



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Prevalencia de Distrés asociado a condiciones laborales en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Loja.

Profesor:

Bernarda Cristina Espinoza Castro

Autor (es):

Dayanna Michelle Sarango Chamba

Byron Patricio Veintimilla Aguirre

2023

1. RESUMEN

Se define a estrés laboral como la reacción nociva a la que está sometido el trabajador cuando existe una inestabilidad en cuanto a la demanda laboral y los recursos del trabajador en donde las exigencias del trabajo sobrepasan su capacidad de respuesta, causando repercusiones a nivel emocional, afectivo, físico y cognitivo. En los últimos tiempos con el cambio tecnológico y el incremento de las exigencias laborales han aumentado la frecuencia del distrés laboral en el personal docente; es por ello que el objetivo principal de este estudio fue determinar la prevalencia de distrés asociado a condiciones laborales en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Loja.

Se trata de un estudio de tipo observacional, de corte transversal, en donde se aplicó una encuesta virtual que consta de 34 ítems. Para evaluar distrés, se el cuestionario General Health Questionnaire (GHQ-12). La muestra fue de 110 participantes entre docentes y administrativos.

Los resultados obtenidos destacan que la edad es un factor protector para el desarrollo del distrés, mientras que la percepción del estado de salud y la exposición a la violencia verbal son factores de riesgo para el desarrollo de distrés laboral. Se evidenció que existe niveles altos de distrés en la población de estudio asociados a edades entre los 30 a 39 años con un 82.05% seguida de la población mayor de 50 años con un 75.86%, los cuales refieren una auto percepción de su estado de salud como regular con un 85.71%, además se pudo evidenciar que están expuestos a situaciones de violencia de tipo verbal que representa un 90.91%.

Palabras claves: distrés, estado de salud, docentes, violencia verbal.

2. ABSTRACT

Work-related stress is defined as the harmful reaction that teachers experience when there is an instability in the demand for labor and the resources available to the teacher, where work demands exceed their capacity to respond, causing repercussions at an emotional, affective, physical, and cognitive level. In recent times, with technological change and the increase in work demands, the frequency of job-related distress among teaching staff has increased. Therefore, the main objective of this study was to determine the prevalence of distress associated with work conditions among teaching and administrative staff at the National University of Loja.

This is an observational, cross-sectional study, in which a virtual survey consisting of 34 items was applied. To assess distress, the General Health Questionnaire (GHQ-12) was used. The sample consisted of 110 participants, including both teaching and administrative staff.

The results obtained highlight that age is a protective factor for the development of distress, while the perception of health status and exposure to verbal violence are risk factors for the development of work-related distress among teachers. It was found that there are high levels of distress in the study population associated with ages between 30 and 39 years with 82.05%, followed by the population over 50 years with 75.86%, who report a self-perception of their health status as regular with 85.71%. Additionally, it was evident that they are exposed to situations of verbal violence, representing 90.91%.

Keywords: distress, health status, teachers, verbal violence.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. RESUMEN.....	2
2. ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCIÓN	6
REVISIÓN DE LITERATURA.....	12
4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	16
4.1 Diseño y población de estudio	16
4.2 Instrumento y recolección de la muestra.....	16
4.3 Definición de variables	17
4.4 Análisis de resultados.....	18
5. RESULTADOS	18
6. DISCUSIÓN	22
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
8. BIBLIOGRAFÍA.....	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas y laborales en 110 trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.....	18
Tabla 2. Prevalencia de distrés en 110 trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.....	20
Tabla 3. Modelos de regresión logística cruda y ajustada de distrés en 110 trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.....	21

3. INTRODUCCIÓN

La población adulta a nivel mundial permanece en sus lugares de trabajo la mayor parte del tiempo que se encuentra despierto. El trabajo proporciona al trabajador beneficios económicos y sacia sus requerimientos familiares, durante su jornada laboral estas personas se encuentran expuestas a riesgos que pueden ser causados por agentes tanto físicos, químicos o biológicos, así como a situaciones ergonómicas, a riesgos de seguridad, alérgenos y diversos factores de componente social y psicológico (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P, 2018).

El distrés ocupacional se origina a raíz de las actividades que se realizan en el trabajo y que pueden ser desencadenadas sean por factores tanto de índole emocional, físico y psicosocial siendo factores causales en infinidad de veces del deterioro en la salud de los trabajadores. El distrés o conocido como estrés malo o negativo no es más que la respuesta fisiológica, psicológica y comportamiento de las personas ante el desajuste presentado entre el trabajador, el lugar de trabajo y el sistema organizativo del trabajo (Sanchez, 2010).

Las enfermedades de origen mental han venido en advenimiento durante el siglo XXI con el acaecimiento de la tecnología así como por las medidas restrictivas dejadas pos pandemia la misma que afecto a gran parte de la población en general; todos los profesionales se vieron afectados siendo el personal docente también afectado ya sea por las tensiones a la que se encuentra sometidos o por las características estresantes relacionadas a las variadas exigencias dadas por las múltiples decisiones de relevancia que deben tomar, así mismo a la responsabilidad adquirida al querer mantenerse actualizados en cuanto a aspectos tecnológicos y el querer ampliar sus saberes en su área de estudio; por lo tanto, el estrés puede relacionarse en el desenvolvimiento laboral, presentando en mayor o menor grado afectación en el rendimiento de las labores que realizan (Paredes, 2017).

En cuanto al distrés laboral existen un número variado de enfermedades asociadas como el síndrome de "Burnout", o llamado también "síndrome de estar quemado", "síndrome de la quemazón", "síndrome del estrés laboral asistencial" o "síndrome del desgaste profesional"; patologías con mayor reconocimiento cada vez y que adquieren relevancia ya que se han expandido, siendo los más afectados las personas que prestan servicios sociales y de componente de intervención como son los

personas que prestan servicios de salud, así como a personal docente, trabajadores sociales, atletas, agentes civiles, y varios más (Díaz & Bedon, 2005).

En un entorno globalizado, las universidades se consideran como una unidad que adquiere realce gracias a su contribución al ser los pilares fundamentales de la promoción del desarrollo social y económico del país, y no se trata más que de un espacio regularizado que da sentido de organización de los conocimientos de los diversos grupos culturales, es por ende que las universidades no son más que instituciones que dan relevancia a creencias, valores, y expectativas de la diversidad de grupos y clases sociales existentes; y su objetivo es el de llenar a la sociedad de profesionales con conocimiento basto además de competencias y valores. Es por eso que cada uno de los integrantes comparten este objetivo en común, partiendo de un trabajo cooperativo dirigido a una cultura laboral. Desde los años sesenta, la globalización dio giro en cuanto a cambios organizacionales, volviéndose primordial lo tecnológico, ante la transición global, los actores principales que se mantienen delante y que han estado sujetos a cambios son los individuos enfrascados en el ámbito universitario. En ese ámbito, cabe resaltar que los docentes, personal administrativo y de apoyo son partes principales de este ende que en agrupación conforman la universidad y, por tanto, son afectos por la evolución constante (Rojas Solís & Flores Meza, 2021).

Al referirse al estrés como tema principal, debemos partir de que los docentes están expuestos a presiones excesivas y demandas laborales debido a su importancia en la sociedad, y que por consecuencia están al frente de un nivel elevado de estrés ocupacional, el mismo que se encuentra afectando de forma negativa el nivel de satisfacción, así como su desempeño, productividad y por ende su estado de salud, los mismos que determinan en la aparición de síntomas psicósomáticos, de otro tipo de enfermedades mentales; que en su acumulo terminan provocando el agotamiento o síndrome de Burnout (Sánchez de Gallardo & Maldonado Ortiz, 2003).

No podemos dejar de tomar en cuenta de que en las instituciones educativas existen múltiples determinantes o situaciones estresantes, entre los cuales podemos citar: las multitareas, la ambigüedad de rol, los bajos salarios que no llenan las expectativas, la falta de reconocimiento profesional, y factores en los que forman parte los estudiantes como lo es la deficiente atención y desinterés presentado por parte de los mismos (Gualutuña Oña & Pazmiño Perigachi, 2020).

El personal administrativo considerado como el personal que se encarga de estar al frente de los procesos administrativos, académicos y presupuestario, y mantiene contacto con beneficiarios tanto internos como externos, y su labor se encuentra enmarcada entre las variadas exigencias existentes y la presión debido a que va de la mano con el desarrollo productivo de la actualidad (García, 2014). Esta población es considerada como expuesta debido a la constante tensión y se estadifica como población de riesgo a presentar estrés laboral, ya que se encuentra inmiscuido en un escenario medianamente conflictivo con lo que se lidia diariamente, ejemplo, tiempos muy cortos en la entrega de información, la cantidad de documentos a realizar y un exceso de carga laboral, y más (Rojas Solis & Flores Meza, 2021).

La organización mundial de la salud (OMS), coloca al estrés laboral como la agrupación de acciones tanto de índole psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales como respuesta a las exigencias que se exponen los profesionales las mismas que rebasan los conocimientos y habilidades del trabajador y limitan la capacidad de desempeñarse de manera óptima. Ejemplos, aumento de la presión muscular, elevación de la tensión arterial y elevación de la frecuencia cardiaca; percepción de miedo, irritabilidad, ira, depresión; disminución de la concentración, dificultad para solventar inquietudes, disminución en su efectividad, entre otros son síntomas de la misma (Tabares, 2010).

Ciertos estudios muestran que la exposición a las engrandecidas exigencias laborales aumenta en número de siete veces más el riesgo de debilidad emocional; así como el insuficiente apoyo de los compañeros de trabajo eleva al doble el riesgo de aparición de enfermedades en cuello, hombros y espalda; un control bajo en el trabajo acrecienta el riesgo de mortalidad cardiovascular al doble y, el exceso de tensión se traduce en tres veces más riesgo de aparición de hipertensión arterial. La presencia de distrés en el trabajo además genera múltiples alteraciones en la salud mental del trabajador, como "burnout" o llamado desgaste emocional, las mismas que afectan el desenvolvimiento laboral causando actitudes negativas en los trabajadores como lo es el aumento del consumo de alcohol, tabaco y drogas, que desembocan en actos de fatalidad (Irene & Karin, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que el estrés determina la aparición en la población en general de sensación de angustia, cuadros de depresión y puede predisponer al trabajador al suicidio, como se evidencia en la crisis y posterior recesión europea (Irene & Karin, 2008). En Europa se relacionó el estrés con el aumento

en el número de casos de suicidios en 9 de los 10 países europeos estudiados entre el año 2007 al 2009. Los países con problemas económicos más críticos fueron los que tuvieron un incremento en el número de casos de suicidios. Los mayores cambios se observaron en Grecia país donde el número de suicidios se elevó un 19%; por cada 1% de aumento en el porcentaje de desempleados existió un 0.8% de elevación de números de suicidios en la población < 65 años. La principal causa de estrés laboral según la OIT y la OMS se interrelacionan directamente con factores dados por una falla organizativa en el trabajo, también por las características del puesto, así como por el aumento exagerado del volumen y ritmo laboral, el horario, participación y control, perspectivas profesionales, mal relacionamiento interpersonal y un fallo en la cultura institucional (Irene & Karin, 2008).

El estrés relacionado al trabajo, sigue siendo una problemática que aqueja a la mayoría de la población trabajadora que se encuentra realizando actividades de forma activa. La inmersión de esta problemática no queda autolimitada a la descripción de esta epidemia, en la que se encuentran inmersos la mayoría de trabajadores en el presente siglo, según el Observatorio Europeo de Riesgos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) indica que un 22% del proletariado de la Unión Europea en 2005 padecen de esta enfermedad, año en el que el mismo se instauró como el segundo problema de salud con mayor prevalente. Para el año 2002, el costo económico del estrés fue representativo en la Unión europea llegó a alcanzar valores de 20.000 millones de euros. En el estudio se indica que unos de los principales de salud laboral que enfrento la comunidad europea es el estrés y se considera muy probable que la cifra de afectados con este trastorno psicológico vaya en aumento (David Felipe & Ana, 2010).

Dados estos antecedentes se plantea la necesidad de indagar a profundidad los problemas psicológicos que afectan a los trabajadores a nivel global y de una característica primordial como lo es el estrés y su repercusión en los profesionales docentes universitarias; en un estudio realizado en los profesionales docentes universitarios donde cuyo objetivo era el evaluar los riesgos psicosociales para determinar la prevalencia de estrés laboral en la Universidad de Sevilla en España, se obtuvo como resultado una existencia de prevalencia del 14% siendo los limitados recursos, el exceso de carga horaria, la disconformidad y el poco conocimiento sobre el rol a desempeñar los condicionantes que preponderaron (León Rubio & Avargues Navarro, 2007).

La edad, el estado civil, y la cantidad de hijos, así como el área en la que se desenvuelven, y la veteranía fueron los factores negativos que según este estudio

generaron efectos en la salud de los trabajadores (León Rubio & Avargues Navarro, 2007).

En España, los diversos trabajos de investigación sobre el estrés laboral enmarcados en el área educacional se han concentrado en lo que es principalmente como grupo expuesto a lo que es la educación primaria y secundaria, siendo muy escasos por no plantear nulos los casos estudiados en el ámbito universitario. Debido a considerarse comúnmente la docencia universitaria como de bajo estrés dada la mala creencia de que el personal universitario goza de continuidad laboral, y que la carga laboral es baja o moderada, incluso se cree que los docentes mantienen libertad al proponer sus propios intereses de investigación y que sostiene una maleabilidad en cuanto a los horarios los mismos que llenan sus expectativas. Esto en los últimos años, han sufrido un considerable empeoramiento. Algunos trabajos realizados con docentes universitarios en países como Australia y Reino Unido han identificado que esta rama mantiene una carga de trabajo alta y que existe un aumento en la imposición para publicar y obtener una compensación de cualquier índole tras la realización de un trabajo de investigación, estos enmarcados como factores contribuyentes al estrés laboral (Ramón Cladellas & Eva, 2018). En el año 2019, el estrés laboral provocó un 30% de bajas en España lo que representó para la sociedad un coste representativo, así como reducción de la productividad de las empresas (Martínez Martínez, 2020).

El estrés al que puede estar sometido el personal docente de una unidad de educación superior puede variar en relación a las condiciones en las que trabaje. En el estudio realizado en la Universidad Nacional Santiago de Atún de Mayolo al personal docente se pudo evidenciar que 52 % presenta estrés crónico, mediante este estudio se demostró que existe un nivel de estrés crónico que está generado principalmente por sobrecarga ocupacional, por la responsabilidad y la existencia de tensiones físicas y el bajo nivel de recreación durante su jornada laboral (RAMÍREZ & JAMACA, 2020).

En el estudio realizado en 21 universidades de Bogotá donde se estudió los riesgos para la salud de profesores universitarios y su vinculación a factores psicosociales laborales, mostró que la inseguridad laboral, la excesiva exigencia laboral y una excesiva carga de labores se constituyen como principales factores psicosociales laborales que generan estrés en los docentes universitarios, siendo percibido en mayor parte por el personal más joven con categoría de asistente (Gómez Viviana, 2019).

En la actualidad los variados problemas con afectación de la salud mental ocupan una de las principales causas de consultas morbilidad en la población adulta, denotando una mayor prevalencia en la población de sexo femenino. Si bien sabemos que existe una interrelación entre las situaciones de empleo y trabajo, y la salud de los trabajadores, los riesgos de la cuales vienen dados no son los mismos, estando establecidas por dimensiones de carácter constitutivo, siendo el género el más influenciado (Ansoleaga et al., 2016).

En una publicación de un estudio realizado en Chile sobre los síntomas de un cuadro depresivo relacionado al estrés en trabajadores para determinar las condiciones tanto para el sexo masculino y femenino, se pudo denotar que la interacción entre los factores psicosociales laborales y la aparición de síntomas de un cuadro depresivo es mucho más prevalente en el sexo femenino a comparación del masculino con una proporción de 15 % vs 5%. Además, nos indica que las situaciones laborales en las que las demandas psicológicas son mayores, donde existe una baja laxitud para la toma de decisiones y donde los grupos que tienen menor asistencia, es decir situaciones de Isoesfuerzo en el sexo femenino (OR = 2,36; IC95%: 1,42-3,85); así como donde también las situaciones de inequidad entre rendimiento laboral y los resultados obtenidos; se relacionan directamente con el aumento en la frecuencia de la posibilidad de presentar sintomatología depresiva que el personal no se encuentra expuesto (Ansoleaga et al., 2014).

En un estudio cuyo objetivo era el identificar la interrelación entre la violencia psicológica y la aparición de estrés laboral en docentes universitarios en la ciudad de Trujillo realizado en el año 2022 los mismos que tienen un tiempo de trabajo no mayor a un año. Se mostró como evidencia que no existe relación estadísticamente significativa ($p > .05$ y $p = 0.278$) entre las variables y sus dimensiones. No obstante, se verificó la prevalencia de violencia psicológica en un 85% de los docentes con una intensidad baja; en lo referente al estrés laboral un 55% lo determinó como un nivel medio. Se pudo concluir que la violencia de índole psicológica no guarda relación con el estrés en el lugar de trabajo en la población docente, lográndose observar que existe violencia psicológica dada por parte de los niveles jerárquicos altos y existe prevalencia de estrés el cual es causado por el nivel elevado de carga en las labores desempeñadas y el medio de labores en el que se desenvuelven los docentes (Rodríguez, 2022).

A nivel nacional, en el estudio realizado en el personal docente de la facultad de enfermería de la Universidad central del Ecuador, se obtuvo como resultado que los

factores causales de estrés más frecuentes son el ambiente laboral y organizacional, el 33 % de los docentes perciben estrés moderado. Además, se concluyó una prevalencia de Burnout con un 7% con un índice de confianza del 95%, así como teniendo como media la edad 54 años (Ramos D, 2020).

En el estudio realizado al personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena en la que se aplicó el temario Maslach Burnout Inventory que permite medir el desgaste en la actividad laboral, así como brinda datos de frecuencia e intensidad con la que aparece el síndrome de Burnout, se pudo determinar la no existencia de estrés laboral en el personal antes mencionado, además al realizar un análisis de la magnitud del Síndrome de Burnout se confirmó la existencia de un bajo índice en cuanto a cansancio emocional y de la perspectiva mental de despersonalización en los profesionales (Soriano, 2021).

En el estudio realizado por Avilés Ana en la Universidad Técnica de Ambato a 203 trabajadores administrativos con el empleo del cuestionario de estrés y desempeño laboral, donde se puso en evidencia que el personal administrativo en un 47.8% se encuentra muy a menudo estresado, además se pudo evidencia que existe relación entre el estrés advertido y las variables demográficas: sexo (X^2 0,011) y condición laboral (X^2 0,00); y el cumplimiento laboral con sexo (X^2 0,04), la cantidad de cargas familiares (X^2 0,017) y condición laboral (X^2 0,042) (Avilés, 2022).

Es por ello que el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales, factores sociodemográficos y la aparición de distrés en la población expuesta tanto docente como administrativo, el mismo que se realizó mediante la aplicación de una encuesta a los grupos expuestos.

REVISIÓN DE LITERATURA

Estrés

Se define como estrés según la Organización Mundial de la Salud al acumulo de manifestaciones funcionales que desencadenan en el cuerpo una respuesta, es decir un sistema de alarma biológico para la supervivencia ante la presencia del individuo ante un factor o situación que supera sus capacidades (TORRADES, 2007).

Se considera que la reacción de cada individuo ante la presencia de un estresor es diferente y puede estar determinado por la personalidad de cada uno, ya que la respuesta a una situación puede ser diversa.

Existen dos tipos de estrés:

Eutrés o estrés bueno: Considerado como al que el individuo está expuesto en una cantidad óptima necesaria para la vida, para la superación y supervivencia, y que nos motiva a afrontar nuestros retos para obtener mejores resultados, así como permite adaptarnos a los cambios que se puedan presentar (Camargo, 2004).

Distrés o estrés dañino: considerado como el estrés patológico que produce daños en el organismo al acumularse durante un periodo de tiempo, muerte de neuronas del hipocampo, además contribuye en la aparición de patologías mentales, aceleración del envejecimiento entre otras. (Camargo, 2004)

La respuesta fisiológica del estrés cuando se encuentra frente a factores estresores, mentales o físicos activa en nuestro organismo una sucesión de precipitantes que parten de la respuesta del sistema nervioso (siendo elementos que intervienen: el hipotálamo quien sirve de enlace entre los sistemas nerviosos y el endocrino, y el sistema nervioso autónomo, especialmente el sistema nervioso simpático) y endocrino (hipófisis y glándulas suprarrenales). Si el ente se encuentra expuesto a un estresor este llega a causar una alteración en el equilibrio de estos sistemas lo que provoca que se active el sistema neuroendocrino, en respuesta de la liberación de una cascada hormonal (cortisol, andrógenos y aldosterona) con esto el cuerpo se prepara para el afrontamiento. Concentrando sus defensas en cerebro, corazón y músculos. En respuesta ante el estímulo estresor el cuerpo secreta hormonas que migran por la sangre causando afectación a la mayor parte de sistemas, que se evidencia con la aparición de signos y síntomas dependiendo del órgano afectado (Gálvez, 2015).

Los factores estresores pueden ser extrínsecos o ambientales, intrínsecos psicoemocionales o intrínsecos biológicos (por la propensión específica del cuerpo) (Hernández, 2019), el nivel de estrés obedece: al estresor en la cual se debe considerar la intensidad, frecuencia y si se encuentra expuesto a más de uno, así como de la respuesta del individuo ante una situación que sobrepase sus capacidades considerando el estilo de vida, personalidad y la resistencia a las agresiones. Se considera que la reacción de cada individuo ante la presencia de un estresor es diferente y puede estar determinado por la personalidad de cada uno, ya que la respuesta a una situación puede ser diversa (BARRIO, GARCIA, RUIZ, & ARCE, 2006).

Según la duración de la reacción funcional esta patología se clasifica en: agudo cuando la respuesta es intensa, pero dura un corto tiempo, subagudo en donde el tiempo de respuesta es mayor y la intensidad moderada y por último crónico cuando la reacción es leve, pero perdura por más tiempo (Hernández, 2019).

Nuestro organismo responde de múltiples formas a las situaciones del estrés, pudiendo reaccionar tanto con problemas digestivos, neurológicos, cardiovasculares y musculares; todos estos siendo una forma de respuesta fisiológica a la situación estresante.

Cuando nuestro cuerpo interpreta una señal de peligro envía una señal al hipotálamo y a la hipófisis; además de las glándulas suprarrenales siendo las responsables de provocar múltiples síntomas alrededor de los diferentes órganos mediante la liberación de un grupo de hormonas y agentes citoquímicos; siendo la liberación de adrenalina y glucocorticoides los responsables de la mayoría de la sintomatología causada en los diversos órganos (Capdevila & Segundo, 2005).

Entre los principales síntomas que encontramos como respuesta a las situaciones de estrés encontramos: Síntomas Neurológicos: Intranquilidad, miedo, cansancio, reducción del rendimiento, alteraciones del sueño, dolores de cabeza, Sistema Musculoesquelético: Hipersensibilidad, erupciones cutáneas, movimientos involuntarios de extremidades, aumento de la tensión muscular; Sistema Cardiovascular: Aceleración de la frecuencia cardíaca, elevación de la tensión arterial; Sistema digestivo: Aparición de úlceras gástricas, Sistema Inmunológico: Disminución de las defensas del organismo (Capdevila & Segundo, 2005).

Estrés laboral

El estrés en el ámbito laboral parte desde un desajuste entre el trabajador, el trabajo realizado y el sistema organizacional en el que se desenvuelve. Y este dado ya que muchas veces por la percepción de la persona al existir la dotación insuficiente para llenar las expectativas en cuanto a la problemática laboral todo esto desencadenando en la aparición del estrés (Del Hoyo Delgado, 2004).

Las consecuencias del estrés laboral adquieren importancia en dos ámbitos causando afectación tanto al trabajador como a la empresa; siendo el trabajador el que más se afecta ya que toma parte de su componente físico, así como psicológico.

Las consecuencias físicas causadas se presentan principalmente por la exposición crónica a las diversas situaciones que genera estrés, las mismas que llevan al

agotamiento de las respuestas funcionales del organismo y, posterior provoca la modificación estructural y/o a la aparición de características clínicas en las personas que muchas veces ya tienen predisposición genética o padecen patologías crónicas no transmisibles (Martínez Morote, 2019).

Las principales características clínicas que aparecen se detallan a continuación:

- Patologías gastrointestinales: úlcera péptica, sensación de saciedad temprana, colon irritable, y colitis ulcerosa.
- Patologías cardiovasculares: presión arterial elevada, aterosclerosis de las arterias coronarias, arritmias cardiacas.
- Patologías respiratorias: asma bronquial, alteraciones en la respiración, y síndrome de dificultad respiratoria del adulto.
- Patologías endocrinas: hipoglucemias, diabetes, hipo e hipertiroidismo.
- Patologías dermatológicas: picazón, dermatitis atópica, sudoración excesiva, calvicie.
- Patologías musculares: tics, espasmos musculares, contracturas, rigidez muscular.
- Otros como: dolores de cabeza, alteraciones del sueño, alteraciones del apetito (Martínez Morote, 2019).

En cuanto a las consecuencias psicológicas del estrés estarían la aparición de sensación de intranquilidad, falta de capacidad a la hora de tomar decisiones, falta de autocontrol, disminución de la concentración, aparición de bloqueos mentales, mal humor, así mismo la suma de estos efectos negativos en la psiquis de las personas puede desencadenar en trastornos psicológicos asociados al estrés, terminando en trastornos del sueño, Burnout , síndrome de fatiga crónica, manías, adicción a fármacos y estupefacientes, depresión y demás cuadros afectivos, cuadros de alteración en la conducta alimentaria, y trastornos de personalidad.

Estos múltiples efectos causan un deterioro en la eficacia de las relaciones interpersonales, provocando rotura de las relaciones de familia y laborales. En consecuencia, el estrés negativo causa mucho daño en la salud, así como en el ambiente social cohibe la creatividad, y baja la autoestima (Martínez Morote, 2019).

Las consecuencias en lo organizativo producen cambios en el ambiente laboral causando un deterioro de forma negativa en el rendimiento y productividad así mismo afectan las interrelaciones presentes entre las personas; como conclusión el estrés fomenta un ambiente de trabajo malo originando la rotura de las relaciones interpersonales empeorando la calidad y el bienestar laboral (Mexico, 2016).

4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

4.1 Diseño y población de estudio

Se elaboró un estudio de tipo observacional, de corte transversal para identificar la prevalencia del estrés en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Loja, este estudio fue escogido debido a la factibilidad que presenta (económico, rápido y de fácil ejecución). La población diana del presente estudio fueron el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Loja. Para la elección de la muestra se aplicó un muestreo no probabilístico de conveniencia que para el caso fueron 110 participantes entre docentes y administrativos.

Como criterios de inclusión del estudio se establecieron los siguientes: ser docente o administrativo, encontrándose laborando en la Universidad Nacional de Loja y aceptar participar del estudio. Mientras como criterios de exclusión se establecieron: personas que no consientan su participación dentro del estudio, participantes en cuya encuesta las preguntas relacionadas con la presencia de estrés estuvieran vacías o incompletas.

4.2 Instrumento y recolección de la muestra

Para la valoración de la prevalencia de estrés laboral en los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Loja se realizó una encuesta en línea basada en el cuestionario general de salud de Goldberg con sus siglas en inglés (GHQ12) para estrés la misma que se aplicara en línea (Brabete A. , 2014); del conjunto mínimo básico de ítems para diseño de cuestionarios de Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS, 2009-2010) y la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo las mismas que servirán para medir la asociación laboral. (ENCT, 2015), dicha encuesta fue revisada y validada mediante la aplicación previa a 15 colaboradores de la institución para la verificación de la factibilidad de la misma, posterior a su corrección se procedió a pedir autorización a las autoridades

pertinentes para la difusión de la misma mediante el correo institucional a todos los trabajadores de la Universidad Nacional de Loja. Se aplicó una encuesta en línea la cual fue creada en google forms, el enlace de la misma fue distribuida por medio del correo institucional de la Universidad previa revisión y autorización, la encuesta consta de 34 preguntas en las que incluye preguntas sociodemográficas como sexo, edad, estado civil, país de nacimiento, lugar de nacimiento, entre otras, preguntas específicas que nos permitirán determinar si la persona presenta distrés (cuestionario GHQ-12 que consta de 12 preguntas) y preguntas dirigidas a averiguar si el personal tanto docente como administrativo está expuesto a algún tipo de violencia durante su jornada laboral.

4.3 Definición de variables

En el presente estudio se utilizó la variable puesto de trabajo como la principal variable de exposición en donde incluía dos categorías: la primera categoría que es docente persona encargada de transmitir e impartir conocimientos a través de la enseñanza a otros individuos, la segunda categoría que son administrativos se refiere a empleados que puede ejercer en una empresa pública o privada y se dedica a realizar tareas administrativas (ordenar, organizar y disponer de diversos temas que se encuentran bajo su responsabilidad) (Zambrano, Bojorquez, Castillo, Chavez, & Soto, s.f.). La variable resultado es distrés la cual se obtuvo mediante la aplicación del cuestionario denominado GHQ-12 que consta de 12 preguntas que nos ayuda a medir la salud mental, esta nos permite valorar el estado de una persona en sus últimas 4 semanas, sus respuestas están planteadas en escala *“tipo Likert con un patrón de respuesta que cuenta con cuatro opciones de nunca ha siempre, para realizar el cálculo de la puntuación total existen dos maneras la ordinal, la base de cero a tres (0-1-2-3) y las formas binarias de cero o un punto a cada respuesta (0-1-1-1, 0-0- 1-1 y 0-0-0-1)”* (CAMPO-ARIAS, 2006), *“como resultado se utilizó la puntuación GHQ-12 > 4, empleando el método de escala 0-0-1-1”* (Espinoza, Vásquez, Lopez, & Radon, 2019).

Como posibles variables de confusión se consideró a: sexo (femenino y masculino), edad (20 a 29, 30 a 39, 40 a 49 y 50 o más), país de nacimiento (Ecuador o extranjero), ciudad de nacimiento (Loja, Quito, Guayaquil y Zamora), estado civil (soltero, casado, unión libre y divorciado), nivel de instrucción (tercer nivel y cuarto nivel). En relación a su empleo son: trabajos remunerados (uno, dos y más de dos), horas de trabajo a la semana (menos de 40 horas, 40 horas y más de 40 horas), tiempo de trabajo (menos de 1 año, de 1 a 5 años, 6 a 10 años y más de 10 años), tipo de contrato (contrato definitivo, contrato ocasional y contrato por servicios), seguridad de contrato (baja, media

y alta), tiempo de traslado (0 a 20 min, 21 a 40 min y 41 a 59 min), adaptación a compromisos (muy bien, bien, no muy bien, nada bien y no sabe). En relación al estado de salud: estado de salud (excelente, muy buena, buena y regular), accidente de trabajo (no y sí), violencia física (no y sí), violencia verbal (no y sí) y violencia sexual (no y sí).

4.4 Análisis de resultados

El análisis estadístico de los datos recolectados se ejecutó con el software EpiInfo (versión 7.2) del Center for Disease Control and Prevention de Atlanta (CDC). Para el análisis descriptivo de los resultados se realizó el cálculo de frecuencias absolutas y relativas para las variables cualitativas, adicionalmente se hizo un análisis bivariado con chi cuadrado y se realizaron modelos de regresión logística crudos y ajustados calculando el odds ratio y los intervalos de confianza.

5. RESULTADOS

Del total de participantes el 51.82 % corresponde al sexo femenino, la edad que predomina es entre 30 a 39 años con un 35.45 %, considerando que el 57.27 % se encuentran casados, el 80 % de los participantes cuentan con un cuarto nivel de instrucción, con un predominio de la población docentes con un 52.73 %, el 55.05 % cuenta con un contrato ocasional, así como el 51.40% lleva laborando entre 1 a 5 años. La edad, nivel de instrucción, horas de trabajo, tiempo de trabajo, tipo de contrato y la adaptación a compromisos familiares son estadísticamente significativos con la ocupación del participante (Tabla 1).

Tabla 1. Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas y laborales en 110 trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.

Variable	Características	Faltantes	Docente N= 58 n (%)	Administrativo N=52 n (%)	Valor P
Edad	20 a 29		4 (6,90)	3 (5,77)	0,05*
	30 a 39	0	24 (41,38)	15 (28,85)	
	40 a 49		21 (36,21)	14 (26,92)	
	Mayor de 50		9 (15,52)	20 (38,46)	
Sexo	Femenino	0	25 (43,10)	32 (61,54)	0,08
	Masculino		33 (56,90)	20 (38,46)	
	Tercer Nivel	0	1 (1,72)	29 (55,77)	

Nivel de instrucción	Cuarto Nivel		57 (98,28)	23 (44,23)	<0,01*
Horas de trabajo	Menos de 40		11 (19,64)	9 (17,31)	0,06
	40 horas	2	14 (25,00)	24 (46,15)	
	Mas de 40 horas		31 (55,36)	19 (36,54)	
Tiempo de trabajo	Menos de 1 año		1 (1,72)	4 (8,16)	0,05*
	1 a 5 años	3	35 (60,34)	20 (40,82)	
	6 a 10 años		13 (22,41)	9 (18,37)	
	Mas de 10 años		9 (15,52)	16 (32,65%)	
Tipo de contrato	Contrato definitivo		17 (29,31)	29 (56,86%)	<0,01*
	Contrato ocasional	1	41 (70,69)	19 (37,25%)	
	Contrato por servicios		0 (0,00)	3 (5,88%)	
Adaptación a compromisos familiares	Muy bien		8 (14,04)	6 (11,54%)	0,01*
	Bien		25 (43,86)	33 (66,46)	
	No muy Bien	1	15 (26,32)	7 (13,46)	
	Nada bien		9 (15,79)	2 (3,85)	
	No sabe		0 (0,00)	4 (7,69)	
Estado de salud	Excelente		4 (6,90)	2 (3,85)	0,14*
	Muy Buena	0	17 (29,31)	9 (17,31)	
	Buena		33 (56,90)	31 (59,62)	
	Regular		4 (6,90)	10 (19,23)	
Distrés	No	0	18 (31,03)	13 (25,00)	0,62
	Si		40 (68,97)	39 (75,00)	
Violencia física	No	0	55 (94,83)	50 (96,15)	0,99
	Si		3 (5,17)	2 (3,85)	
Violencia verbal	No	0	48 (82,76)	40 (76,92)	0,60
	Si		10 (17,24)	12 (23,06)	
Violencia sexual	No	0	55 (94,83)	49 (94,23)	0,99
	Si		3 (5,17)	3 (5,77)	

*Fisher en variables edad, nivel de instrucción, tipo de contrato, adaptación a condiciones familiares, estado de salud.

Fuente: Trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.

Fecha: Abril, 2023

Alrededor del 71.82% de los participantes presentaron distrés. Las variables edad, percepción del estado de salud y violencia verbal son estadísticamente significativas con distrés; se puede evidenciar que los trabajadores entre 30 a 39 años con un 82.05% se encuentran con mayor exposición con un valor p de 0.09, el 85.71% tienen una percepción regular de su estado de salud con un valor p de < 0,01 guardando asociación con la

aparición de distrés; y por último la violencia verbal con un 90.91% con un valor de p de 0.05 (Tabla 2).

Tabla 2. Prevalencia de distrés en 110 trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.

Variable	Características	Faltantes	Distrés n (%)	Valor P
Edad	20 a 29	0	3 (42,86)	0,09
	30 a 39		32 (82,05)	
	40 a 49		22 (62,86)	
	Mayor de 50		22 (75,86)	
Sexo	Femenino	0	38 (66,67)	0,30
	Masculino		41 (77,36)	
Nivel de instrucción	Tercer Nivel	0	24 (80,00)	0,35
	Cuarto Nivel		55 (68,75)	
Ocupación	Docente	0	40 (50,63)	0,62
	Administrativo		39 (49,37)	
Horas de trabajo	Menos de 40	2	13 (65,00)	0,66
	40 horas		29 (76,32)	
	Mas de 40 horas		36 (72,00)	
Tiempo de trabajo	Menos de 1 año	3	2 (40,00)	0,17
	1 a 5 años		38 (69,09)	
	6 a 10 años		19 (86,36)	
	Mas de 10 años		18 (72,00)	
Tipo de contrato	Contrato definitivo	1	34 (73,91)	0,89
	Contrato ocasional		42 (70,00)	
	Contrato por servicios		2 (66,67)	
Adaptación a compromisos familiares	Muy bien	1	9 (64,29)	0,49
	Bien		39 (67,24)	
	No muy Bien		17 (77,27)	
	Nada bien		9 (81,82)	
Estado de salud	No sabe	0	4 (100,00)	< 0,01
	Excelente		1 (16,67)	
	Muy Buena		16 (61,54)	
	Buena		50 (78,13)	
Violencia física	Regular	0	12 (85,71)	0,99
	No		75 (71,43)	
Violencia verbal	Si	0	4 (80,00)	0,05
	No		59 (77,05)	
Violencia sexual	Si	0	20 (90,91)	0,86
	No		74 (71,15)	
	Si		5 (83,33)	

Fuente: Trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.

Fecha: Abril, 2023

En la regresión logística ajustada se presentó que el ser docente es un factor protector para desarrollar distrés vs trabajar como administrativo con un odds ratio 0,89

(IC 95% 0,30-2,60), estar entre una edad de 30 a 39 años tiene aproximadamente 2 veces más posibilidad de presentar distrés con un odds ratio 2,50 (IC 95% 0,28-21,67), la adaptación a compromisos familiares es un factor de riesgo para presentar distrés con un odds ratio 6,06 (IC 95% 0,78-46,85), las personas que tienen una percepción del estado de salud como regular es un factor de riesgo para distrés con un odds ratio 1,50 (IC 95% 0,25-8,91) y las personas que han experimentado violencia verbal en los últimos 12 meses en el lugar de trabajo tienen aproximadamente 4 veces más posibilidad de presentar distrés de los que no han experimentado violencia con un odds ratio 3,68 (IC 95% 0,70-19,30) son estadísticamente significativos con la aparición de distrés (Tabla 3).

Tabla 3. Modelos de regresión logística cruda y ajustada de distrés en 110 trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.

Variable	Características	OR Crude (IC 95%)	OR Ajustado (IC 95%)
Edad	20 a 29	1	1
	30 a 39	6,09 (1,10-33,55)	2,50 (0,28-21,67)
	40 a 49	2,25 (0,43-11,70)	0,59 (0,06-5,20)
	Mayor de 50	4,19 (0,74- 23,44)	1,33 (0,15-11,77)
Sexo	Femenino	1	
	Masculino	1,70 (0,73-3,98)	
Nivel de instrucción	Cuarto nivel	1	
	Tercer Nivel	1,81 (0,66-4,99)	
Ocupación	Administrativo	1	1
	Docente	0,74 (0,32-1,71)	0,89 (0,30-2,60)
Horas de trabajo	40 horas	1	
	Menos de 40	0,57 (0,17-1,88)	
	Mas de 40 horas	0,79 (0,30-2,10)	
Tiempo de trabajo	1 a 5 años	1	
	Menos de 1 año	0,29 (0,04-1,95)	
	6 a 10 años	2,83 (0,73-10,87)	
	Mas de 10 años	1,15 (0,40 -3,26)	
Tipo de contrato	Contrato definitivo	1	
	Contrato ocasional	0,82 (0,34-1,94)	
	Contrato por servicios	0,70 (0,05-8,50)	
Adaptación a compromisos familiares	Bien	1	1
	Muy bien	0,87 (0,25-2,97)	4,12 (0,64-26,2)
	No muy Bien	1,65 (0,53-5,16)	1,52 (0,41-5,58)
	Nada bien	2,19 (0,43-11,15)	6,06 (0,78-46,85)
	No sabe	126806,02 (0,01->1,0E12)	51691,68 (0,01->1,0E12)
Estado de salud	Buena	1	1
	Muy Buena	0,44 (0,16-1,20)	0,37 (0,11-1,26)

	Excelente	0,05 (0,01-0,51)	0,02 (0,01-0,35)
	Regular	1,67 (0,33-8,40)	1,50 (0,25-8,91)
Violencia física	No	1	
	Si	1,59 (0,17-14,89)	
Violencia verbal	No	1	1
	Si	4,90 (1,07-22,41)	3,68 (0,70-19,30)
Violencia sexual	No	1	
	Si	2,02 (0,22-17,97)	

Las variables se ajustaron por: edad, ocupación, adaptación a compromisos familiares, estado de salud, violencia verdad

Fuente: Trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.

Fecha: Abril, 2023

6. DISCUSIÓN

Estos resultados muestran una alta prevalencia de distrés con un 71.82% en el personal docente y administrativo, además se puede evidenciar que la edad, percepción del estado de salud y violencia verbal son estadísticamente significativas con distrés.

El valor obtenido en nuestra investigación de distrés es comparable con el valor obtenido en el estudio ejecutado en educadores de fisioterapia de una institución superior de Bogotá en la cual indica que de acuerdo al total del personal encuestado, el 100 % de su población presenta algún nivel de estrés laboral (nivel de estrés laboral bajo) considerándose como estresores a la estructura organizacional y la tecnología con la que cuenta su lugar de trabajo (Morelos, 2011). Este número es considerablemente menor a un estudio realizado en Maracaibo a docentes universitarios de dos instituciones en la cual se evidencia que el distrés prevalece en la tercera parte de los mismos teniendo como causa aparente el estar sometido a altas demandas de trabajo que superan su capacidad (González, 2008).

Así como se pudo evidenciar en el estudio realizado por Callisaya Yoni, en Lima Perú que indica que solo el 4.8% de la muestra del estudio presento un nivel alto de estrés laboral, encontrándose mayor prevalencia en aquellas personas entre los 40 a 49 años con un 3.2%, de sexo masculino en un 3.2% y que llevan laborando entre 0 a 5 años dentro de la institución con un 3.2% (Callisaya, 2018) en comparación con nuestro estudio en donde la edad que predomina se encuentra entre 30 a 39 años con un 82,05%, con un

77,36% de sexo masculino y que lleva laborando en la institución entre 6 a 10 años con un 86,36%.

En un estudio realizado cuyo objeto es evaluar el estrés laboral del personal universitario en España, donde se analiza los factores sociodemográficos y en cuanto a la edad indican que las personas jóvenes son las que muestran una prevalencia aumentada de estrés laboral y burnout, denotando que la poca experiencia laboral propende a sufrir más incertidumbre y falta de determinación en el desempeño laboral; datos que se correlacionan con los obtenidos en nuestro trabajo donde la prevalencia de aparición de distrés en el trabajo esta aumentada en las personas jóvenes entre 30 a 39 años con 82,05%. Todo esto se ve incrementado por la falta de seguridad en sus contratos; donde se encontró una relación significativa entre tipo de contrato y la edad, con un valor de chi-cuadrado igual a 41.81, y una probabilidad de error inferior a 0.01; valor que nos indica que la dimensión de personas con un contrato ocasional es mayor a menor rango de edad (21-34 años) (Leon Rubio & Avargues Navarro, 2007); resultados que resultan contradictorios con los obtenidos en nuestro estudio donde se encontró que la seguridad en el tipo de contrato forma parte de un factor de riesgo para la aparición de distrés laboral ya que el 73,91% de personas que sufren distrés laboral mantiene un contrato definitivo.

Así como en el mismo estudio se concluyó que la edad se interconecta de forma significativa con la veteranía laboral ($r= 0.6682$, $p<0.01$), así como los datos resultantes nos indican que las personas con menos experticia son las que mantienen una aumentada posibilidad de sentir estrés en el sitio de trabajo. Sin embargo, las personas con una aumentada experticia en el ámbito laboral también sufrieron estrés ya sea por falta de provisión de recursos e incapacidad para el desempeño de labores (León Rubio & Avargues Navarro, 2007); es por ello que todos estos datos son incongruentes con los obtenidos en nuestro estudio ya que el mayor rango de aparición de distrés en nuestro estudio investigativo se presenta en los trabajadores que laboran entre 6 y 10 años siendo notorio que la experiencia laboral amplia es un factor de riesgo importante.

En un estudio realizado en Chile cuyo objetivo era el estimar la prevalencia de distrés y su interrelación con la asociación entre los riesgos psicosociales y la calidad del empleo realizado, considerando diferencias en el sexo, se encontró un 18% reporta distrés (23,8% mujeres contra el 14,8% hombres) (Ansolega & Diaz, 2016), por lo que se concluye que el sexo femenino tienen una disposición aumentada de sufrir distrés con relación a los hombres datos que no se correlacionan con nuestro estudio ya que la prevalencia es mayor en el sexo masculino, así mismo en este estudio se concluye que

la diferencias entre las diversas ocupaciones encontradas se traducen, igualmente en diferencias en la aparición de distrés entre ocupaciones indicándose que la prevalencia de distrés es mayor en las ocupaciones que se ubican en rangos inferiores de la estructura organizacional del trabajo, y es menor en aquellas donde el rango organizacional es mayor o de nivel jerárquico superior (Ansolega & Diaz, 2016); dato que no es correlativo con nuestro estudio ya que la prevalencia de distrés es mayor en el personal docente con un 50,63% a razón del grupo comparativo de nuestro estudio como lo es el personal administrativo el mismo que se consideraría de estructura jerárquica inferior.

En un proyecto de investigación descriptivo y que es de corte transversal, realizado en 75 trabajadores donde se analizó la aparición de riesgos psicosociales, el estrés laboral y el Síndrome Burnout mediante la aplicación del CoPsoQ-istas21, cuyo objetivo era *“indagar sobre la relación entre el estrés laboral y el estado de salud auto-percibida de la persona, la relación fue inversa y significativa ($r=-0,366$; $p<0,01$)”* (Seijas Solano, 2020), resultado que nos afianza la certeza presentada en nuestro trabajo de investigación ya que la percepción de un estado de salud regular es inversamente proporcional al desarrollo de distrés con un 85,71%.

El estrés en el ámbito educativo afecta de manera fundamental a docentes y administrativos, entre las causas que pueden provocar estrés a los profesionales de la educación son múltiples entre ellas el no contar con independencia y la obligatoriedad al rendir justificación a estudiantes, en algunas ocasiones padres de familia y superiores en lo referente al rendimiento académico. La violencia a nivel del entorno de la docencia produce efectos en la enseñanza y aprendizaje dando lugar a resultados deficientes, los docentes que están cursando alguna situación relacionada con algún acto de violencia suelen presentar tasas de ausentismo más elevadas, en algunos casos suelen optar por solicitar reubicación o jubilación anticipada lo que lleva a producir una pérdida de personal calificado provocando consecuencias negativas en el aprendizaje (OIT).

Según el estudio realizado en el personal docente de medicina y enfermería de una universidad colombiana, existe presencia de distrés relacionada a situaciones y comportamientos de violencia y acoso laboral donde se establece que el personal de enfermería presenta violencia casi dos veces mayor que la reportada por medicina (Acosta, y otros, 2017) en comparación a nuestro estudio en donde se evidencia que la violencia verbal está presente en más de la mitad del personal encuestado.

Una de las fortalezas de este estudio fue que la encuesta crea en Google forms fue difundida mediante el correo institucional facilitando la recolección de la muestra

obtenida en un corto periodo de tiempo así mismo la factibilidad en el procesamiento de los mismos. Al ser un estudio de corte transversal donde no hay seguimiento de la población que participo en el estudio y la aplicación de la encuesta de manera online resulto ser un estudio de bajo costo.

Una de las limitaciones fue que se utilizó un muestreo no probabilístico es decir que la muestra fue tomada a juicio subjetivo en el lugar. No es un estudio que nos permita evidenciar la existencia de casos nuevos ya que no nos permite realizar el cálculo de tasas de incidencia, además durante la misma pudimos estar expuestos a presentar sesgos de selección y de información.

Por último, el presente trabajo sirve como referente académico para la comunidad en general con el fin de continuar con la profundización del estudio de esta variable de notable relevancia bibliográfica y sobre todo para contrastarla en nuevas investigaciones, relacionándola con otras características educativas o laborales que pueden presentar los trabajadores.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se ha podido identificar que la frecuencia de acontecimientos estresantes que han estado presentes en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Loja; en primera instancia que el personal docente con un 50,63% presenta distrés en comparación con el personal administrativo 49.37%, asociado al tiempo que llevan laborando dentro de la institución con mayor prevalencia en el personal que lleva laborando entre 6 a 10 años con un 86.36%.

Se ha determinado que existe niveles altos de distrés en la población de estudio asociados a una edad comprendida entre los 30 a 39 años con un 82.05% seguida de la población mayor de 50 años con un 75.86%, los cuales refieren una auto percepción de su estado de salud como regular con un 85.71%, además se pudo evidenciar que están expuestos a situaciones de violencia de tipo verbal que representa un 90.91%.

Se pudo evidenciar que otro factor que predispone a la presencia de distrés al personal encuestado fue la inadecuada adaptación entre sus compromisos familiares y su trabajo que representan el 81.82%.

Según los resultados obtenidos se recomienda realizar una evaluación continua del estado psicosocial del personal que permitan la oportuna detección de probables patologías y brindar una atención oportuna en términos de salud y seguridad laboral.

Se recomienda la implementación de estrategias enfocadas en la detección de cualquier tipo de violencia que pueda estar expuesto el personal en colaboración con expertos en el tema de salud mental.

Promover en el personal la realización de actividades que disminuyan la presencia de factores estresores durante su jornada laboral como pausas activas.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2018). *EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>
- Leon Rubio, J., & Avargues Navarro, M. (2007). *Evaluacion del estres laboral del personal universitario*. Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/17028/file_1.pdf?sequence=1
- Acosta, M., Parra, L., Restrepo, J., Pozos, B., Aguilera, M., & Torres, T. (2017). *Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522017000300344
- Alvarez, N. E. (2017). *APLICACIÓN DE LA AROMATERAPIA DE LAS PLANTAS MEDICINALES TRADICIONALES DEL CANTÓN CAÑAR EN EL TRATAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS CATEDRÁTICOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, EXTENSIÓN CAÑAR*. Cañar: Universidad Catolica de Cue.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Ansolega, E., & Diaz, X. (2016). *Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/csp/2016.v32n7/e00176814/>
- Avilés, A. (2022). *“Estrés laboral y desempeño del personal administrativo en Instituciones de*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36950/1/158%20GTH.pdf>

- BARRIO, J., GARCIA, M., RUIZ, I., & ARCE, A. (2006). *EL ESTRES COMO RESPUESTA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Brabete, A. (2014). *El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ12): estudio de traducción y adaptación de la versión rumana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645433002.pdf>
- Callisaya, Y. (2018). *PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3958/00E023_Tesis_CALLISAYA%20APAZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Camargo, B. (2004). *Estrés, Síndrome general de adaptación o reacción general de alarma*. Obtenido de <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103/637>
- CAMPO-ARIAS, A. (2006). *Cuestionario general de salud-12: análisis de factores en la población general de Bucaramanga, Colombia*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-07932007000100004#:~:text=El%20cuestionario%20general%20de%20salud%20\(GHQ%2C%20sigla%20del%20ingl%C3%A9s%2C,de%20complejidad%2C%20adolescentes%20y%20adultos.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-07932007000100004#:~:text=El%20cuestionario%20general%20de%20salud%20(GHQ%2C%20sigla%20del%20ingl%C3%A9s%2C,de%20complejidad%2C%20adolescentes%20y%20adultos.)
- Capdevila, N., & Segundo, M. J. (Septiembre de 2005). *ESTRES*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-13078580>
- David Felipe, A., & Ana, A. (2010). *Atrapados por el estres. España: Manuel Aguilera Editorial*. .
- Del Hoyo Delgado, M. A. (2004). *ESTRES LABORAL*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Diaz, C. R., & Bedon, M. S. (2005). *EL SÍNDROME DEL "QUEMADO" POR ESTRÉS LABORAL. PERU: REVISTA IIPSI*. .
- ENCT. (2015). *Via Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (España, Europa)*. Obtenido de http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf
- ENETS. (2009-2010). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida ENETS*. Obtenido de epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2012/04/CUESTIONARIO-ENETS-2009-2010-CHILE.pdf
- Espinoza, B., Vásquez, L., Lopez, R., & Radon, K. (10 de 2019). *Working Below Skill Level as Risk Factor for Distress Among Latin American Migrants Living in Germany: A Cross-Sectional Study*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/327538129_Working_Below_Skill_Level_as_Risk_Factor_for_Distress_Among_Latin_American_Migrants_Living_in_Germany_A_Cross-Sectional_Study

- Gálvez, D. M. (2015). *Estres*. Obtenido de <http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/revista/97/pdfs/estres.pdf>
- García, M. A. (2014). *Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario*. Santiago: SCIELO.
- Gediel Pinheiro, J. M., & Texeira Macedo, A. B. (2020). *Calidad de vida profesional y estrés ocupacional en trabajadores de enfermería durante la pandemia del COVID-19*. Obtenido de Scielo : <https://www.scielo.br/jj/rngenf/a/FVnQBK5Mz4WQd83m7FVCD3F/?lang=en>
- Gomez Viviana, P. L. (7 de 2019). *Riesgos para la salud de profesores ¿universitarios derivados de factores laborales*. Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20\(2019\)/64760701016/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/)
- González, N. (2008). *PREVALENCIA DEL ESTRÉS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959>
- Gualutuña Oña, P. A., & Pazmiño Perigachi, L. (2020). *Teletrabajo y los posibles riesgos de estrés que ocasionan en los docentes*. Quito: Universidad Politecnica Salesiana.
- Hernández, A. (2019). *Estrategias cognitivo conductuales para personas que en su vida cotidiana sufren de estrés en la Delegación de Guadalupe Yancuictlalpan*. Obtenido de https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TESO1000795994?cv=1
- Irene, H., & Karin, J. (2008). *Sensibilizando sobre el Estres laboral en los paises de Desarrollo. Suiza: Ediciones de la OMS*.
- León Rubio, J., & Avarques Navarro, M. (2007). *Evaluación del estrés laboral del personal universitario*. España: Mapfre Medicina. .
- Martinez Martinez, L. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación*. Obtenido de <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- Martínez Morote, M. (Septiembre de 2019). *Repercusiones del estres laboral*. Obtenido de Máster Universitario en PRL: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%2C%20MARINA%20TFM.pdf>
- Mexico, G. d. (2016). *GUIA PARA EL ESTRES CAUSAS, CONSECUENCIAS Y PREVENCIÓN*. Obtenido de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: <https://www.hraei.gob.mx/doc/2016/guias/Guia-para-el-Estres.pdf>
- Morelos, O. (2011). *Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia De una institución de educación superior en Bogotá*. Obtenido de <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.14205/1650>

- OIT, O. I. (s.f.). *Violencia y estrés*. Obtenido de <https://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--es/index.htm>
- Paredes, N. A. (2017). *APLICACIÓN DE LA AROMATERAPIA DE LAS PLANTAS MEDICINALES TRADICIONALES DEL CANTÓN CAÑAR EN EL TRATAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS CATEDRÁTICOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, EXTENSIÓN CAÑAR*. Cañar: Universidad Católica de Cue.
- Ramón Cladellas, P. A., & Eva, P. R. (2018). *Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2018.v20n1/53-59/es/>
- Ramos D, C. L. (6 de 2020). *ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DEL AGOTAMIENTO (BURNOUT) EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: MARZO 2019 – MARZO 2020*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26567/1/20%20RAMOS-RUEDA-PUCHAICELA%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20SINDROME.pdf>
- Rodriguez, S. (2022). *Violencia psicologica y estres laboral en docentes de una universidad privada de trujillo, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102054>
- Rojas Solis, J. L., & Flores Meza, G. (2021). *Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática*. Mexico: Revista Digital de Investigación en Docencia Universitari.
- Sánchez de Gallardo, M., & Maldonado Ortiz, L. (2003). *Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA*. Maracaibo, Venezuela: Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. IX, núm. 2.
- Sanchez, J. M. (2010). *Estres Laboral. Hidrogenesis*. .
- Seijas Solano, D. (2020). *Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis*. Obtenido de Scielo: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/#>
- Soriano, E. (2021). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo*. . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>
- Tabares, A. (2010). *La contribución cultural de la medicina al estrés urbano*. España: Critica.
- TORRADES, S. (11 de 2007). *Estrés y burn out. Definición y prevención*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
- Zambrano, A., Bojorquez, K., Castillo, G., Chavez, E., & Soto, H. (s.f.). *Empresa*. Obtenido de https://coggle.it/diagram/X2O_YzfdSyYa64N2/t/empresa?cv=1