del estrés laboral del personal universitario Labor stress evaluation of the university personnel*. Vol. 18.
- Rueda Andrade, y Yolis Yajaira. 2021. *“Estrés Laboral En Personal de Una Florícola Bajo Las Nuevas Condiciones de Trabajo.”*

Sánchez López, Claudia, y Susana Martínez Alcántara. 2014. «Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud». *Salud de los Trabajadores* 22(1):19-28.

ANEXOS

TABLA 1 . DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORALES Y DE SALUD DE LOS 119 EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA-ECUADOR

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	Docentes	Personal	TOTAL	Valor p
		(n=57)	Administrativo (n=62)	n=119	
		n (%)	n (%)	n (%)	
Sexo	Femenino	28 (49,12)	39 (62,90)	67 (56,30)	0,06
	Masculino	29 (50,88)	23 (37,10)	52 (43,70)	
Nivel de educación	Educación Secundaria / Media completa	0 (0,00)	1 (1,61)	1 (0,84)	0,26*
	Educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado)	57 (100,00)	61 (98,39)	118 (99,16)	
Edad	20-29 años	9 (15,79)	27 (43,55)	36 (30,25)	0,002
	30-39 años	21 (36,84)	23 (37,10)	44 (36,97)	
	40-49 años	16 (28,07)	7 (11,29)	23 (19,33)	
	50 años o más que 50 años	11 (19,30)	5 (8,06)	16 (13,45)	
Horas de trabajo a la semana	Menos de 40 horas	1 (1,75)	2 (3,23)	3 (2,52)	< 0,01*
	De 40 horas a 59 horas	34 (59,65)	59 (95,16)	93 (78,15)	
	Mas de 60 horas	22 (38,60)	1 (1,61)	21 (19,33)	
Tiempo que lleva trabajando	Menor a 1 año	5 (8,77)	9 (14,52)	14 (11,76)	0,01*
	De 1 año a 5 años	30 (52,63)	46 (74,19)	76 (63,87)	
	De 6 años a 10 años	18 (31,58)	7 (11,29)	25 (21,01)	
	De 11 años a 15 años	3 (5,26)	0 (0,00)	3 (2,52)	
	Mas de 16 años	1 (1,75)	0 (0,00)	1 (0,84)	
Jornada de trabajo	En turnos (rotativos día-noche)	3 (5,26)	1 (1,61)	4 (3,36)	< 0,01*
	En turnos (rotativos sólo de día)	11 (19,30)	2 (3,23)	13 (10,92)	
	Sólo diurno (de día)	25 (43,86)	59 (95,16)	84 (70,59)	
	Sólo nocturno (de noche)	18 (31,58)	0 (0,00)	18 (15,13)	

Relación trabajo y familia	Muy bien	7 (12,28)	6 (9,68)	13 (10,92)	0,002
	Bien	33 (57,89)	52 (83,87)	85 (71,43)	
	No muy bien	17 (29,82)	4 (6,45)	21 (17,65)	
Estado de salud	Excelente	3 (5,26)	7 (11,29)	10 (8,40)	0,30*
	Muy buena	14 (24,56)	18 (29,03)	32 (26,89)	
	Buena	30 (52,63)	32 (51,61)	62 (52,10)	
	Regular	10 (17,54)	5 (8,06)	15 (12,61)	
Distrés	Si	46 (80,70)	18 (29,03)	64 (53,78)	< 0,01*
	No	11 (19,30)	44 (70,97)	55 (46,22)	
Violencia física[®]	Si	4 (7,02)	0 (0,00)	4 (3,36)	0,02*
	No	53 (92,98)	62 (100,00)	115 (96,64)	
Violencia verbal[™]	Si	11 (19,30)	6 (9,68)	17 (14,29)	0,07
	No	46 (80,70)	56 (90,32)	102 (85,71)	

(*) Valores p calculados mediante la prueba exacta de Fisher.

([®]) Cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo.

([™]) Cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo.

Fuente: EpiInfo V 7.2.5.0

Elaborado por: Grupo 4. Gabriela Cáceres; Marlon Rodríguez

TABLA 2 PREVALENCIA DE DISTRÉS LABORAL EN LOS 119 EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA-ECUADOR

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	DISTRES	TOTAL	Valor p
		(n=64)	n=119	
		n (%)	n (%)	
Sexo	Femenino	37 (55,22)	67 (56,30)	0,36
	Masculino	27 (51,92)	52 (43,70)	
Nivel de educación	Educación Secundaria / Media completa	1 (100,00)	1 (0,84)	0,26*
	Educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado)	63 (53,39)	118 (99,16)	
Ocupación	Docente	46 (80,70)	57 (47,90)	< 0,01
	Personal Administrativo	18 (29,03)	62 (52,10)	
Edad	20-29 años	14 (38,89)	36 (30,25)	< 0,01
	30-39 años	19 (43,18)	44 (36,97)	
	40-49 años	20 (86,96)	23 (19,33)	
	50 años o más que 50 años	11 (68,75)	16 (13,45)	
Horas de trabajo a la semana	Menos de 40 horas	0 (0,00)	3 (2,52)	< 0,01*
	De 40 horas a 59 horas	43 (46,24)	93 (78,15)	
	Mas de 60 horas	21 (91,30)	23 (19,33)	
Tiempo que lleva trabajando	Menor a 1 año	8 (57,14)	14 (11,76)	0,13*
	De 1 año a 5 años	36 (47,37)	76 (63,87)	
	De 6 años a 10 años	17 (68,00)	25 (21,01)	
	De 11 años a 15 años	3 (100,00)	3 (2,52)	
	Mas de 16 años	0 (0,00)	1 (0,84)	
Jornada de trabajo	En turnos (rotativos día-noche)	1 (25,00)	4 (3,36)	< 0,01*
	En turnos (rotativos sólo de día)	8 (61,54)	13 (10,92)	
	Sólo diurno (de día)	39 (46,43)	84 (70,59)	
	Sólo nocturno (de noche)	16 (88,89)	18 (15,13)	

Relación trabajo y familia	Muy bien	8 (61,54)	13 (10,92)	0,5
	Bien	43 (50,59)	85 (71,43)	
	No muy bien	13 (61,90)	21 (17,65)	
Estado de salud	Excelente	5 (50,00)	10 (8,40)	0,52*
	Muy buena	16 (50,00)	32 (26,89)	
	Buena	37 (59,68)	62 (52,10)	
	Regular	6 (40,300)	15 (12,61)	
Violencia física[®]	Si	2 (50,50)	4 (3,36)	0,44*
	No	62 (53,91)	115 (96,64)	
Violencia verbal[™]	Si	14 (82,35)	17 (14,29)	0,005
	No	50 (49,02)	102 (85,71)	

(*) Valores p calculados mediante la prueba exacta de Fisher.

([®]) Cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo.

([™]) Cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo.

Fuente: EpiInfo V 7.2.5.0

Elaborado por: Grupo 4. Gabriela Cáceres; Marlon Rodríguez

TABLA 3 MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA Y AJUSTADA DE DISTRES EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, DE CONDICIONES LABORALES Y SALUD DE LOS 119 EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA-ECUADOR.

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	O.R.C (IC 95%)	O.R.A (IC 95%)
Sexo	Masculino	1	-
	Femenino	1,14 (0,55 - 2,36)	
Nivel de educación	Educación Secundaria / Media completa	1	
	Educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado)	0,00 (0,00 - > 1.0E12)	-
Ocupación	Personal Administrativo	1	1
	Docente	10,22 (4,34 - 24,06)	14,13 (3,87 - 51,54)
Edad	20-29 años	1	1
	30-39 años	1,19 (0,48 - 2,92)	0,37 (0,10 - 1,35)
	40-49 años	10,46 (2,61 - 41,84)	5,30 (1,09 - 25,66)
	50 años o más que 50 años	3,45 (0,98 - 12,08)	1,26 (0,24 - 6,44)
Horas de trabajo a la semana	Menos de 40 horas	1	
	De 40 horas a 59 horas	176669,59 (0,00 - >1.0E12)	-
	Mas de 60 horas	1409248,1 (0,00 - >1.0E12)	
Tiempo que lleva trabajando	Menor a 1 año	1	
	De 1 año a 5 años	0,69 (0,21 - 2,18)	
	De 6 años a 10 años	1,41 (0,37 - 5,36)	-
	De 11 años a 15 años	150849,00 (0,00 - >1.0E12)	
	Mas de 16 años	0,75 (0,03 - 14,57)	
Jornada de trabajo	En turnos (rotativos día-noche)	1	1
	En turnos (rotativos sólo de día)	4,80 (0,38 - 59,89)	9,75 (0,42 - 221,56)
	Sólo diurno (de día)	2,60 (0,25 - 26,02)	15,35 (0,77 - 303,56)
	Sólo nocturno (de noche)	23,93 (1,61 - 355,44)	14,24 (0,54 - 373,13)

Relación trabajo y familia	Bien	1	
	Muy bien	1,56 (0,47 - 5,16)	-
	No muy bien	1,58 (0,59 - 4,22)	
Estado de salud	Buena	1	
	Excelente	0,67 (0,17 - 2,57)	-
	Muy buena	0,67 (0,28 - 1,59)	
	Regular	0,45 (0,14 - 1,42)	
Violencia física[®]	No	1	-
	Si	0,85 (0,11 - 6,27)	
Violencia verbal[™]	No	1	
	Si	4,85 (1,31 - 17,91)	8,10 (1,43 - 45,64)

I.C = Intervalo de confianza; O.R.C = Odds Ratio Crudo; O.R.A = Odds Ratio Ajustado.

([®]) Cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo.

([™]) Cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo.

Fuente: EpiInfo V 7.2.5.0

Elaborado por: Grupo 4. Gabriela Cáceres; Marlon Rodríguez