



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL

Evaluación de estrés en docentes de la Facultad de Ingeniería periodo 2023-
2s-2024-1s

Trabajo de Titulación para optar al título de Ingeniero Industrial

Autor:

Cabezas Chávez, Luis Felipe

Tutor:

Mg. Manolo Córdova

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Luis Felipe Cabezas Chávez**, con cédula de ciudadanía **060492904-2**, autor del trabajo de investigación titulado: **Evaluación de estrés en docentes de la facultad de Ingeniería periodo 2023-2s-2024-1s**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 16 de septiembre del 2024.



Luis Felipe Cabezas Chávez

C.I:060492904-2



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



UNA-CH-RGF-01-04-08.11
VERSIÓN 01: 06-09-2021

ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 15 días del mes de JULIO de 2024, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por la estudiante **CABEZAS CHÁVEZ LUIS FELIPE** con CC: **0604929042**, de la carrera de **INGENIERÍA INDUSTRIAL** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado "**EVALUACIÓN DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA PERÍODO 2023 - 25-2024- 15**", por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.

Mgs. Manolo Córdova,
TUTOR(A)

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación Evaluación de estrés en docentes de la Facultad de Ingeniería periodo 2023-2s-2024-1s, con cédula de identidad número 0604929042, bajo la tutoría de Mgs. Manolo Alexander Córdova Suarez; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 18 de septiembre del 2024

Carlos Burgos, Mgs.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom, positioned above a horizontal line.

Daniel Chuquin, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, featuring a circular loop at the top and a horizontal stroke at the bottom, positioned above a horizontal line.

Juan Carlos Mancheno, Econ.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, with a large, stylized loop and a horizontal stroke at the bottom, positioned above a horizontal line.



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



UNACH-RGF-01-04-08.17
VERSIÓN 01: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, Cabezas Chávez Luis Felipe con CC: **0604929042**, estudiante de la Carrera **Ingeniería Industrial**, Facultad de **Ingeniería**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " **Evaluación de estrés en docentes de la Facultad de Ingeniería periodo 2023-2s-2024-1s**", cumple con el 6 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 16 de septiembre de 2024

Mgs. Manolo Córdova
TUTOR

DEDICATORIA

A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarme en cada paso de este camino y brindarme la perseverancia necesaria para alcanzar este logro. A la Virgen Auxiliadora, por su constante protección y auxilio en los momentos de dificultad. A mis padres, Edmundo Cabezas y Marlene Chávez, por su amor, apoyo incondicional y por ser mi ejemplo de esfuerzo y dedicación. Gracias por estar siempre a mi lado, dándome el aliento necesario para seguir adelante. A mi hermana, Melanie Cabezas, por su cariño y comprensión, y por ser mi compañera incondicional en este recorrido. A mis amigos, César, Mateo, Daniele, Mikaela, Paula, Arturo, Milton y Leiver, por su amistad, apoyo y por todos los momentos compartidos que me brindaron alegría y motivación a lo largo de esta etapa. A mi familia en general, por su amor, respaldo y por creer siempre en mí. Su presencia en mi vida ha sido fundamental para que hoy pueda culminar este proyecto con éxito. Con todo mi cariño y gratitud, les dedico este trabajo.

Felipe Cabezas

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han sido parte fundamental en la culminación de esta tesis.

En primer lugar, agradezco a mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios, que han sido mi mayor fuente de inspiración a lo largo de este camino académico. Gracias por estar siempre presentes y por creer en mí, incluso en los momentos más difíciles.

A mi director de tesis, Mgs. Manolo Córdova, le agradezco su paciencia, dedicación y sabios consejos. Su guía ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo, y su experiencia me ha brindado una valiosa perspectiva que ha enriquecido mi proceso de aprendizaje.

A mis amigos y compañeros, quienes con su amistad, compañía y palabras de aliento han sido un sostén emocional inigualable durante estos años de estudio. Gracias por los momentos compartidos y por ayudarme a mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Finalmente, quiero agradecer a la Universidad Nacional de Chimborazo por brindar el apoyo académico, logístico o financiero que hizo posible la realización de este proyecto. Sin su ayuda, este logro no hubiera sido posible.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	16
INTRODUCCION.....	16
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 ANTECEDENTES.....	18
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
2.3 MARCO TEÓRICO.....	21
2.3.1 ENTORNO OCUPACIONAL.....	21
2.3.2 ANSIEDAD Y FATIGA EN EL TRABAJO.....	22
2.3.3 FACTORES DE RIESGO.....	23
2.3.4 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	24
2.3.5 AMBIENTE O DIMENSIÓN COLECTIVA.....	26
2.3.6 DEFINICIÓN DE ESTRÉS.....	27
2.3.7 TIPOS DE ESTRÉS.....	27
2.3.8 TEORÍAS SOBRE EL ESTRÉS.....	28
2.3.9 CAUSAS DEL ESTRÉS.....	28
2.3.10 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS.....	29
2.3.11 FACTORES Y SÍNTOMAS DE TEST DE ESTÉS.....	30

2.4 OBJETIVOS.....	31
2.4.1. GENERAL	31
2.4.2. ESPECÍFICOS	31
2.5 MARCO LEGAL	31
2.5.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....	31
2.5.2 GENERALIDADES SOBRE EL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO	32
2.5.3 INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DECISIÓN 584	33
2.5.4 DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.....	33
2.5.5 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	34
2.5.6 DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	34
CAPÍTULO III.	36
3. METODOLOGIA.....	36
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
3.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	36
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.5 VALORACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS.....	39
3.6 HIPÓTESIS	39
CAPÍTULO IV.	41
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, DIMENSIONES Y NIVELES DE ESTRÉS	41
4.2 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN, -	65
CAPÍTULO V.	71
5. PROPUESTA	71
5.1 MANUAL DE MANEJO DEL ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS	71
5.1.1 OBJETIVO GENERAL	71
5.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	71
5.2 INTRODUCCIÓN.....	71
5.2.1 ESTRÉS LABORAL Y SUS FASES.....	72
5.3 TÉCNICAS DE RELACIÓN ANTE EL ESTRÉS	73

5.4 PROCEDIMIENTO ANTE UNA SITUACIÓN DE ESTRÉS.....	75
CAPÍTULO VI.....	77
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
6.1 CONCLUSIONES.....	77
6.2 RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Causa efecto del estrés	20
Tabla 2: Factores y síntomas del test de estrés.....	30
Tabla 3: Fiabilidad alfa de Cronbach	37
Tabla 4: Confiabilidad KMO.....	38
Tabla 5: V de Cramer para correlación	38
Tabla 6: Dimensiones y preguntas del test de estrés	39
Tabla 7: Valoración del estrés	39
Tabla 8: Operatividad de las variables	40
Tabla 9: Docentes encuestados por carrera	43
Tabla 10: Alpha de Cronbach del test de estrés	43
Tabla 11: KMO del test de estrés	44
Tabla 12: Actividades para Gestionar el tiempo	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Género de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	41
Figura 2: Edad de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería.....	41
Figura 3: Estado Civil de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	42
Figura 4: Síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	44
Figura 5: Síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	45
Figura 6: Síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	46
Figura 7: Síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	47
Figura 8: Niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	48
Figura 9: Correlación entre género y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería.....	49
Figura 10: Correlación entre género y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	50
Figura 11: Correlación entre género y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	51
Figura 12: Correlación entre género y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	52
Figura 13: Correlación entre edad y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	53
Figura 14: Correlación entre edad y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	54
Figura 15: Correlación entre edad y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	55
Figura 16: Correlación entre edad y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería.....	56
Figura 17: Correlación entre estado civil y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	57

Figura 18: Correlación entre estado civil y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	58
Figura 19: Correlación entre estado civil y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	59
Figura 20: Correlación entre estado civil y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	60
Figura 21: Correlación entre carreras y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería.....	61
Figura 22: Correlación entre carreras y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	62
Figura 23: Correlación entre carreras y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	63
Figura 24: Correlación entre carreras y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	64
Figura 25: Correlación entre género y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	66
Figura 26: Correlación entre edad y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	67
Figura 27: Correlación entre estado civil y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería.....	68
Figura 28: Correlación entre carreras y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería	69

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Test de Estrés de la Dra. Cristina Villalobos	85
---	----

RESUMEN

El estrés laboral en universidad públicas y privadas es un problema significativo por las condiciones de trabajo y las exigencias del puesto que complican el panorama en condiciones normales del trabajo. Se empezó disociando el contenido del cuestionario que se aplicó a los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Chimborazo. Luego se evaluó el estrés laboral a una muestra de 97 docentes utilizando el cuestionario adoptado de la Dra. Cristina Villalobos. Para completar el estudio se desarrolló un manual de intervención a los factores determinados como críticos. Los resultados obtenidos son 23 docentes con estrés bajo, 71 con medio y 6 con alto. Se concluye que los niveles de estrés son medio-alto, siendo síntomas preocupantes para la salud de los docentes por lo que se necesita mitigarlo mediante estrategias de apoyo, mejoramiento de las condiciones laborales y un entorno universitario colaborativo, psicología positiva, entre otras acciones que puedan generar un ambiente seguro y saludable para los docentes.

Palabras claves: *estrés laboral, docentes universitarios, prevención, factores de riesgo psicosociales.*

Abstract

Work stress in public and private universities is a significant problem due to the working conditions and the demands of the position that complicate the outlook under normal working conditions. We began by dissociating the content of the questionnaire that was applied to the professors of the Industrial Engineering Career at the Universidad Nacional de Chimborazo. Then, a sample of 97 teachers was assessed for work stress using the questionnaire adopted by Dr. Cristina Villalobos. To complete the study, an intervention manual was developed for the factors determined as critical. The results obtained are 23 teachers with low stress, 71 with medium and 6 with high stress. It is concluded that stress levels are medium-high, being worrying symptoms for the health of teachers, so it is necessary to mitigate it through support strategies, improvement of working conditions and a collaborative university environment, positive psychology, among other actions that can generate a safe and healthy environment for teachers.

Keywords: *work stress, university teachers, prevention, psychosocial risk factors.*



Reviewed by:

M.E.d Diana Chavez G.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 065003795-5

CAPÍTULO I.

INTRODUCCION.

En la actualidad de un mundo globalizado, sujeto a constantes cambios de toda índole: culturales, económicos, sociales, científicos y tecnológicos; la modernidad en el uso de tecnologías de la información y comunicación (Tics), inteligencia artificial, realidad virtual, entre otros, brinda soluciones a la causa de los problemas de la sociedad, empresa, etc., pero pueden generar condiciones de trabajo con exposición a factores de riesgo psicosocial (Martín, 2021).

Los factores de riesgo psicosocial según Theorell, (2000) manifiesta que en los ambientes laborales el trabajador está expuesto a problemas de salud que pueden afectar a la parte mental cardiovascular, respiratoria, uno de los sectores afectados es el educativo en el que el docente universitario puede tener por las condiciones propias de la tarea: fatiga mental, estrés, ansiedad, depresión entre otros aspectos psicosociales que requieren ser estudiados. Sin embargo, se consideran como efecto principal el estrés, complicando el rendimiento, eficiencia y calidad de la tarea ejecutada en el aula.

Las actividades docentes implican realizar: a) alta carga mental b) excesiva carga horaria, c) informes de cumplimiento de actividades, d) preparación de clases, e) actividades de investigación, f) actividades de vinculación con la sociedad, g) revisión y supervisión de prácticas pre profesionales, h) revisión de trabajos de titulación i) publicación de artículos científicos, entre otras tareas, esto ha causado complicaciones como la generación de: estrés, síndrome de burnout, ansiedad, depresión, consumo de sustancias peligrosas para la salud como lo menciona organismos a nivel del mundo. (OMS, 2022).

Existen algunas maneras de evaluar el riesgo psicosocial como son: a) ISTAS 21, b) FPSICO, c) test de Navarra, d) test de estrés de la Dra. Villalobos, entre otros. Una de las alternativas que se puede utilizar para la evaluación del estrés es el Cuestionario modificado de la Dra. Cristina Villalobos que usa 31 preguntas, con sus respectivas dimensiones.

Este trabajo evalúa los niveles de estrés a los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), período 2023 – 2024 1S, para determinar los niveles de estrés encontrados y proponer como novedad medidas preventivas que ayuden a mitigar o disminuir este factor de riesgo psicosocial.

Para lo cual se utiliza metodología científica: cualitativa y cuantitativa (mixta), clasificando a los niveles de estrés en bajo, medio y alto; se aplica estadísticos como: alpha

de Cronbach, KMO para determinar la fiabilidad y confiabilidad del instrumento aplicado; el V de Cramer se aplica para establecer la correlación de las variables sociodemográficas con las dimensiones de estrés.

El desarrollo de la presente investigación se divide en capítulos que se describen a continuación:

En el capítulo I, presenta una breve descripción de la investigación a desarrollarse en las siguientes unidades temáticas.

El capítulo II, muestra las bases teóricas, conceptuales y legales que sustentan el fenómeno investigado.

En el capítulo III, se plantea el diseño y tipo de investigación, así como la metodología utilizada para el desarrollo del tema.

El capítulo IV, presenta los resultados y discusión de los mismos comparado con otras investigaciones que fortalezca el fenómeno planteado en esta tesis.

El capítulo V, se desarrolla en manual de prevención del estrés como propuesta para la solución del problema planteado.

En el capítulo VI, se proyecta las conclusiones y recomendaciones referentes al estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería basada en los objetivos propuestos.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes

La presente investigación, presenta un análisis teórico de diversos autores tanto de tesis de grado, artículos científicos, revisión documental en la web de aspectos importantes sobre el objeto de estudio de las variables consideradas: estrés con sus dimensiones y variables sociodemográficas. Se explorarán contribuciones relevantes o de importancia científica de autores, buscando integrar sus aportes a la ciencia para enriquecer el propósito de este estudio en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH).

Para estudiosos del estrés, causas y efectos del mismo como Furnham (2001), en el transcurso del siglo XVIII, la conceptualización de estrés menciona con términos como "trabajo arduo", "adversidad" o "aflicción". Los físicos de esa época emplean el término para detallar una fuerza sobre un objeto. En el siglo XIX, el concepto de homeostasis, representaba un estado interno de equilibrio siendo el estrés una amenaza para la homeostasis que provoca un desorden de tipo mental con repercusiones en la actividad que realiza la persona.

En el año 2004, en la Universidad Central de Venezuela, un estudio realizado por Rosa Castillo, Zuly Hernández y Belkis Sánchez sobre el estrés en enfermeras que laboran en emergencia, se encontró que el personal auxiliar de enfermería, considerado como un grupo vulnerable de alto riesgo por su actividad en la atención de pacientes críticos. La investigación fue descriptiva, transversal y comparativa, cuyo objetivo principal era determinar el nivel de estrés laboral. (Castillo et al., 2004).

En el año 2005, Marhilde de Gallardo y Mercedes Mantilla, realizan una investigación sobre "Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios", para determinar los niveles en bajo, medio y alto con su sintomatología en la que detecto como resultado: medio - alto, con respecto al afrontamiento media - baja y referente a la personalidad débil. (de Gallardo y Mantilla, 2005).

En el año 2009, Elena Fernández Martínez, en la Universidad de León investiga sobre: "Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional", en la que se encontró una relación entre salud mental y estrés, así, como las estrategias de afrontamiento

en estudiantes. La correlación entre coherencia para usar afrontamiento hace que disminuya el estrés. (Fernández, 2009).

En el año 2017, María Bermúdez, realiza su investigación sobre “Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pintulac de Quito”, en la que una de las variables de estudio es el estrés que para su valoración el cuestionario en su tercera versión de adaptación del test de estrés de la Doctora Cristina Villalobos, se encontró que los niveles de estrés son bajos, pero presentan dolores de cuello, gastrointestinales, cefaleas, alteración del ritmo psircadiano que están incidiendo de manera negativa para la salud de los trabajadores. (Bermúdez, 2017).

En el año 2022, Mario Tapia, investiga sobre “Clima laboral y estrés en un Call Center, Distrito de San Borja (Lima – Perú), 2022”, los resultados reflejan que el 13 % de las personas encuestadas sufren niveles de estrés que afectan tanto física como mentalmente a los trabajadores, sin embargo, se recomienda capacitar sobre el manejo del estrés a su personal. (Tapia, 2022).

Por estas razones se ve la necesidad de profundizar sobre una problemática de actualidad y que luego de la pandemia por efectos del teletrabajo ha cobrado vigencia para ser estudiada.

2.2 Formulación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que anualmente más de 2,8 millones de personas mueren por accidentes laborales o enfermedades profesionales. También 160 millones de trabajadores tienen enfermedades ocupacionales, que existen 374 millones de lesiones no mortales en los ambientes laborales, esto se debe a prácticas deficientes en seguridad y salud ocupacional, con un costo de 3,94% del Producto Interno Bruto (PIB) global cada año. La OMS en el año 1948, estipula que la salud no es la no presencia de enfermedad la considera como integral: bienestar físico, mental y social (OMS, 1948).

Estudios sobre salud mental, expresan que casi 30000 individuos de 39 países del mundo, padecen este tipo de enfermedad, en Vietnam y Paraguay con índices altos de bienestar emocional, 97% de los vietnamitas y 95% de los paraguayos con valores entre bueno y muy bueno. Varios países con un promedio de 78%, incluyen a Tailandia (89%), India y Filipinas (88%). En comparación con Polonia (65%) y Turquía (66%), con un estado anímico menos favorable según la encuesta. (OMS, 2022).

Resultados de la encuesta sobre Calidad de Vida Laboral, 2010, realizada en España, el 49,9% de los empleados tienen niveles elevados o muy elevados de estrés comparado con 17,4% con niveles muy bajos. (Gil-Monte 2012).

La encuesta Nacional referente a las condiciones de Salud y Trabajo en Colombia (2007), indica que dos tercios de empleados reportaron afrontamiento a factores de riesgo psicosocial, en la que la causa es por: atención al público, labores monótonas y repetitivas, afectando a más del 50% de los encuestados. (Ministerio de Salud Pública de Colombia, 2007).

El acoso laboral se presenta entre el 3% y el 6% de los empleados, de superiores a subalternos, de los cuales el 20% al 33% de los encuestados con niveles elevados de estrés. (Ministerio de Salud Pública de Colombia, 2007).

A nivel país el Ministerio del Trabajo (MT) y en el Instituto de Seguridad Social (IESS), los datos son insuficiente, las empresas no reportan es su totalidad accidentabilidad y enfermedades profesionales, sin embargo, se determina que en el sector docente existe un 47.62 % de estrés laboral (Vela, 2018).

Según Ruiz y otros en un estudio en la Universidad Nacional de Chimborazo, se determina que los niveles de estrés encontrados son 3,9% en ausencia, 32,4% en fase de alarma, 31,9% estrés leve, 22,8% leve, 7,3% alto y 1,7% severo. Este estudio destaca aquellas medidas preventivas que se deben tomar para reducir los niveles de estrés en el profesorado universitario por los efectos del COVID-19 y el teletrabajo. (Ruiz et al., 2021).

En la tabla 1 se establece un árbol de problemas referente al estrés:

Tabla 1
Causa efecto del estrés

Causa	Efecto
Laborales: Carga de trabajo excesiva, presión de plazos, conflictos laborales, inseguridad laboral	Problemas físicos: como enfermedades cardíacas, digestivas, musculares, trastornos del sueño y debilitamiento del sistema inmunológico.
Personales: Problemas de salud, conflictos personales, responsabilidades familiares, divorcios, etc.	Problemas mentales y emocionales: como ansiedad, depresión, problemas de memoria y concentración, y cambios de humor.

Financieras: Deudas, gastos inesperados, falta de ingresos

Cambios conductuales: como alteraciones en los hábitos alimenticios, aumento en el consumo de sustancias y aislamiento social.

Académicas: Expectativas altas, exceso de tareas, incertidumbre, exceso de comisiones, responsabilidad alta

Consecuencias a largo plazo: como enfermedades crónicas y problemas de salud mental persistentes.

Al consultar en la coordinación de seguridad y salud ocupacional de la Universidad Nacional de Chimborazo (Unach) no poseen datos o estudios referentes a los servidores universitarios, por los antecedentes descritos anteriormente y al tratarse una problemática actual que viene afectando en los diferentes centros laborales y sobre todo en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Unach, se plantea la siguiente pregunta de investigación. *¿En qué medida está presente el nivel de estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en el período 2023-2s-2024-1s y su correlación con las variables sociodemográficas para determinar su correlación?*

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Entorno Ocupacional

La salud ocupacional se concibe como un medio para preservar la salud física, mental y social de los trabajadores dentro de la organización, abarcando aspectos relacionados con el bienestar del empleado (DeHury y Kumar, 2019, p.1). Un entorno laboral positivo es el resultado de la combinación entre las condiciones laborales y las características individuales del trabajador (Abid et al., 2020, p. 80). Por lo tanto, condiciones laborales deficientes pueden provocar efectos adversos como el estrés, que repercute negativamente en el rendimiento del empleado.

Los entornos ocupacionales constituyen un aspecto importante para el desarrollo de la tarea y al ser estos no adecuados al trabajador pueden provocar trastornos físicos que son significativos debido a que surgen como resultado de condiciones laborales inapropiadas, relacionadas también con el estrés por calor ambiental (Levi et al., 2018, p.164). Exponerse a condiciones laborales inadecuadas aumenta el riesgo de enfermedades y representa una seria amenaza para la salud de los empleados (Qi et al., 2020, p.3). Por lo tanto, los trastornos físicos se consideran un riesgo potencial que puede causar diversos problemas, desde malestares comunes hasta insolación e incluso en casos extremos, la muerte (Venugopal et al., 2016, p.2).

En la actualidad, los trabajadores tienen diversas opciones de empleo, lo que convierte el entorno laboral en un factor decisivo para la atracción y retención del personal, basado en el nivel de confort que perciben en su lugar de trabajo. La calidad y percepción del entorno laboral pueden influir significativamente en la motivación, desempeño y productividad de los empleados (Massoudi y Hamdi, 2017, p.35).

En la mayoría de los países industrializados, la salud ocupacional se enfoca en proteger la salud de los trabajadores de manera preventiva, reduciendo riesgos laborales y facilitando la rehabilitación y adaptación cuando los empleados regresan a sus puestos (Axén et al., 2020, p.824). Se considera más un método de prevención que de recuperación, ya que su objetivo es crear un entorno laboral seguro y saludable (Dehury y Kumar, 2019, p.1).

2.3.2 Ansiedad y fatiga en el trabajo

Hoy en día, los centros laborales se enfrentan una carga de trabajo excesiva y una falta de recursos físicos, materiales y humanos, lo que contribuye a la generación del estrés laboral entre los trabajadores, los docentes universitarios son parte de este proceso de entornos laborales con cargas elevadas de trabajo, multidisciplinar en las actividades encomendadas, esto hace que los factores ergonómicos y psicosociales generan situaciones físicas y mentales que se presentan como ansiedad y fatiga en el trabajo con consecuencias para la salud del trabajador en este caso el docente.

Según Zeier (1994) y mencionado por Clavería (2024), se manifiesta que el estrés provoca ansiedad, que a menudo se utiliza como un indicador del estrés. Desde los años setenta, se identifican dos tipos de ansiedad: la ansiedad-rasgo, que describe cómo una persona se siente habitualmente, y la ansiedad-estado, que es una condición emocional temporal. La ansiedad habitual suele predecir la ansiedad futura y la relación entre ambas depende del tipo e intensidad de la tensión en las circunstancias en las que se manifiesta la ansiedad-estado.

Para Clavería (2024), la ansiedad laboral afecta a muchos empleados, manifestándose en preocupación, nerviosismo y tensión, y perjudicando el rendimiento y el bienestar. Causada por altas exigencias, inseguridad laboral y falta de apoyo, puede provocar problemas de concentración, fatiga, irritabilidad y dificultades para dormir, llevando al agotamiento y problemas de salud mental. Es esencial crear un entorno laboral equilibrado y apoyar la gestión del estrés.

Para Gallegos y Hurtado (2003), manifiesta que, para promover un ambiente laboral saludable y el bienestar de los empleados, es crucial abordar la ansiedad en el trabajo reduciendo el estrés, fomentando una cultura de apoyo y colaboración, implementando programas de bienestar, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, y adoptando un liderazgo comprensivo y empático.

La fatiga laboral, considerado como un factor de riesgo psicosocial, se comprende como la falta de descanso para restaurar la fuerza y el consumo metabólico que puede ser causado por malas posturas al trabajar, tareas rutinarias, movimientos repetitivos que requieren esfuerzo físico y mental que posteriormente generan problemas para la salud. La fatiga laboral puede causar problemas físicos y afectar varios sistemas del cuerpo, así como impactar negativamente la salud mental, provocando ansiedad, depresión e insomnio. En el ámbito laboral, la fatiga conduce a menor productividad, más absentismo y un aumento de accidentes debido a la falta de concentración y el cansancio.

En el ámbito laboral, la fatiga se origina por la falta de sueño o actividades extenuantes. Cuando se vuelve recurrente, afecta la salud, la seguridad y la productividad, creando un ciclo negativo (Sallinen et al., 2020).

2.3.3 Factores de Riesgo

La sociedad, las industrias, las personas, en general todos lo que se encuentren expuestos a un factor de riesgo tienen mayor probabilidad de sufrir enfermedades, accidentes o muertes prematuras, siendo considerados especialmente vulnerables. La evidencia científica muestra que las enfermedades no ocurren al azar y que esta "vulnerabilidad" a menudo tiene causas específicas, en los entornos laborales esto es muy común existe la presencia de actos y condiciones sub estándar en cada tarea, actividad y proceso que muchas de las veces por descuido de la empresa, sus dueños al no cumplir con lo tipificado en materia de Seguridad y Salud sufren graves consecuencias que causan lesiones, incapacidades o la muerte; otras veces por el exceso de confianza o descuido del trabajador al no tener las precauciones debidas.

Los trabajadores enfrentan numerosos factores de riesgo ocupacional en el desempeño de sus labores. El desconocimiento de estos riesgos o de los parámetros de trabajo genera inseguridades laborales. Las cifras y estadísticas son alarmantes, y según

Vélez (2013), esto se debe a la falta de políticas de prevención y protección por parte de los empleadores.

El Ministerio de Relaciones Laborales (2013) define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un evento inesperado que perjudique su salud durante su jornada laboral, ya sea en el lugar de trabajo o en el camino hacia este. Estos riesgos suelen estar relacionados con factores de seguridad e higiene, los cuales serán analizados en este trabajo.

Un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia identificable en una persona o grupo que se asocia con un aumento en la probabilidad de experimentar, desarrollar o estar particularmente expuesto a una condición de salud adversa. Los factores de riesgo en el ámbito laboral se clasifican en: a) Mecánicos, b) físicos, c) químicos, d) biológicos, e) ergonómicos, f) psicosociales y en otras clasificaciones se les añade a los riesgos mayores.

Dentro de este campo amplio que es los factores de riesgo están los factores psicosociales que se muestran en todo tipo de trabajo, siendo los docentes como en este caso también afectados por lo que se requiere realizar evaluaciones de los mismos.

2.3.4 Factores de Riesgo Psicosociales

Según Valdez (2018) señala que los riesgos son inevitables en cualquier entorno donde se desenvuelve el ser humano, ya sea en el ámbito laboral, familiar, social, etc., dado que no se pueden controlar todas las situaciones o factores externos que puedan impactar negativamente la salud o el bienestar psicosocial. Sin embargo, es posible reducir la probabilidad de que estos riesgos afecten a las personas en cualquier entorno en el que se encuentren.

Los factores de riesgo psicosociales, su relación con el trabajo y la salud laboral está bien establecida, abarcando tanto indicadores físicos como psicológicos. Por lo tanto, es esencial identificar, evaluar y gestionar estos aspectos para prevenir riesgos para la salud y la seguridad en el entorno laboral. (OSHA, 2007).

Según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, los riesgos psicosociales laborales son situaciones, hechos o contextos que tienen una alta probabilidad de afectar significativamente la salud física, social o mental del trabajador. La característica principal de estos riesgos radica en su capacidad de causar daño,

junto con su alta probabilidad de ocurrencia y de provocar graves consecuencias para la salud.

Según Rodríguez (2009), identifica varios factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como exigencias excesivas, trato injusto, inseguridad laboral, falta de control, demandas contradictorias y bajo apoyo social, que crean condiciones laborales disfuncionales y difíciles de detectar, reflejando las condiciones laborales actuales en distintos sectores del país.

Según la Asociación Chilena de Seguridad (2019), el bienestar, la calidad de vida y la salud laboral están influenciados por el contexto ambiental, cultural y laboral en el que se desarrolla el trabajo. Aunque los riesgos psicosociales siempre han estado presentes, su percepción ha evolucionado debido a cambios sociales, nuevas metodologías de trabajo, transformaciones en las ocupaciones y modificaciones en las relaciones profesionales. Estos cambios han contribuido al incremento de los riesgos psicosociales, considerándolos ahora un problema grave dentro de las organizaciones debido a su impacto negativo en el logro de los objetivos laborales.

Según Fernández (2015), los riesgos psicosociales en el trabajo se manifiestan a través de síntomas como estrés, insatisfacción laboral, baja calidad y cantidad de trabajo, rotación y absentismo. Estos riesgos no solo afectan la salud mental individual, sino también el bienestar biopsicosocial general de las personas, destacando la importancia de cuidar la salud de los colaboradores en las organizaciones.

Según el Centro de Estudios de Migración (CEM, 2013), los factores psicosociales en una organización son condiciones organizacionales, mientras que los riesgos psicosociales son situaciones que tienen alta probabilidad de afectar la salud de los colaboradores. Según el Informe del Ministerio de Trabajo (Mintra, 2014), los factores psicosociales en una organización pueden tener efectos tanto positivos como negativos. Cuando estos factores son positivos, indican que las condiciones organizacionales son favorables, promoviendo el desarrollo personal y laboral, así como altos niveles de satisfacción, productividad y motivación.

Por otro lado, cuando estos factores tienen el potencial de afectar negativamente la salud y el bienestar del colaborador, se consideran factores de riesgo psicosocial, razón por la cual requiere ser evaluada mediante métodos específicos para determinar su nivel y poder intervenir para mejorar las condiciones en la que se desenvuelve el trabajador mientras realiza su tarea.

Según las notas técnicas del INSHT, los factores de riesgos psicosociales estudian áreas que incluyen el ambiente objetivo o entorno laboral (dimensión colectiva), las condiciones subjetivas (dimensión individual) y el contexto social (dimensión social).

2.3.5 Ambiente o dimensión colectiva

Los factores desencadenantes de riesgo incluyen el ambiente físico, la estructura organizativa y el contenido de las tareas, estos son:

a) Ambiente físico: donde el trabajador realiza su actividad esperando esta sea con confort, dentro de las cuales tenemos:

- 1. Iluminación:** permite diferenciar formas, colores, objetos en movimiento con causas como enrojecimiento de ojos, fatiga visual, pérdida de visión entre otros, por lo que el trabajador busca confort lumínico, tanto la falta de iluminación como el exceso pueden generar problemas de accidentes laborales.
- 2. Ruido:** afecta negativamente a los empleados, deteriorando la audición, el sistema cardiovascular, la calidad del sueño y el bienestar psicológico, además de perjudicar el rendimiento y la comunicación, y aumentar el aislamiento en el entorno laboral.
- 3. Ambiente térmico:** La percepción térmica del colaborador está influenciada por su actividad física, las condiciones del entorno y la vestimenta que usa. Factores como la temperatura, la humedad y la velocidad del aire también juegan un papel crucial en este aspecto, el objetivo en los entornos laborales es el de generar confort en este caso térmico, el estilo de vida en vista de que el personal realiza un desgaste metabólico por efecto de la actividad laboral que requiere ser recuperado con descanso y una buena alimentación.
- 4. Espacio de trabajo:** Si el espacio es limitado, el trabajador puede verse obligado a mantener una postura constante durante períodos prolongados, lo cual no solo puede causar trastornos físicos, mentales y uno de esos es el estrés.

b) La Organización: El empeoramiento de las condiciones laborales, la falta de reconocimiento, la presión excesiva y un ambiente hostil tienen un impacto negativo en la salud de los colaboradores, los factores psicosociales varían según el estilo de liderazgo:

Autoritario: Provoca conflictos por falta de comunicación y motivación.

Paternalista: Baja productividad debido a la falta de participación en la resolución de conflictos.

Pasivo: Genera conflictos y tensión por el poco control.

En contraste, un liderazgo basado en la transparencia y comunicación favorece la coordinación, valora a los individuos y cuenta con la colaboración de los empleados para alcanzar objetivos, según lo expresado por el (Observatorio Permanente UGT, 2006).

2.3.6 Definición de estrés

Al estrés se lo catalogo como una situación de tensión ante un suceso que se presenta de manera física o mental con reacciones diferentes, por esta situación es importante su estudio puesto que la presencia de estrés puede causar trastornos músculo esqueléticos (TME), que de no prevenirse puede afectar a la salud de la persona en un ambiente laboral, es por esta razón importante su definición.

El estrés se considera un desajuste entre demanda y capacidad de respuesta con sintomatología física, psicológica, social según (García et al, 013, p. 214). Para Torres y Baillés (2019), expresa que:” él estrés no es una enfermedad, es una respuesta fisiológica útil y eficiente que resulta nocivo en determinadas circunstancias” (p.6).

Las personas asocian al estrés con una experiencia negativa; es una reacción natural del ser humano para adaptarse a los cambios de lo que le rodea a su actividad, la misma que no debe sobrepasar su límite puesto que puede generar efectos nocivos para la salud, por lo que se debe encontrar un equilibrio, sin exponer al organismo a afectaciones o enfermedades con consecuencias graves para la persona.

2.3.7 Tipos de estrés

Según Selye propone una dualidad en la evaluación del estrés, distinguiendo entre "eustrés" y "distrés" (Peiró, 2005), el primero se relaciona con situaciones donde el estrés tiene efectos exclusivamente positivos, al generar una estimulación y activación adecuadas. En este contexto, el estrés actúa como un estímulo beneficioso que permite a las personas alcanzar resultados satisfactorios en sus actividades.

Por otro lado, el "distrés" se refiere a situaciones y experiencias desagradables que pueden tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar psicológico. En resumen, Selye destaca la importancia de reconocer que el estrés puede tener manifestaciones tanto positivas como negativas, dependiendo de cómo se experimente y gestione (Peiró, 2005).

2.3.8 Teorías sobre el estrés

Según Salanova (2009), en el ámbito de la Psicología, el concepto de estrés ha sido definido de diversas maneras, las cuales pueden clasificarse en tres categorías: como estímulo, como respuesta y como transacción. Este último término alude a la interacción entre un estímulo y la respuesta que se genera en respuesta a dicho estímulo.

La perspectiva que conceptualiza al estrés como estímulo se centra en las causas que desencadenan esta respuesta, tratándolo como una variable independiente originada en el entorno. Esta concepción, que tiene sus raíces en la Física e Ingeniería, lo visualiza como una fuerza externa que incide sobre un objeto y puede modificarlo. En el ámbito psicológico, se describe como un estímulo potencialmente estresante que ejerce presión física y emocional desde el exterior, impactando negativamente en la persona afectada.

Este enfoque resulta valioso al permitir la identificación de diversas situaciones generadoras de estrés, ofreciendo puntos de referencia útiles para comparar las diferentes reacciones individuales en función del contexto en el que se encuentran.

2.3.9 Causas del estrés

En relación a los factores del estrés, la personalidad tipo A: impaciencia y hostilidad con inclinación hacia la influencia y el fatalismo, y el neocriticismo. Caso contrario con la personalidad tipo B: tranquilidad y relajación, el optimismo que atenuador del estrés, el enfoque positivo hacia el ánimo considerando el estrés como un desafío, y el locus de control interno, favorecen una mejor capacidad para enfrentar el estrés. Además, se señala que los estilos cognitivos, la autoeficacia y los valores, con cierto grado de estabilidad, desempeñan un papel modulador frente a diversas influencias que surgen en los procesos de estrés (Peiró, 2005).

En cuanto a las exigencias del trabajo, se plantean tres factores responsables; el primer factor, está relacionado a las características del puesto de trabajo: iniciativa/autonomía, ritmos de trabajo, monotonía/repetitividad, nivel de cualificación exigido y nivel de responsabilidad.

El segundo factor, se refiere a la organización del trabajo: estructura de la organización (comunicación en el trabajo, estilos de mando, participación en la toma de decisiones y asignación de tareas), organización del tiempo de trabajo (jornadas de trabajo y descanso y horarios de trabajo).

El tercer factor corresponde a las características de la empresa: actividad, localización, conformación, dimensión e imagen (Cortés 2012).

El conflicto de funciones como una causa externa de estrés se manifiesta cuando hay cambios abruptos de una función o tipo de actividad a otra. Este fenómeno tiene un impacto menor en entornos laborales que fomentan el compañerismo y el apoyo social. En cuanto a la ambigüedad de funciones como generadora de estrés, esta surge cuando hay confusión respecto al alcance de las responsabilidades del puesto, las expectativas asociadas a él y la manera de organizar y distribuir el tiempo para llevar a cabo las actividades. En otras palabras, se origina debido a la falta de claridad en las funciones del puesto, sus objetivos y las responsabilidades asociadas.

2.3.10 Consecuencias del estrés

En relación a las repercusiones del estrés, se identifican diversos tipos de efectos que pueden clasificarse según su duración, inmediatez y gravedad. Estos efectos pueden manifestarse de manera leve o severa, temporal o prolongada, y tienen el potencial de alterar la salud, dando lugar a afectaciones tanto físicas como psicológicas y conductuales.

En lo que respecta a las enfermedades físicas inducidas por el estrés, su duración puede variar considerablemente. Desde dolores estomacales de corta duración hasta úlceras gástricas que persisten a lo largo del tiempo, estas condiciones pueden desencadenar enfermedades degenerativas en el corazón y otras partes del cuerpo si perduran. Quienes experimentan estrés suelen manifestar síntomas emocionales, como nerviosismo, agotamiento, inestabilidad emocional, depresión, preocupación e irritabilidad. Estos síntomas no solo reflejan el impacto a nivel físico, sino también evidencian la carga emocional asociada al estrés (Newstrom, 2007).

2.3.11 Factores y síntomas de test de estrés

En la tabla 2 se describe los factores y síntomas de estrés planteado por la doctora Villalobos.

Tabla 2
Factores y síntomas del test de estrés

Factores	Síntomas
Síntomas fisiológicos	Dolores en el cuello y espalda, problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, problemas respiratorios, dolores de cabeza, trastornos del sueño, palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos, cambios fuertes de apetito y problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).
Síntomas de comportamiento social	Dificultad en las relaciones familiares y con otras personas, dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, sensación de aislamiento y desinterés
Síntomas intelectuales y laborales	Sentimientos de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, aumento en el número de accidentes de trabajo, sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida, cansancio, tedio o desgano, disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, deseo de no asistir al trabajo, bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo.
Síntomas Psicoemocionales	Sentimiento de soledad y miedo. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. Sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve de nada”. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. Sentimiento de que está perdiendo la razón. Comportamiento rígido, obstinación o terquedad. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

Nota. Adaptado de: Villalobos, Gloria. (2010). Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario, Bogotá.

2.4 Objetivos

2.4.1. General

Evaluar el nivel de estrés mediante el test de Villalobos en los docentes de la Facultad de Ingeniería periodo 2023-2s-2024-1s para prevenir problemas de salud.

2.4.2. Específicos

- Realizar una prueba piloto para establecer la fiabilidad y confiabilidad del test estrés mediante el alpha de Cronbach y KMO.
- Evaluar el estrés para determinar los niveles bajo medio y alto en los docentes de la Facultad de Ingeniería mediante el test de Villalobos.
- Plantear un manual de prevención para establecer estrategias para prevenir los niveles encontrados de estrés en los docentes de la Facultad de ingeniería

2.5 Marco Legal

2.5.1 Constitución de la República del Ecuador

Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 33. Capítulo II Derecho del Buen Vivir Sección Octava Trabajo y Seguridad Social: “El empleo es un derecho y una responsabilidad social, así como un derecho económico. Es una fuente de realización personal y constituye el fundamento de la economía” (p. 19).

El Estado asegurará que las personas trabajadoras gocen del pleno respeto a su dignidad, una vida digna, remuneraciones justas, y la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable, elegido y aceptado de manera libre (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 19).

Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 34. Capítulo II Derecho del Buen Vivir Sección Octava Trabajo y Seguridad Social determina que:

El derecho a la seguridad social es inalienable para todas las personas, y constituye una responsabilidad fundamental del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, con el fin de atender las necesidades tanto individuales como colectivas (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 19).

Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 34. Capítulo II Derecho del Buen Vivir Sección Octava Trabajo y Seguridad Social manifiesta que:

El Estado garantizará y llevará a cabo de manera efectiva el pleno ejercicio del derecho a la seguridad social, abarcando a aquellos que desempeñan labores no remuneradas en hogares, realizan actividades para su sustento en el campo, participan en formas de trabajo autónomo, y a aquellos en situación de desempleo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. p. 19)

2.5.2 Generalidades sobre el Seguro de Riesgos del Trabajo

Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, Resolución del IESS 513 en el Registro Oficial Edición Especial 632, determina que:

En el Art. 53.- Principios de acción preventiva. - En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Eliminación y control de riesgos en su origen;
- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes;
- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva ala individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales;
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados (Seguro de Riesgos del Trabajo Resolución 513, 2011, p. 15).

Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, Resolución del IESS 513 en el Registro Oficial Edición Especial 632, determina que:

En el Art. 12.- Factores de riesgo. - Se consideran factores de riesgo específicos que entrañen el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionen efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la organización internacional de trabajo, OIT, así como las que determinare la comisión de valuación de incapacidades, CVI, para lo cual se

deberá comprobar la relación causa efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del seguro general de riesgos del trabajo (Seguro de Riesgos del Trabajo Resolución 513, 2011, p. 5).

2.5.3 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2006. En el Capítulo I Disposiciones Generales determina que:

En el Artículo 1.- A los fines de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan:

s) Salud Ocupacional: rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

t) Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Instrumento Andino, 2006, p. 2).

2.5.4 Del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo

Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo de la Secretaría de Derechos Humanos. Capítulo I Disposiciones Reglamentarias, en el Art.3. Obligaciones generales de la Secretaría de Derechos Humanos, determina que:

1.- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad (p. 4)

Además, en la RESOLUCIÓN Nro. SGR-020-2024. Reglamento Interno de Higiene

y

Seguridad en el Trabajo en la Secretaría de Gestión de Riesgos (2023)

En el Art. 3.- Obligaciones generales de los servidores y trabajadores:

- u) Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la entidad. (p.11).

2.5.5 Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2006. En el Capítulo I Disposiciones Generales determina que:

En el Artículo 4.- En el marco de sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo (p. 1).

Para el cumplimiento de tal obligación, cada país miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos: (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006, p. 2):

i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo (p. 2).

2.5.6 De los derechos y Obligaciones de los trabajadores.

Reglamento de Higiene y Seguridad (2020) como menciona a la Decisión 584. CAPÍTULO I: DISPOSICIÓN REGLAMENTARIAS, Sección 2 Obligaciones generales y derechos de los trabajadores. De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores determina que:

En el Artículo 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (p. 5-6).

Además, en Reglamento de Higiene y Seguridad (2020) Decisión 584. CAPÍTULO I: DISPOSICIÓN REGLAMENTARIAS, Sección 2 Obligaciones generales y derechos de los trabajadores. De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores determina que:

Artículo 19.- Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos (Instrumento Andino, 2006, p. 6).

2.6 Glosario de términos

Estrés. - Puede describirse como un estado mental caracterizado por preocupación o tensión, originado a raíz de encontrarse en una situación difícil. (Organización Mundial de la Salud, 2023)

Distrés. - Es la faceta adversa del estrés, surgiendo cuando se percibe que no se tiene la capacidad de afrontar una situación específica. (Ansoleaga, et al, 2014)

Eustrés. - Denota una variedad de estrés que tiene un impacto positivo o beneficioso en el individuo. (Saavedra, 2022)

Docentes. - Son aquellas personas encargadas de la tarea de enseñar, orientar y facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. (Blat y Marín, 1980)

Salud Física. - Hace referencia al estado global de bienestar del cuerpo humano y a su capacidad para operar de manera eficaz, sin la presencia de enfermedades o condiciones que restrinjan su funcionamiento. (Navinés, et al, 2016)

Salud Mental. - Alude al estado global de bienestar psicológico y emocional de un individuo. (Navinés, et al, 2016)

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de investigación

El paradigma que se utilizó para este trabajo investigativo es crítico propositivo, puesto que se realiza un análisis de los factores psicosociales, entre ellos uno de los que afecta a los trabajadores en este caso a los docentes, que una vez evaluados y determinados sus niveles se plantea una propuesta de solución basada en medidas preventivas que mitiguen los efectos del estrés.

La investigación fue descriptiva, puesto que se desarrolla tal cual como se presenta el fenómeno a investigarse, también correlacional debido a que se estableció la relación existente entre las variables sociodemográficas y los niveles de estrés por medio del V de Cramer el mismo que se presenta su valoración en tablas de acuerdo al desarrollo de esta investigación para la comprobación de la hipótesis planteada.

La investigación es de tipo transversal debido a que se realiza la aplicación del test de estrés de la Dra. Villalobos en un solo instante de tiempo para obtener los datos para ser evaluados y analizados.

De la misma manera es de carácter explicativa puesto que describe el fenómeno tal como se presenta sin manipulación de las variables, es inductivo – deductivo parte de lo general a lo particular y de manera inversa para poder generar una conceptualización global del fenómeno investigado.

3.2 Diseño de la investigación

La investigación planteada en su diseño es no experimental, debido a que no se realizó ningún experimento para la obtención de los datos de estrés de los docentes evaluados en la investigación, el trabajo es de campo debido a que se aplicó el test de la Dra. Cristina Villalobos a los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.

La investigación es de características mixtas, es decir: cuali cuantitativa, debido a que el fenómeno del estrés investigado se presenta por niveles en: bajo, medio y alto; de la misma manera se presenta en valores numéricos que definen su categorización.

3.3 Técnica de recolección de datos

La recolección de datos se realizó por medio de la creación de un Google forms en el que se planteó la encuesta de la Dra. Villalobos la misma que contiene variables sociodemográficas con las preguntas del test.

El link creado en el google forms se procesó y difundió a los docentes por medio de la autorización del Vicerrectorado de Investigación en el que se aprobó la encuesta y el proyecto del cual se deriva la investigación para su aplicación. la misma que se aplicara en línea, se realizó aplicando el cuestionario mencionado anteriormente que contiene variables sociodemográficas y los ítems del test de estrés a los docentes con un nivel de confianza del 95%, de forma indistinta a quienes la contestaron y anónima a los docentes por medio del link creado en google forms y compartido por medio del Sistema Informático De Control Académico (SICOA) y de WhatsApp de la Asociación de Profesores de Ingeniería.

La encuesta se procedió a difundirla por medio del SICOA soporte de la institución en la que los docentes de la Facultad de Ingeniería proceden a su llenado, y por medio de WhatsApp de acuerdo a esto se establece la población y muestra para el análisis correspondiente que se detalla en los ítems correspondientes.

Referente a la fiabilidad del test aplicado se lo hizo de la siguiente manera:

Tabla 3

Fiabilidad alfa de Cronbach

Alpha de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota. Virla, M. Q. (2010).

La confiabilidad del test de estrés se valora de la siguiente manera:

Tabla 4
Confiabilidad KMO

Valores KMO	Calidad del valor
$1,00 \geq KMO >,90$	Excelente
$,90 \geq KMO >,80$	Buena
$,80 \geq KMO >,70$	Aceptable
$,70 \geq KMO >,60$	Regular
$,60 \geq KMO >,50$	Malo
$KMO < ,50$	Inaceptable

Nota. Virla, M. Q. (2010)

En la tabla No. 5 se presenta el V de Cramer para determinar la correlación de las variables sociodemográficas, dimensiones y test de estrés.

Tabla 5
V de Cramer para correlación

Phi V de Cramer	Interpretación
> 0.25	Muy Fuerte
de 0.25 - 0.15	Fuerte
de 0.10 a 0.15	Moderado
de 0.05 a 0.10	Bajo
de 0 a 0.05	No existe relación / Muy Bajo

Nota. Virla, M. Q. (2010)

3.4 Población y muestra

La población encuestada consultada en la Secretaria General de la Facultad de Ingeniería para determinar el número de docentes que laboran en esta dependencia la misma que fue de 133 docentes entre ocasionales y de nombramiento por lo cual se realizó un muestreo con la aplicación de la calculadora muestral Question pro, con los siguientes datos: margen de error del 5%, nivel de confianza del 95%, dandonos como resultado una muestra de 100 docentes la misma que se obtuvo por medio de las personas que contestaron la encuesta en el link enviado por lo que no se puede alcanzar la población total de docentes.

3.5 Valoración del test de estrés

Las dimensiones y preguntas del test de la Dra. Villalobos se presentan en la tabla No.6.

Tabla 6

Dimensiones y preguntas del test de estrés

Factores	Ítems
Síntomas fisiológicos	1,2,3,4,5,6,7,8
Síntomas de comportamiento social	9,10,11,12
Síntomas intelectuales y laborales	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22
Síntomas psico-emocionales	23,24,25,26,27,28,29,30,31
Total, de ítems	31

Nota. Recuperado VILLALOBOS, Gloria, Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario, Bogotá, 2010.

En la tabla No. 7 se presenta la valoración de los niveles de estrés del test aplicado.

Tabla 7

Valoración del estrés

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo	0-41
Medio	42-83
Alto	84-124

Nota. Elaboración propia del autor

3.6 Hipótesis

Ho: ¿Como las variables sociodemográficas: género, edad, carrera, estado civil no se correlacionan con los niveles de estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo?

Hi: ¿Como las variables sociodemográficas: género, edad, carrera, estado civil se correlacionan con los niveles de estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo?

3.7 Operacionalización de variables

Tabla 8

Operacionalización de las variables

Variable independiente	Definición	Indicador	Técnica e Instrumento
Variables sociodemográficas: edad, género, estado civil, carrera	Son características o factores que se utilizan para describir y analizar la composición de una población desde el punto de vista social y demográfico.	Edad: # años Género: # de hombres y mujeres Estado civil: # de personas solteras, casadas, divorciadas, unión libre, viudas Carrera: % de docentes que contestaron la encuesta.	Técnica: Observación. Instrumento: Test con variables sociodemográficas.
Variable dependiente	Definición	Indicador	Técnica e Instrumento
Estrés	La respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante situaciones o eventos que se perciben como amenazantes, desafiantes o superan la capacidad de adaptación de una persona.	% de docentes con estrés: bajo, medio, alto.	Técnica: Observación. Instrumento: Test de estrés de la Dra. Villalobos.

Nota. Elaboración propia del autor

CAPÍTULO IV.

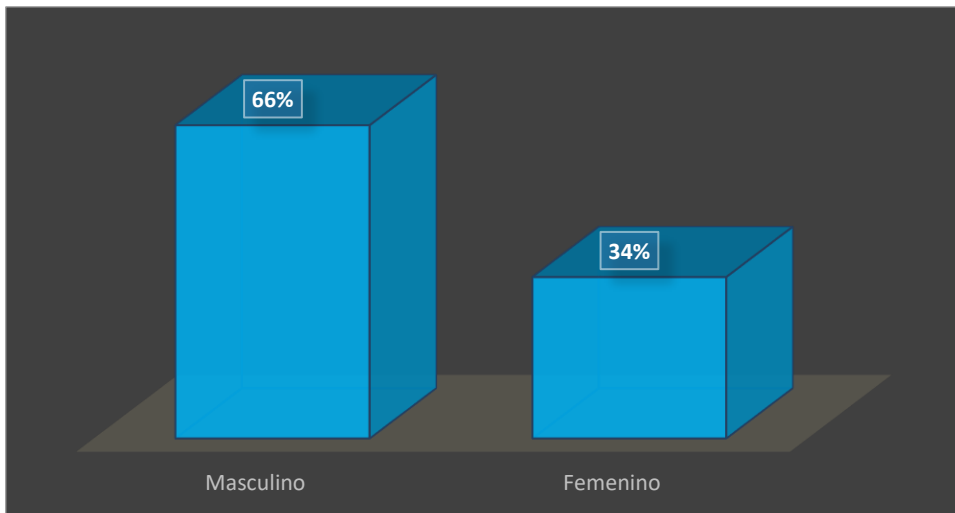
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Variables sociodemográficas, dimensiones y niveles de estrés

Referente a los resultados de las variables sociodemográficas se presentan a continuación:

Figura 1

Género de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



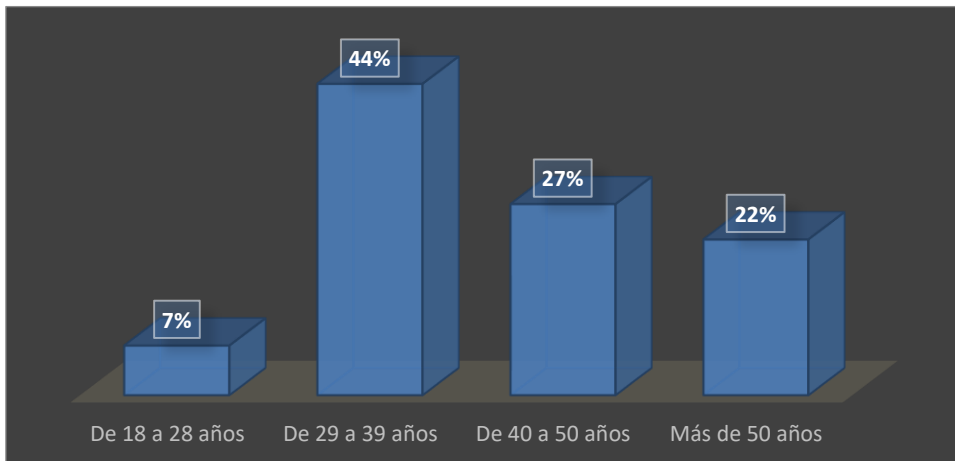
Interpretación:

Los docentes de la Facultad de Ingeniería encuestados, se tiene que el 66 % son hombres y el 34 % mujeres, no existe equidad de género de las personas que llenaron la encuesta.

Referente a la edad de los docentes se detalla a continuación:

Figura 2

Edad de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



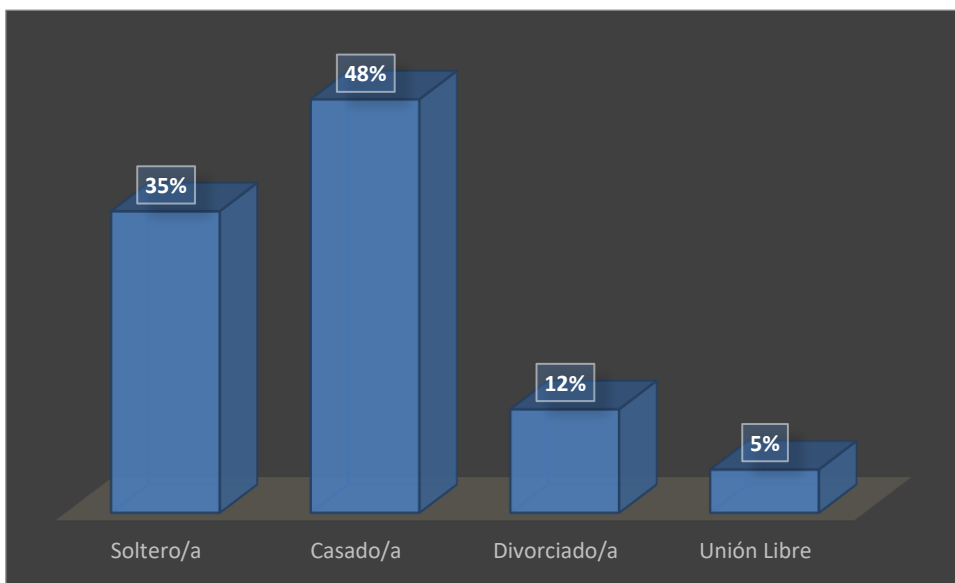
Interpretación:

Los docentes de la Facultad de Ingeniería encuestados presentan: 7 % de 18 a 28 años, 44 % de 29 a 39 años, 27 % de 40 a 50 años y 2 % más de 50 años, lo que muestra un % alto joven complementado con personal de experiencia quienes contestaron la pregunta.

Referente al estado civil de los docentes se detalla a continuación:

Figura 3

Estado Civil de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los docentes de la Facultad de Ingeniería encuestados presentan: 35 % son solteros, 48 % casados, 12 % divorciados y 5 % unión libre, los docentes encuestados tienen diferentes estados civiles.

Referente a los docentes encuestados por carrera se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 9

Docentes encuestados por carrera

Carreras	Número de docentes
Tecnologías de la Información	22
Industrial	12
Civil	18
Arquitectura	19
Ambiental	6
Agroindustrial	12
Electrónica y Telecomunicaciones	11
Total	100

Interpretación:

Los docentes de la Facultad de Ingeniería encuestados por carrera son: 22 de Tecnologías de la Información, 12 de Ingeniería Industrial, 18 de Ingeniería Civil, 19 de Arquitectura, 6 de Ingeniería Ambiental, 12 de Ingeniería Agroindustrial, 11 de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones entre docentes titulares y de contrato, existe una muestra significativa de cada carrera.

Para el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación se determinó el alpha de Cronbach del test de estrés de la Dra. Cristina Villalobos, para determinar la fiabilidad del test.

Tabla 10

Alpha de Cronbach del test de estrés

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,969	31

Interpretación:

El valor del alpha de Cronbach es de 0.969, es muy alto lo que significa que el test de estrés aplicado es fiable para este entorno de estudio.

En la siguiente tabla se valora la confiabilidad del test de estrés:

Tabla 11

KMO del test de estrés

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,918

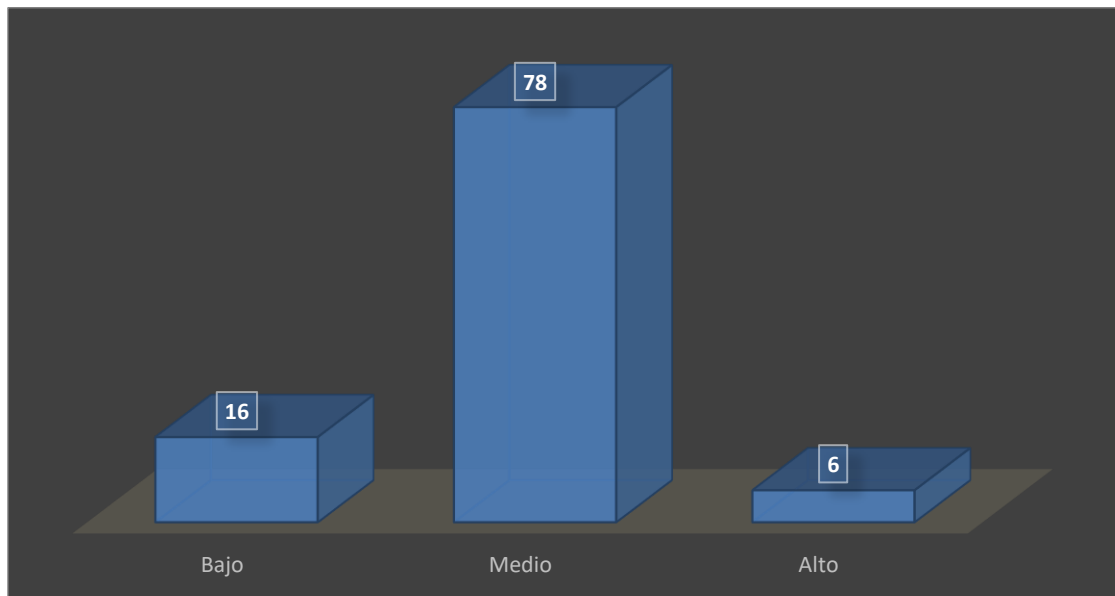
Interpretación:

El valor del KMO es de 0.918, es muy alto lo que significa que el test de estrés aplicado es confiable para este entorno.

En la siguiente gráfica se presenta los síntomas fisiológicos del test de estrés

Figura 4

Síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

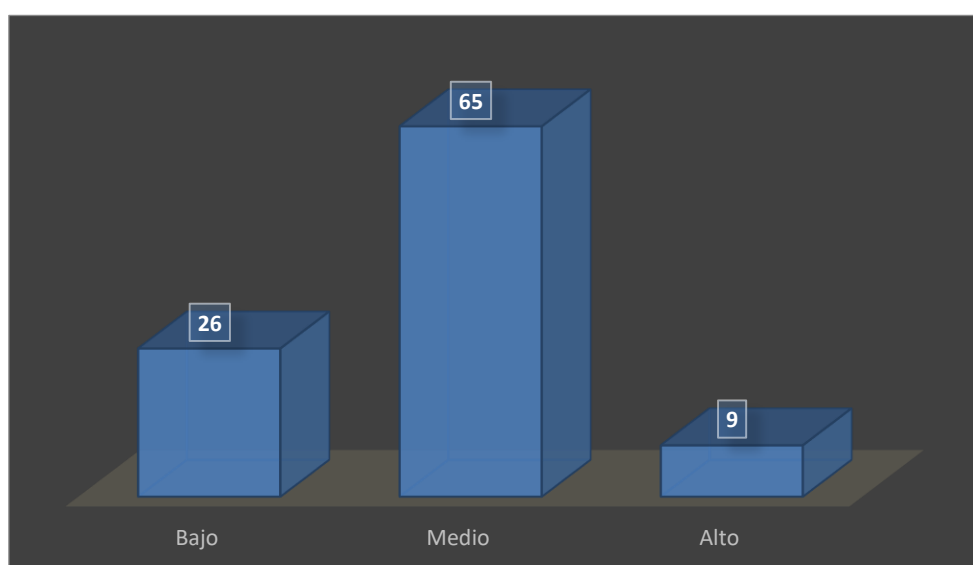
Los resultados de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UNACH tenemos: 16 docentes con síntomas fisiológicos bajo, 78 con medio y 6 casos alto, lo que significa que existe presencia de sintomatología media alta que de no controlarse a tiempo puede generar problemas en la salud de los docentes. Según (García et al., 2014), manifiesta en su investigación el 6% de los empleados administrativos reporta experimentar síntomas

fisiológicos de estrés en niveles moderado, alto y muy alto. En contraste, los síntomas relacionados con el comportamiento social, intelectual, laboral y Psicoemocional mostraron niveles bajos de estrés.

En la siguiente gráfica se presenta los síntomas de comportamiento social del test de estrés.

Figura 5

Síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



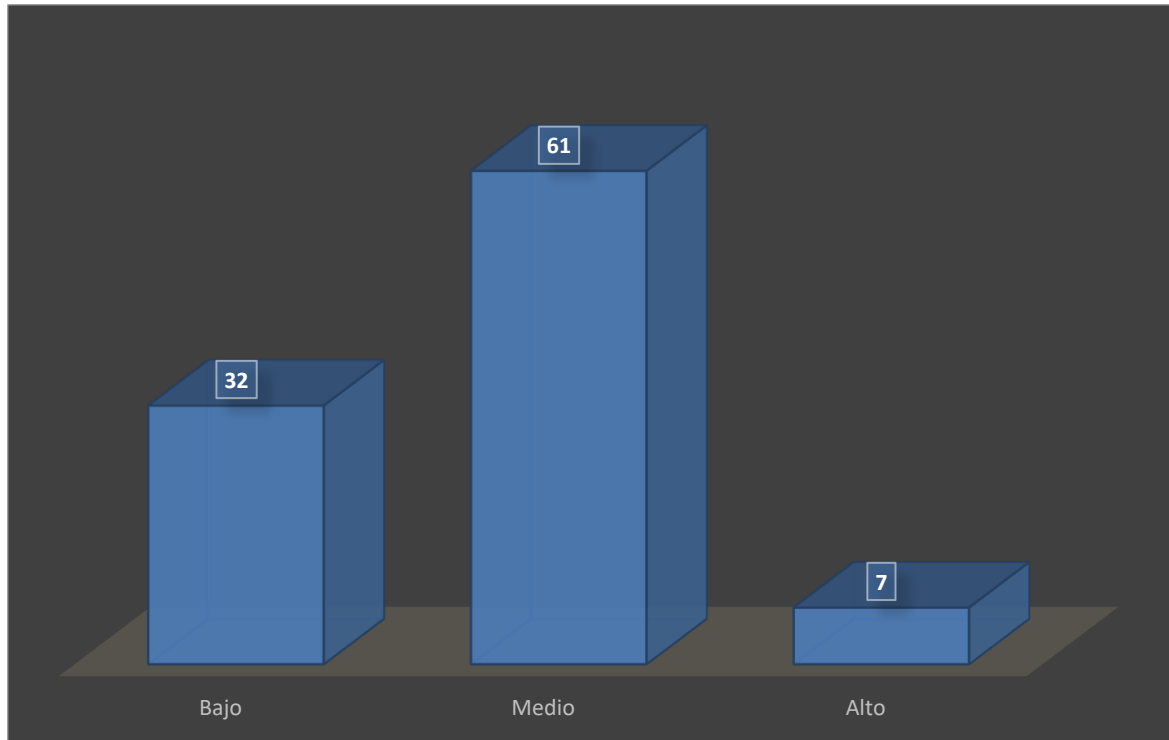
Interpretación:

En la gráfica se muestra los resultados de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UNACH: 26 docentes con comportamiento social bajo, 65 medio y 9 alto, lo que significa que los docentes empiezan a experimentar cambios en su comportamiento como irritabilidad, trastornos del sueño, ansiedad, etc., se debe buscar ayuda especializada de ser requerida. Según (Salcedo et al., 2021), manifiesta en su investigación que los problemas de comportamiento social en los cuales hay 2 (3,3%) trabajadores son altos y 24 (40,0%) en medio de 26 (43,3%) sujetos que presentan incapacidad para socializar, trabajar en equipo y obtener retroalimentación efectiva, resultados similares a la presente investigación.

En la siguiente gráfica se presenta los síntomas intelectuales y laborales del test de estrés

Figura 6

Síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería

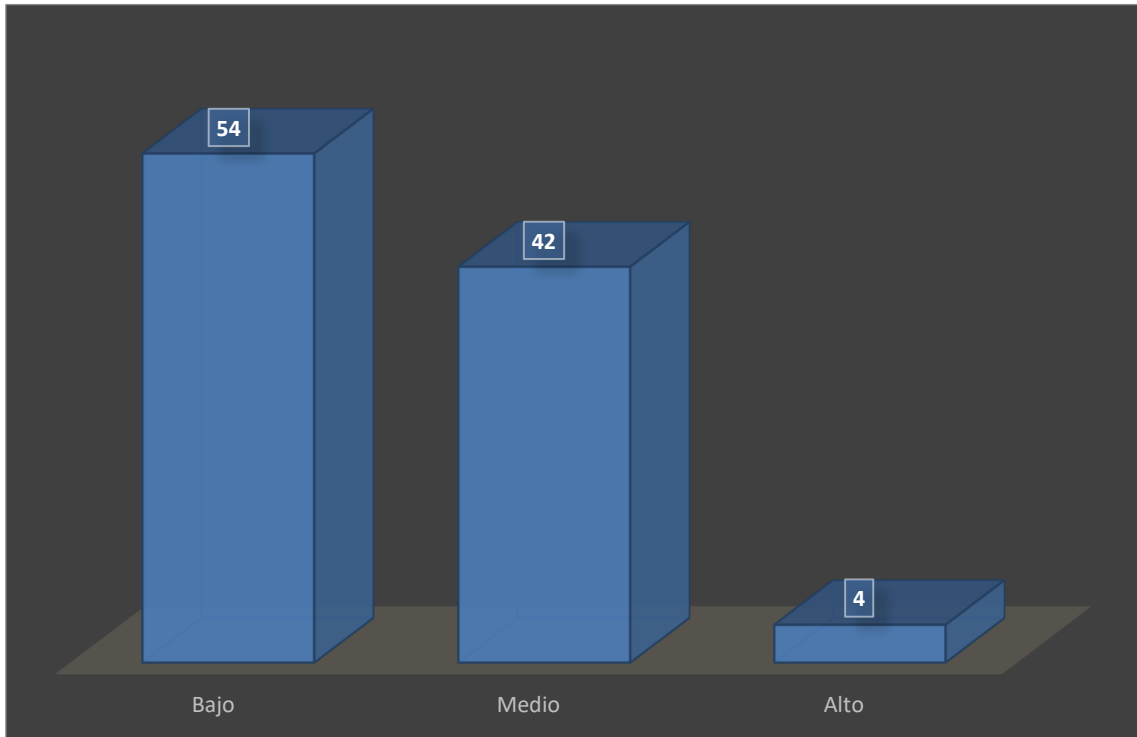


Los resultados de los docentes de la Facultad de Ingeniería: 32 docentes con síntomas intelectuales y laborales bajos, 61 medio y 7 altos, esto significa que pueden estar distraídos, dificultad para tomar decisiones, disminución del rendimiento laboral, es necesario implementar medidas preventivas que ayuden a mejorar estos síntomas que se encuentran entre medio y alto. Según Sarsosa et al., (2018), en su investigación manifiesta que prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto donde se desarrolla su actividad diaria.

En la siguiente gráfica se presenta los síntomas Psicoemocionales del test de estrés

Figura 7

Síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería

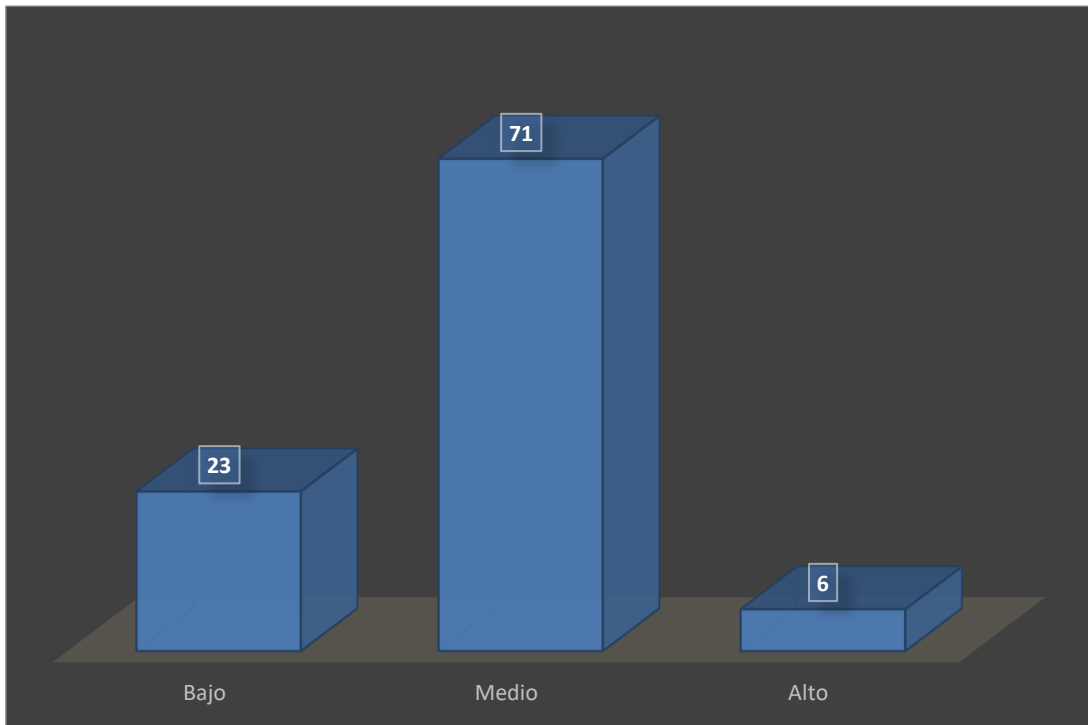


Los resultados de los docentes de la Facultad de Ingeniería: 54 docentes con síntomas Psicoemocionales bajo, 42 medio y 4 alto, lo que significa que existe cambios en el comportamiento, sueño, apetito entre otras formas de manifestación, se debe desarrollar estrategias de afrontamiento. Según (García et al., 2014), manifiesta en su investigación que la calidad de vida en el trabajo es un tema actual y significativo, lo que hace imprescindible que los empleados desarrollen tanto sus capacidades individuales como las de equipo, poniendo énfasis en la concienciación para revalorizar el capital humano. No obstante, el estudio presenta varias limitaciones, ya que algunos trabajadores son reacios a participar o a identificarse por temor a posibles represalias, ser removidos o perder el empleo, mientras que otros prefieren mantenerse en su zona de confort.

En la siguiente gráfica se presenta los niveles de estrés

Figura 8

Niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los niveles de estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería son: 23 docentes con estrés bajo, 71 con medio y 6 alto, lo que significa que existe presencia media alta de estrés que requiere de medidas urgentes puesto que se puede generar molestias en la salud de los docentes que pueden presentar molestias músculo esqueléticas, gastritis, cefaleas, pérdida del sueño, ansiedad, depresión, etc., se debe implementar medidas urgentes para disminuir los niveles presentes.

Según (Asenjo et al., 2021), en su investigación manifiesta que estudiantes de enfermería de ambos sexos presentaron un nivel de estrés académico severo en las dimensiones y en la valoración global, esto se debe a las condiciones y exigencia del entorno académico, de la misma manera con respecto a la presente investigación el docente universitario debe responder a necesidades de cumplimiento de acuerdo a las disposiciones de la universidad y de su propia actividad en el aula.

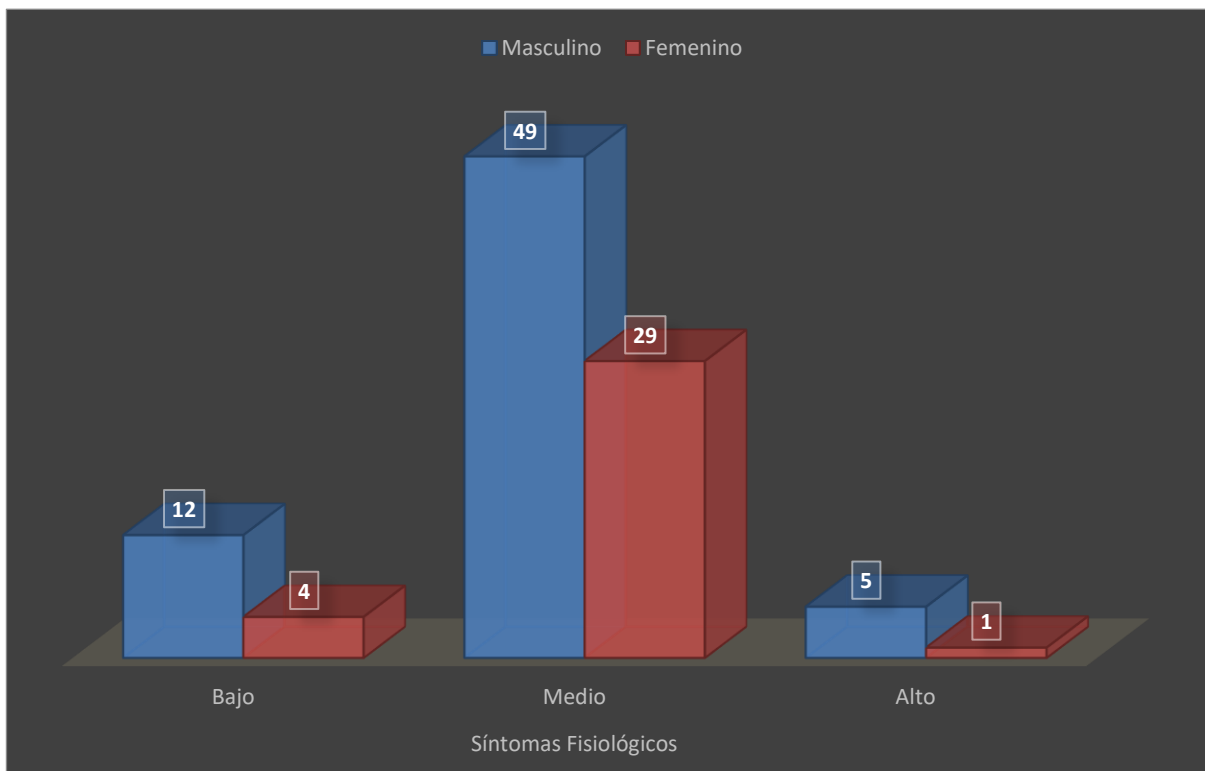
De esta manera se da cumplimiento al objetivo 2 de evaluar los niveles de estrés de los docentes.

Para la comprobación de la hipótesis de investigación planteada, se evalúa por medio de tablas cruzadas con el V de Cramer que se detalla a continuación:

La gráfica presenta la correlación entre género y síntomas fisiológicos, la misma que se presenta a continuación:

Figura 9

Correlación entre género y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

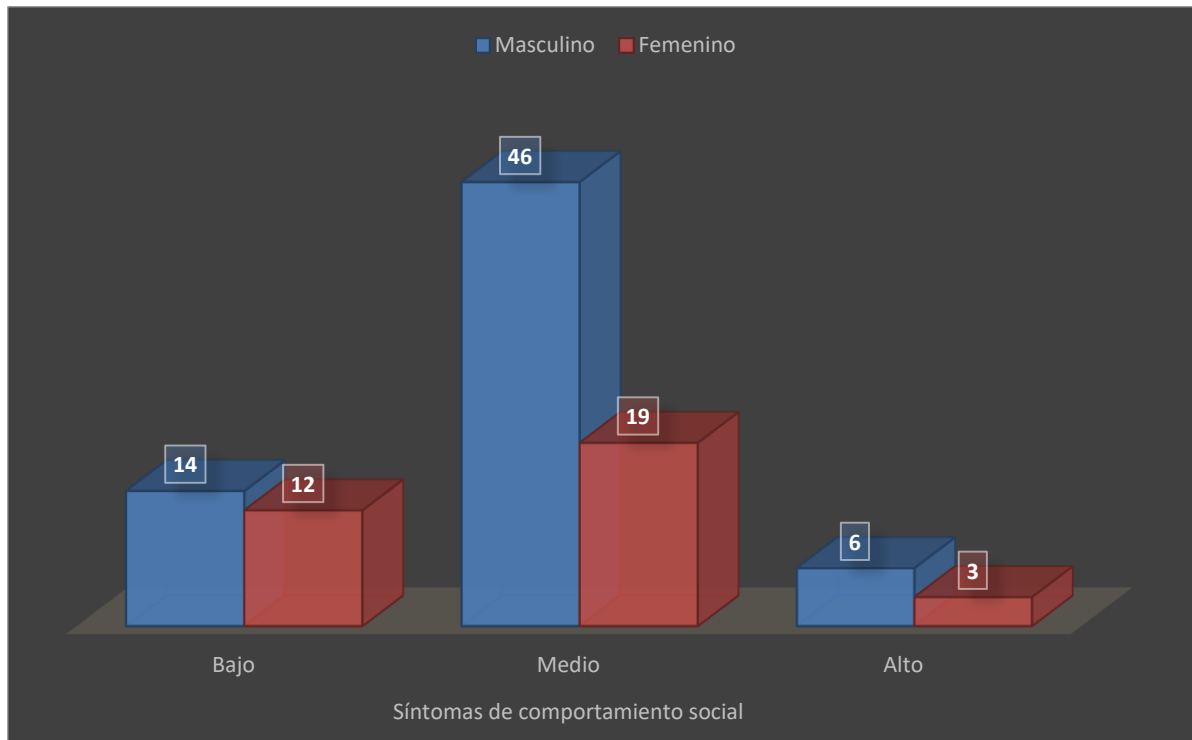
Los resultados de la correlación entre género y síntomas fisiológicos de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.132, lo que significa que existe una correlación moderada entre las variables, tenemos que existe docentes con presencia de síntomas fisiológicos: 12 hombres y 4 mujeres con síntomas fisiológicos bajo; 49 hombres y 29 mujeres media y 5 hombres y 1 mujer con alta; se debe implementar medidas preventivas inmediatas.

Según (Arranz y Freducci, 2023), en su investigación que el resultado del nivel de desgaste o estrés postraumático secundario podría deberse a una mayor frecuencia de aparición de síntomas fisiológicos, emocionales y conductuales, en conclusión, en la investigación presente se determina presencia de sintomatología media alta y más en docentes hombres que en mujeres.

La gráfica presenta la correlación entre género y síntomas de comportamiento social, la misma que se presenta a continuación:

Figura 10

Correlación entre género y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre género y síntomas de comportamiento social de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.154, lo que significa que existe una correlación fuerte entre las variables, tenemos que existe con síntomas de comportamiento social: 14 hombres y 12 mujeres con baja; 46 hombres y 19 mujeres media y 6 hombres y 1 mujer con alta; se debe implementar un programa de capacitación para el mejor manejo del estrés.

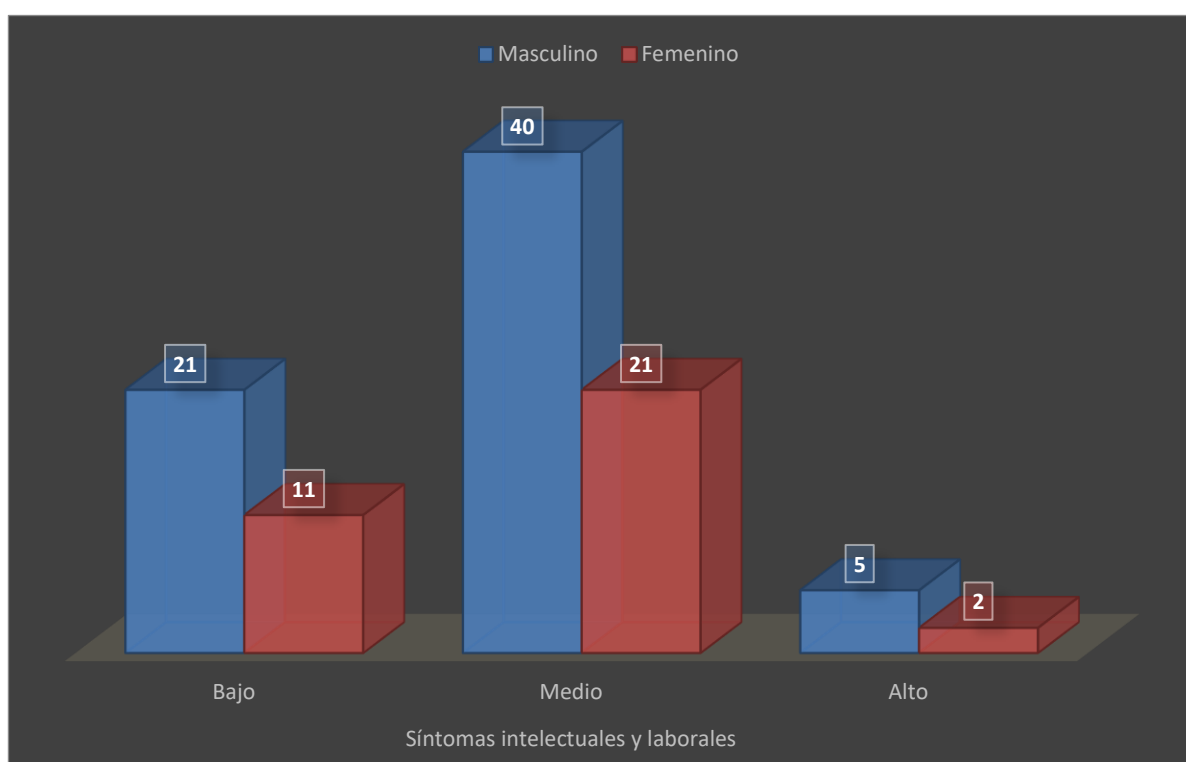
Según (Bermúdez et al., 2021), en su investigación manifiesta que se ha informado que las alteraciones mentales son más prevalentes en mujeres que en hombres. Estas diferencias surgen en la infancia, persisten durante la adolescencia y se mantienen hasta la adultez avanzada. Como resultado, las mujeres enfrentan un mayor riesgo de sufrir enfermedades mentales durante sus años reproductivos y productivos, para la presente

investigación existe prevalencia en docentes hombres de posibilidad de enfermedad mental debido al número de encuestados.

La gráfica presenta la correlación entre género y síntomas intelectuales y laborales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 11

Correlación entre género y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre género - síntomas intelectuales y laborales de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.031, lo que significa que existe una correlación muy baja entre las variables, tenemos que existe nada de relación con los síntomas de intelectuales y laborales: 21 hombres y 11 mujeres con baja; 40 hombres y 21 mujeres media y 5 hombres y 2 mujer con alta; se debe implementar programación neurolingüística, técnicas de relajación para disminuir la sintomatología.

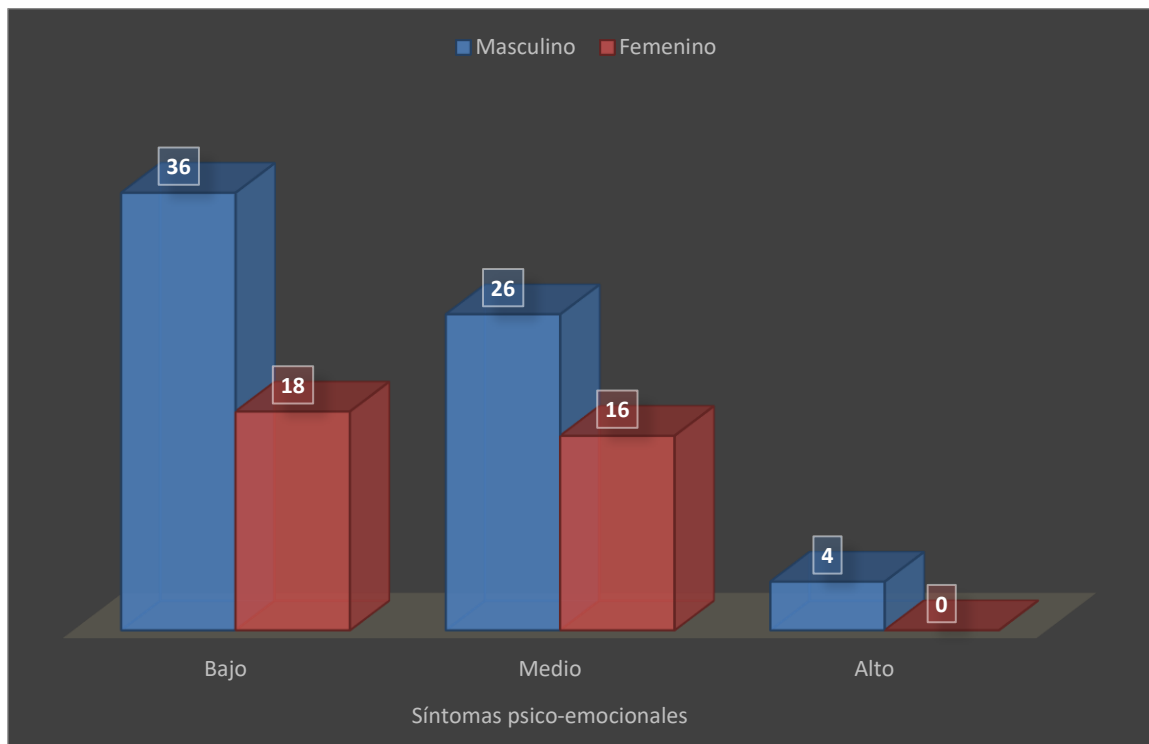
Según (Rubilar y Restelli, 2024), manifiesta que los factores de estrés evaluados (es decir, entorno de trabajo y sobrecarga laboral, incertidumbre por la duración y consecuencias de la pandemia, aspectos organizacionales de la institución educativa, relaciones con el

entorno del alumno, conflicto y ambigüedad de rol, y uso de nuevas tecnologías) mostraron una relación positiva con los síntomas psicofísicos de estrés (es decir, síntomas físicos, nerviosismo e incapacidad para relajarse, déficit cognitivo y cambios en el estado de ánimo), caso similar a los datos obtenidos en la investigación.

La gráfica presenta la correlación entre género y síntomas Psicoemocionales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 12

Correlación entre género y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre género y síntomas Psicoemocionales de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.154, lo que significa que existe una correlación fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas Psicoemocionales: 36 hombres y 18 mujeres con baja; 26 hombres y 16 mujeres media y 4 hombres con alta; se debe implementar atención médica especializada de manera urgente en los docentes.

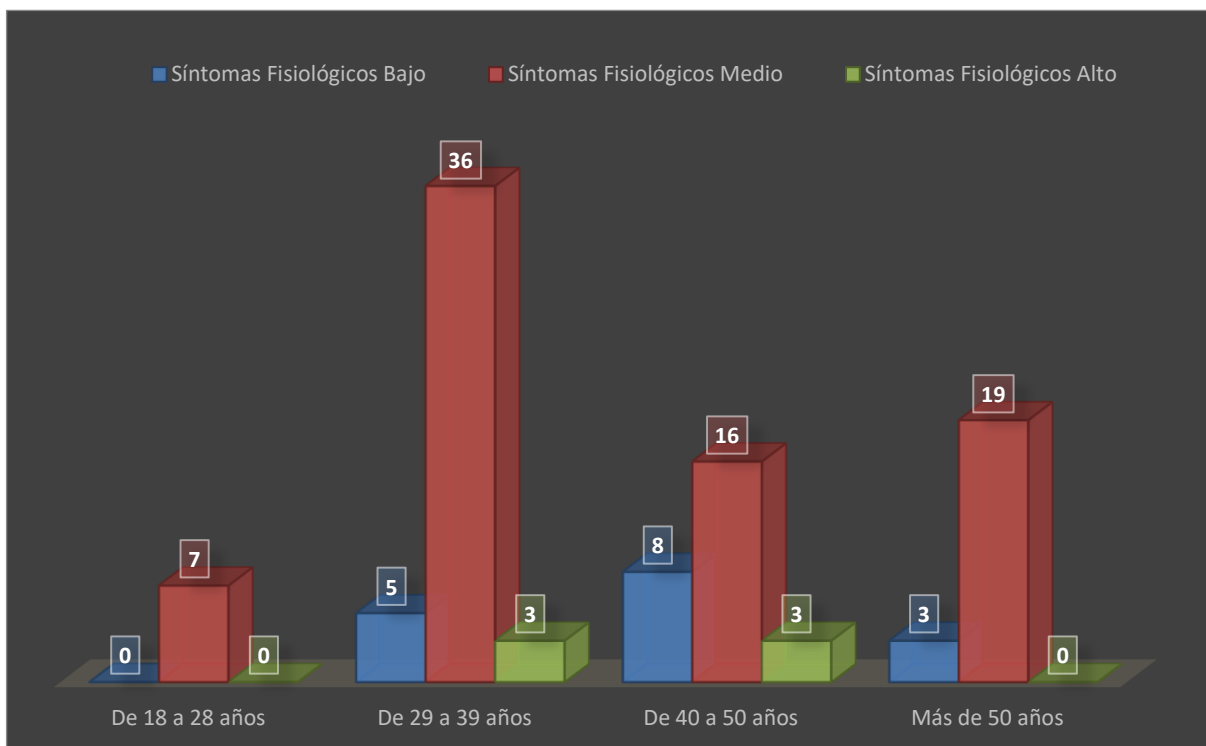
Según Moyano et al., (2022), en su investigación manifiesta que Los factores de riesgo psicosociales influyeron en la percepción negativa del clima laboral y en el

incremento de la sintomatología del estrés, de la misma manera se presenta en esta investigación sintomatología media alta en docentes hombres y mujeres que requiere ser atendido antes de generar problemas en la salud del personal.

La gráfica presenta la correlación entre edad y síntomas fisiológicos, la misma que se presenta a continuación:

Figura 13

Correlación entre edad y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

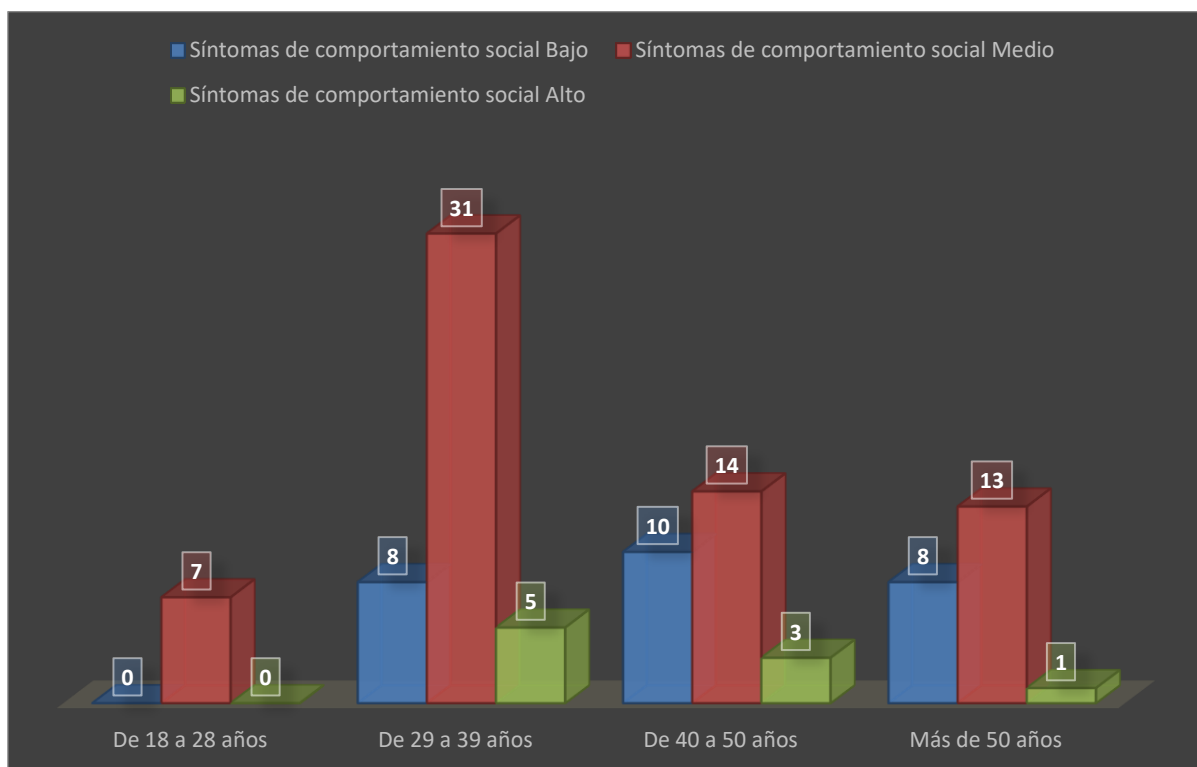
Los resultados de la correlación entre edad y síntomas fisiológicos de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.222, lo que significa que existe una correlación fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas fisiológicos: 7 personas de 18 a 28 años medio; de 29 a 39 años: 5 con síntomas bajos, 36 medio y 3 altos; de 40 a 50 años: 8 con síntomas bajos, 16 medio y 3 altos; más de 50 años: 3 con síntomas bajos, 19 medios, la tendencia de sintomatología es media alta por edad, se debe realizar exámenes médicos para evitar complicaciones a la salud.

Según (Trujillo et al., 2021), manifiesta en su investigación que los factores sociodemográficos como el sexo, la edad y el ingreso económico están vinculados con síntomas depresivos, niveles de estrés y ansiedad durante la pandemia de COVID-19. Estos resultados proporcionan datos preliminares sobre varios aspectos relacionados con la salud mental.

La gráfica presenta la correlación entre edad y síntomas de comportamiento social, la misma que se presenta a continuación:

Figura 14

Correlación entre edad y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre edad y síntomas de comportamiento social de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.211, lo que significa que existe una correlación fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas de comportamiento social: 7 personas de 18 a 28 años medio; de 29 a 39 años: 8 con síntomas bajos, 31 medio y 5 altos; de 40 a 50 años: 10 con síntomas bajos, 14 medio y 3 altos; más de 50 años: 8 con síntomas bajos, 13 medios y 1 alto, la tendencia de sintomatología es media

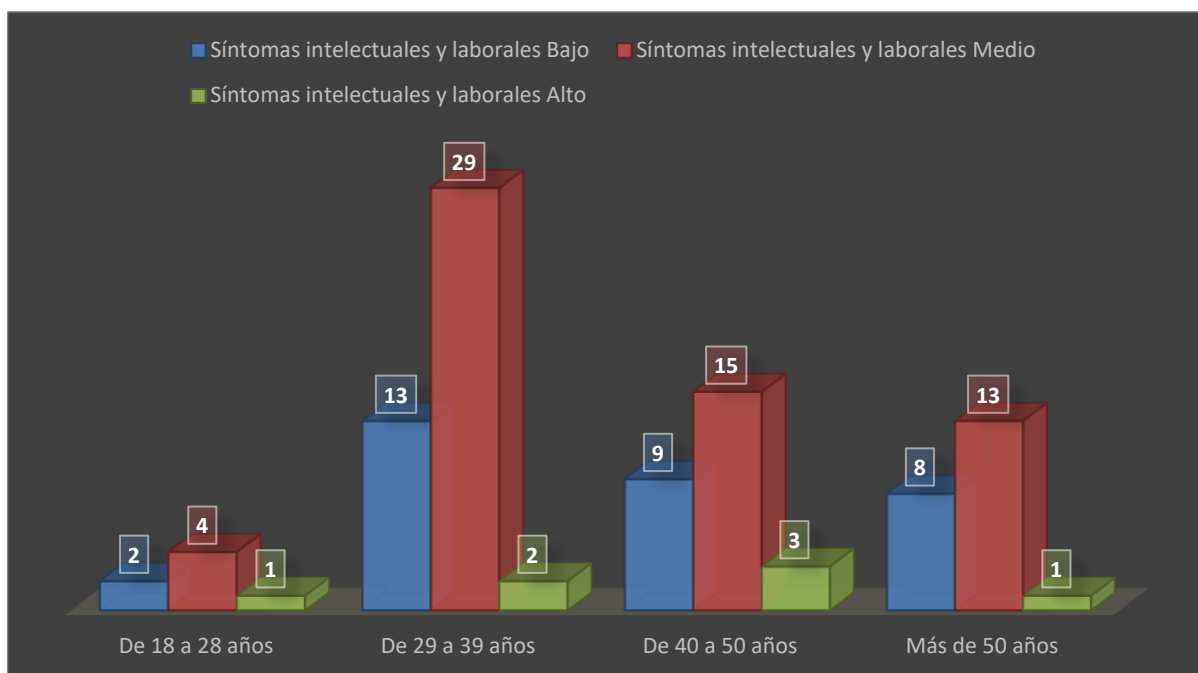
alta por edad, se debe realizar reuniones de involucramiento entre compañeros para el trabajo en equipo.

Según (Salcedo et al., 2021), en su investigación manifiesta que existen personas que experimentan estrés y reportan dolores en el cuello, la espalda y tensión muscular, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales y cambios drásticos en el apetito tienen hasta 10 veces más probabilidades de padecer dolencias físicas reales e incapacitantes, la prevalencia de sintomatología en trabajadores como es el caso de los docentes hace que las alarmas se enciendan para poder intervenir y que el estrés pueda terminar en la aparición del síndrome de Burnout o en condiciones de salud no adecuadas.

La gráfica presenta la correlación entre edad y síntomas intelectuales y laborales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 15

Correlación entre edad y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre edad y síntomas intelectuales y laborales de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.108, lo que significa que existe una correlación mediana entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas intelectuales y laborales: 2 personas de 18 a 28 años bajo, 4 medio y 1 alto; de 29 a 39 años: 13 con síntomas

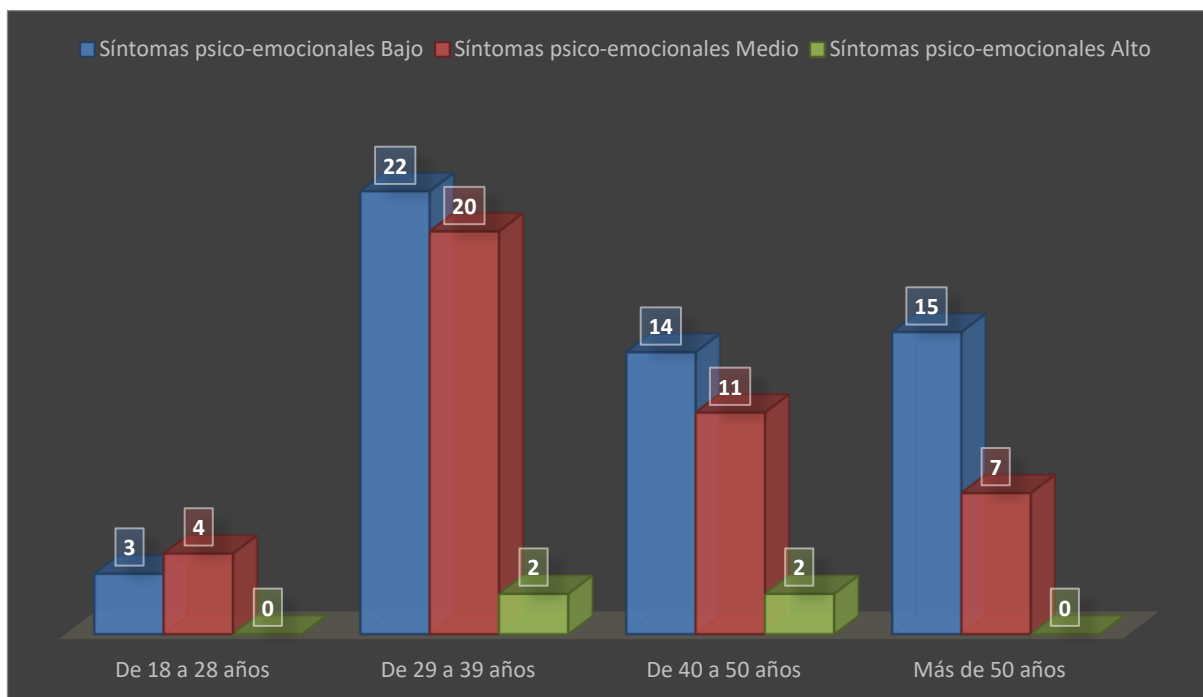
bajos, 29 medio y 2 altos; de 40 a 50 años: 9 con síntomas bajos, 15 medio y 3 altos; más de 50 años: 8 con síntomas bajos, 13 medios y 1 alto, la tendencia de sintomatología es media alta por edad, se debe realizar una organización de las tareas que permitan un incremento gradual de complejidad.

Según Monjarás et al, (2021), manifiesta que existe relación significativa entre la edad y el estrés en preescolares por lo que se debe desarrollar mecanismos para promover el uso de estrategias de afrontamiento que puedan mediar la relación estrés y psicopatología en personas de diferentes edades.

La gráfica presenta la correlación entre edad y síntomas Psicoemocionales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 16

Correlación entre edad y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre edad y síntomas Psicoemocionales de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.144, lo que significa que existe una correlación mediana entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas Psicoemocionales: 3 personas de 18 a 28 años bajo, 4 medio; de 29 a 39 años: 22 con síntomas bajos, 20 medio y 2 altos; de 40 a 50 años: 14 con síntomas bajos, 11 medio y 2 altos; más de 50 años: 15 con síntomas bajos, 7 medios, la tendencia de sintomatología es baja y media con pocos

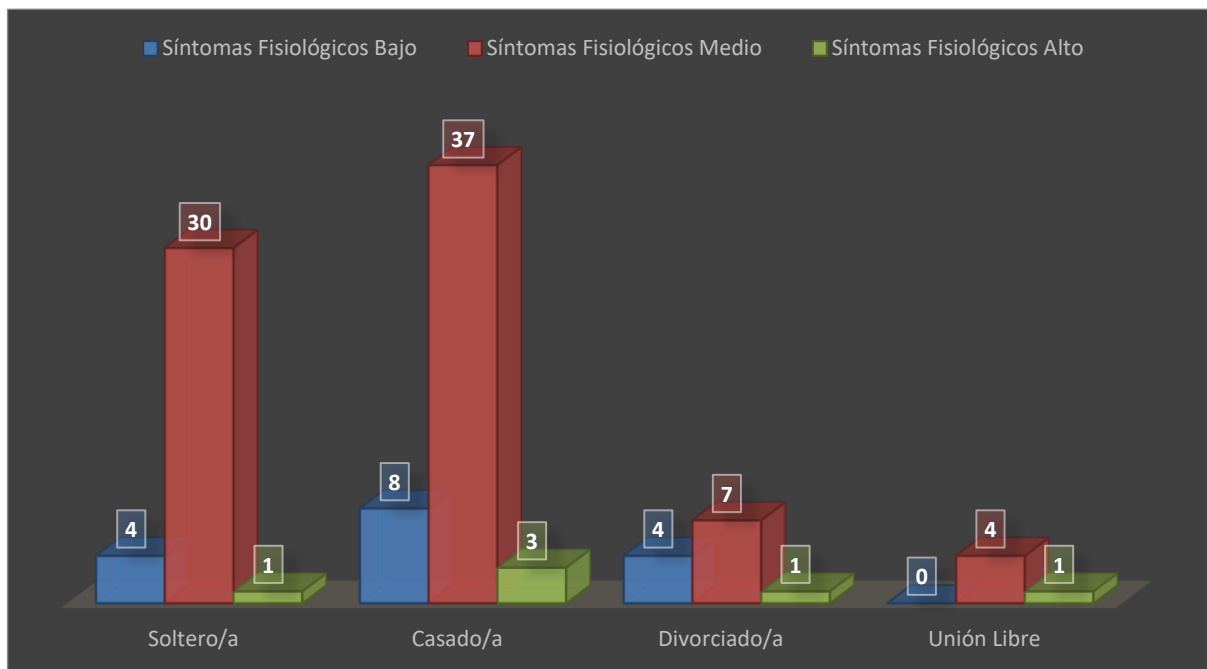
casos altos por edad, se debe implementar primeros auxilios psicológicos que consiste en escuchar a la otra persona y luego derivar a un especialista.

Según Tagua, (2024), en su investigación manifiesta que la importancia de la falta de concordancia entre las demandas laborales y los recursos o capacidades del trabajador como factor clave en la generación del estrés laboral, estos factores se encuentran presentes en los centros universitarios no siendo la excepción los docentes de la Facultad de Ingeniería quienes tienen condiciones similares de trabajo.

La gráfica presenta la correlación entre estado civil y síntomas fisiológicos, la misma que se presenta a continuación:

Figura 17

Correlación entre estado civil y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre estado civil y síntomas fisiológicos de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.183, lo que significa que existe una correlación fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas fisiológicos: 4 personas solteras con síntomas bajos, 30 medio y 1 alto; casados: 8 personas con síntomas bajos, 37 medio y 3 altos; divorciados: 4 con síntomas bajos, 7 medio y 1 alto; unión libre: 4 con síntomas medios y 1 alto; la tendencia es media baja en estado civil, pero se requiere

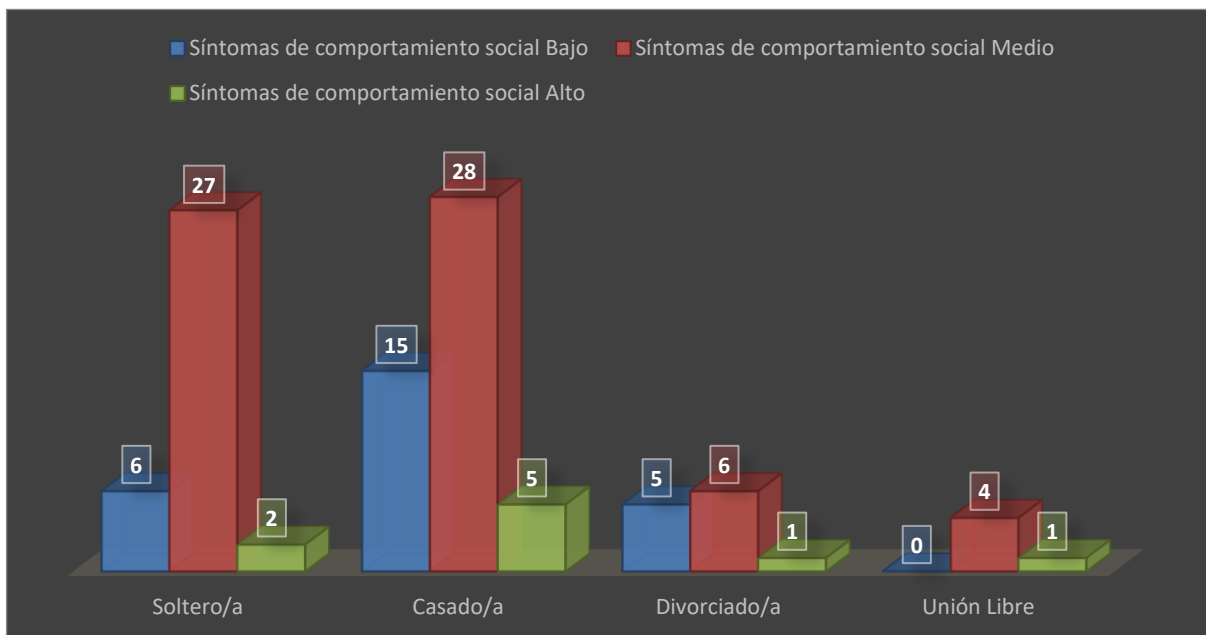
intervenir puesto que existen casos altos para no agravar con afectaciones a la salud por vigilancia epidemiológica.

Según Uva, (2022), manifiesta que los excesos de actividades pueden llevar a perder la capacidad de resiliencia frente a un problema, esto hace que las afectaciones a nivel mental llevándola a producir un trastorno de ansiedad generalizada, por lo que es importante el apoyo con personal especializado.

La gráfica presenta la correlación entre estado civil y síntomas de comportamiento social, la misma que se presenta a continuación:

Figura 18

Correlación entre estado civil y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre estado civil y síntomas de comportamiento social de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.186, lo que significa que existe una correlación fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas de comportamiento social: 6 personas solteras con síntomas bajos, 27 medio y 2 alto; casados: 15 personas con síntomas bajos, 28 medio y 5 altos; divorciados: 5 con síntomas bajos, 6 medio y 1 alto; unión libre: 4 con síntomas medios y 1 alto; la tendencia es media baja en

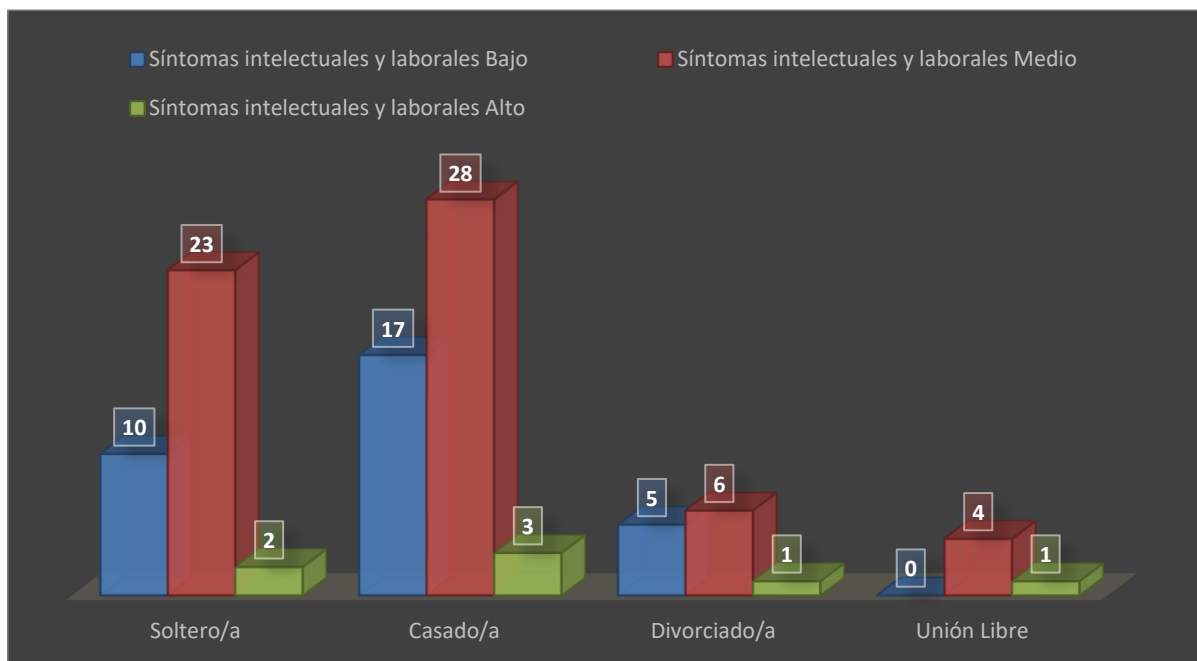
estado civil, pero se requiere mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales en los docentes.

Según (Morales, 2024), en su investigación manifiesta que el estado civil que las situaciones consideradas como críticas, falta de tiempo, comunicación inadecuada, acontecimientos inesperados se presentan en las diferentes formas de convivir ante un estado civil que provoca diferentes maneras de afrontar los problemas del trabajo, así como los de la familia.

La gráfica presenta la correlación entre estado civil y síntomas intelectuales y laborales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 19

Correlación entre estado civil y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre estado civil y síntomas intelectuales - laborales de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.147, lo que significa que existe una correlación mediana entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas intelectuales y laborales: 10 personas solteras con síntomas bajos, 23 medio y 2 alto; casados: 17 personas con síntomas bajos, 28 medio y 3 altos; divorciados: 5 con síntomas bajos, 6 medio y 1 alto; unión libre: 4 con síntomas medios y 1 alto; la tendencia es media baja en

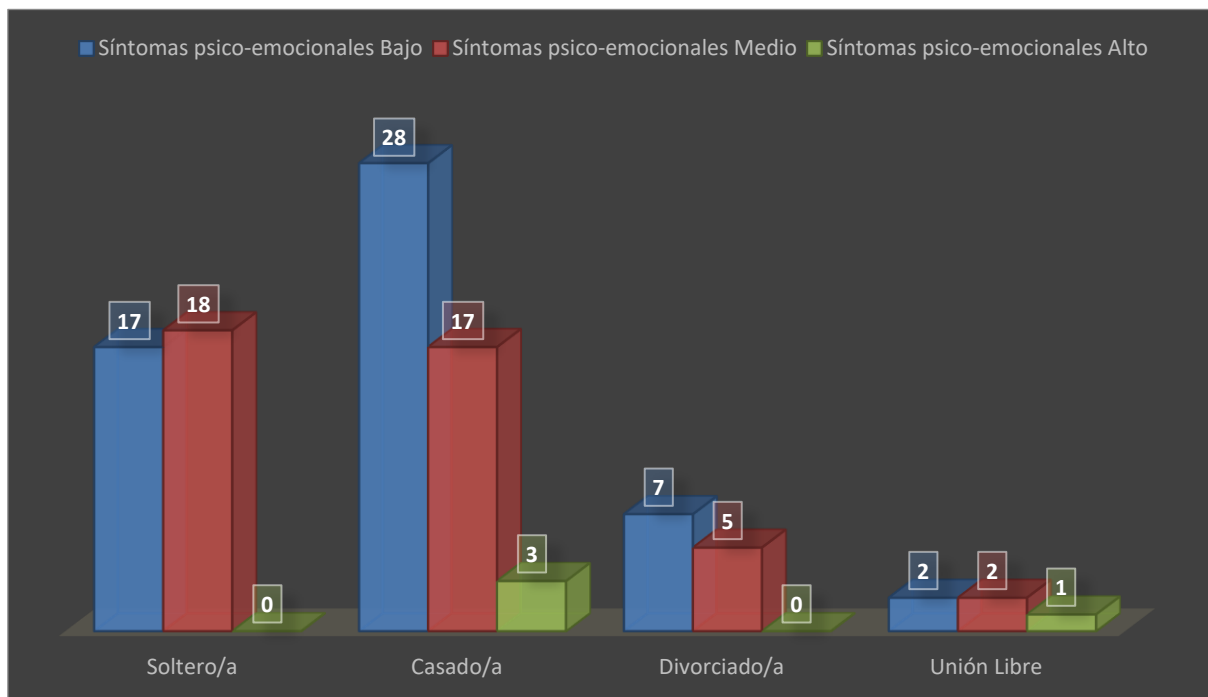
estado civil con algunos casos altos por lo que se requiere reducir la carga mental, dosificar el trabajo de los docentes.

Según (Adriana et al, 2023), manifiesta en su investigación que los problemas de tipo psicosocial, lo que desencadena conflictos en las relaciones familiares y personales, así como frustración en el área laboral y profesional, las situaciones de los trabajadores con su vida familiar en sus diferentes condiciones hacen que lleve de diferentes maneras su situación problemática y como enfrentarla.

La gráfica presenta la correlación entre estado civil y síntomas Psicoemocionales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 20

Correlación entre estado civil y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre estado civil y síntomas Psicosomáticos de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.194, lo que significa que existe una correlación fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas Psicosomáticos: 17 personas solteras con síntomas bajos, 18 medio; casados: 28 personas con síntomas bajos, 17 medio y 3 altos; divorciados: 7 con síntomas bajos, 5 medio; unión libre: 2 con síntomas

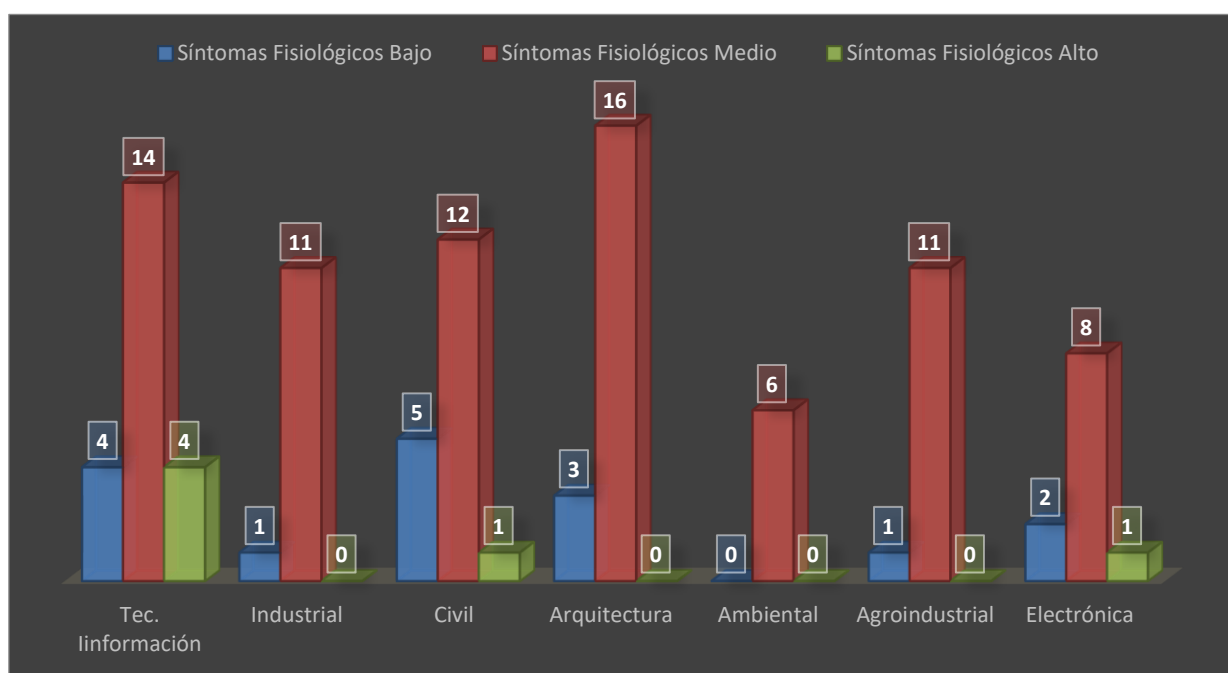
bajos, 2 medios y 1 alto; la tendencia es media baja en estado civil, se requiere para los casos altos reciban atención especializada por la psicóloga de la institución.

Según Velásquez y Escobar, (2020), manifiesta en su investigación que la presencia de ansiedad y depresión, son variables que predisponen a los trabajadores administrativos a padecer Estrés Laboral, esto se debe a las condiciones socioeconómicas de la familia que hace que el trabajador busque otro tipo de empleo para completar su ingreso y mejorar las condiciones de vida familiar.

La gráfica presenta la correlación entre carreras y síntomas fisiológicos, la misma que se presenta a continuación:

Figura 21

Correlación entre carreras y síntomas fisiológicos de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre carreras y síntomas fisiológicos de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.265, lo que significa que existe una correlación es muy fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas fisiológicos: de Tecnologías de la Información: 4 personas con sintomatología fisiológica baja, 14 media y 4 alto; Industrial: 1 persona con sintomatología baja y 11 media; Civil: 5 docentes con

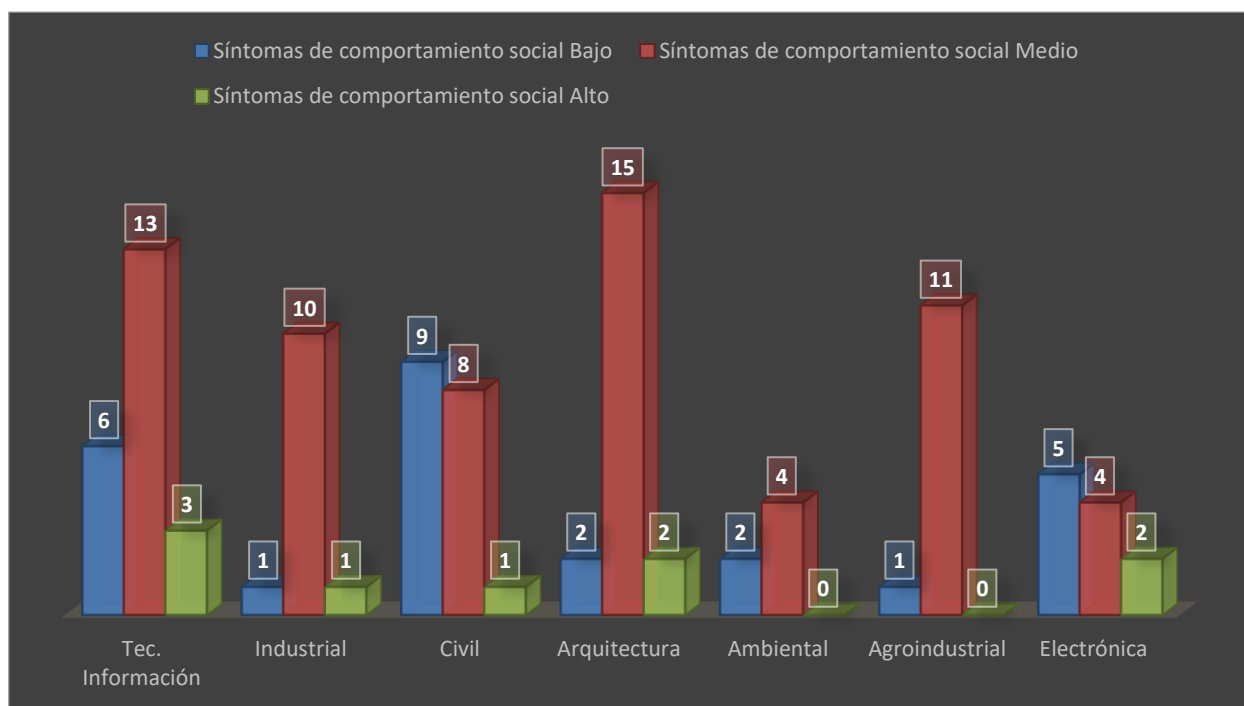
sintomatología baja, 11 media y 1 alta; Arquitectura: 3 con sintomatología baja, 16 media; Ambiental: 6 docentes con síntomas medio; Agroindustrial: 1 docente con sintomatología baja, 11 medio; Electrónica: 2 con síntomas bajo, 8 medio y 1 alto; esto quiere decir que en cada una de las carreras los docentes tiene problemas de malestar en su salud.

Según (Basantes, 2021), en su investigación manifiesta que los docentes registraron un alto nivel de estrés, predominantemente manifestado en síntomas fisiológicos. Se encontró una baja relación predictiva entre el estrés y variables como el estado civil y el nivel de instrucción. Según el consenso social, los síntomas físicos más destacados fueron dolores de cuello, espalda y tensión muscular, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y trastornos del sueño, atribuibles a los cambios en la modalidad de trabajo y a las jornadas laborales extenuantes.

La gráfica presenta la correlación entre carreras y síntomas de comportamiento social, la misma que se presenta a continuación:

Figura 22

Correlación entre carreras y síntomas de comportamiento social de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre carreras y síntomas de comportamiento social de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.308, lo que significa que existe una

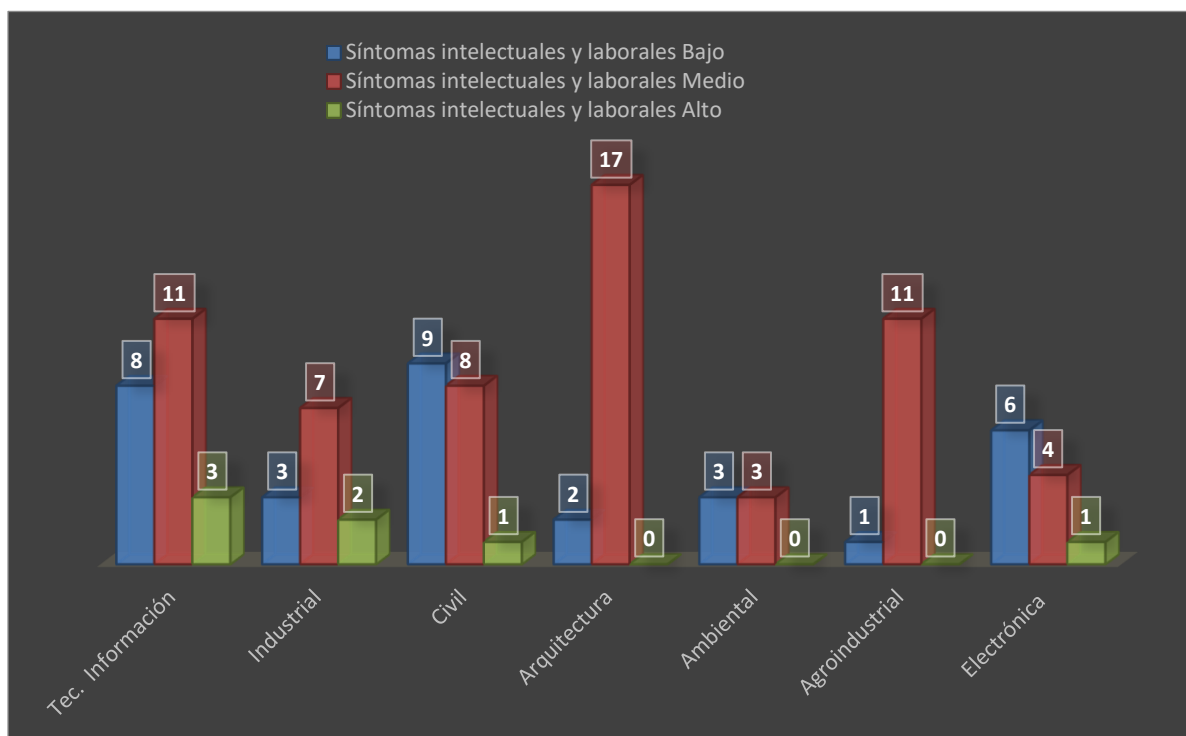
correlación es muy fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas de comportamiento social: de Tecnologías de la Información: 6 personas con sintomatología de comportamiento social baja, 13 media y 3 alto; Industrial: 1 persona con sintomatología baja, 10 media y 1 alto; Civil: 9 docentes con sintomatología baja, 8 media y 1 alta; Arquitectura: 2 con sintomatología baja, 15 media y 2 altas; Ambiental: 2 docentes con síntomas baja y 4 medio; Agroindustrial: 1 docente con sintomatología baja, 11 medio; Electrónica: 5 con síntomas bajo, 4 medio y 2 alto; esto quiere decir que se debe implementar capacitaciones sobre el manejo de conductas y técnicas de relajación.

Según Bolaños, (2021), en su investigación manifiesta que los síntomas que presenten en aspectos: físicos, sociales, laborales y mentales, esto se presenta como una baja productividad por parte de los docentes en sus centros de labor con condiciones que requieren ser mejoradas.

La gráfica presenta la correlación entre carreras y síntomas intelectuales y laborales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 23

Correlación entre carreras y síntomas intelectuales y laborales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

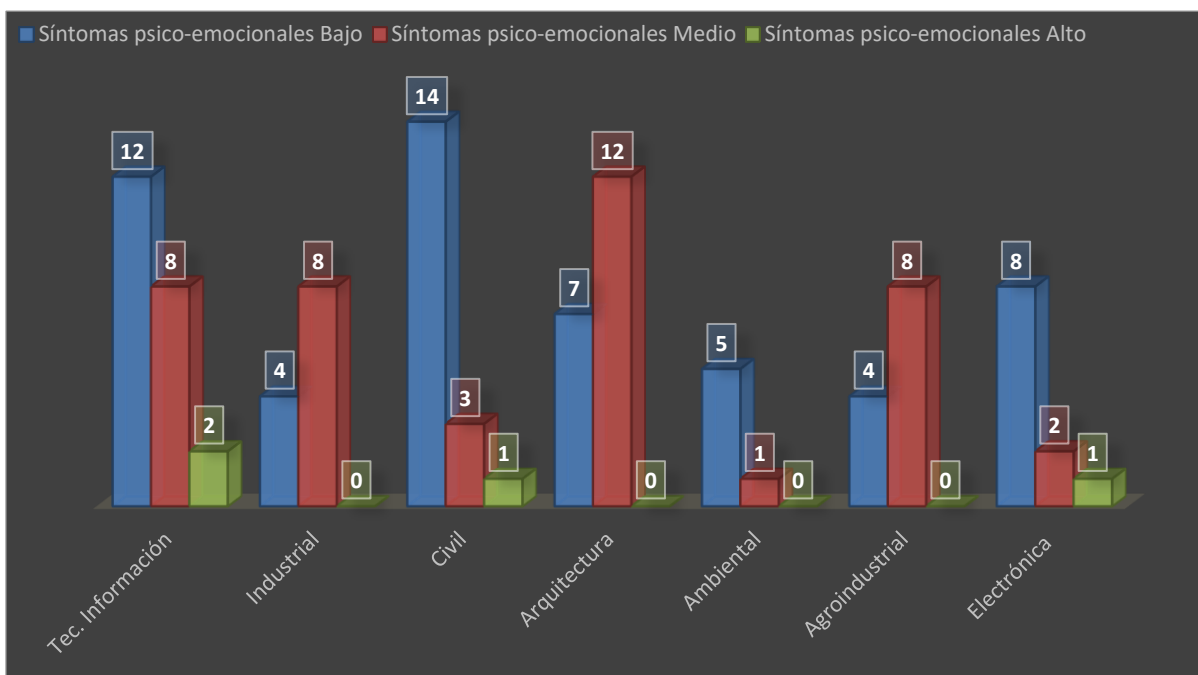
Los resultados de la correlación entre carreras y síntomas intelectuales y laborales de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.331, lo que significa que existe una correlación es muy fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas intelectuales y laborales: de Tecnologías de la Información: 8 personas con sintomatología de comportamiento intelectual – laboral baja, 11 media y 3 alto; Industrial: 3 personas con sintomatología baja, 7 media y 2 alto; Civil: 9 docentes con sintomatología baja, 8 media y 1 alta; Arquitectura: 2 con sintomatología baja, 17 media; Ambiental: 3 docentes con síntomas baja y 3 medio; Agroindustrial: 1 docente con sintomatología baja, 11 medio; Electrónica: 6 con síntomas bajo, 4 medio y 1 alto; esto quiere decir que existe casos altos de docentes que poseen cansancio físico y mental que pueden generar patología en trastornos músculo esqueléticas, requieren atención inmediata.

Según (Moreno et al., 2022), manifiesta que la presencia de estrés se debe las demandas académicas que son consideradas como estresores para los estudiantes como para los docentes por lo que es necesario implementar situaciones que permitan afrontar adecuadamente la carga laboral de cada persona.

La gráfica presenta la correlación entre carreras y síntomas Psicoemocionales, la misma que se presenta a continuación:

Figura 24

Correlación entre carreras y síntomas Psicoemocionales de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

Los resultados de la correlación entre carreras y síntomas Psicoemocionales de los docentes por medio del V de Cramer es de 0.328, lo que significa que existe una correlación es muy fuerte entre las variables, tenemos que existe relación con los síntomas Psicoemocionales: de Tecnologías de la Información: 12 personas con sintomatología de Psicoemocional, 12 media y 2 alto; Industrial: 4 personas con sintomatología baja, 8 media; Civil: 14 docentes con sintomatología baja, 3 media y 1 alta; Arquitectura: 7 con sintomatología baja, 12 media; Ambiental: 5 docentes con síntomas baja y 1 medio; Agroindustrial: 4 docente con sintomatología baja, 8 medio; Electrónica: 8 con síntomas bajo, 2 medio y 1 alto; esto quiere decir que existe casos altos con presencia de patologías que afectan a la salud del docente es necesario priorizar una evaluación médica.

Según (Ferrin y Delgado,2020), manifiesta en su investigación la ansiedad, la presencia de depresión es muy frecuente en los niveles altos de estrés

4.2 Comprobación de la hipótesis de investigación, -

Ho: ¿Como las variables sociodemográficas: género, edad, carrera, estado civil no se correlacionan con los niveles de estrés en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo?

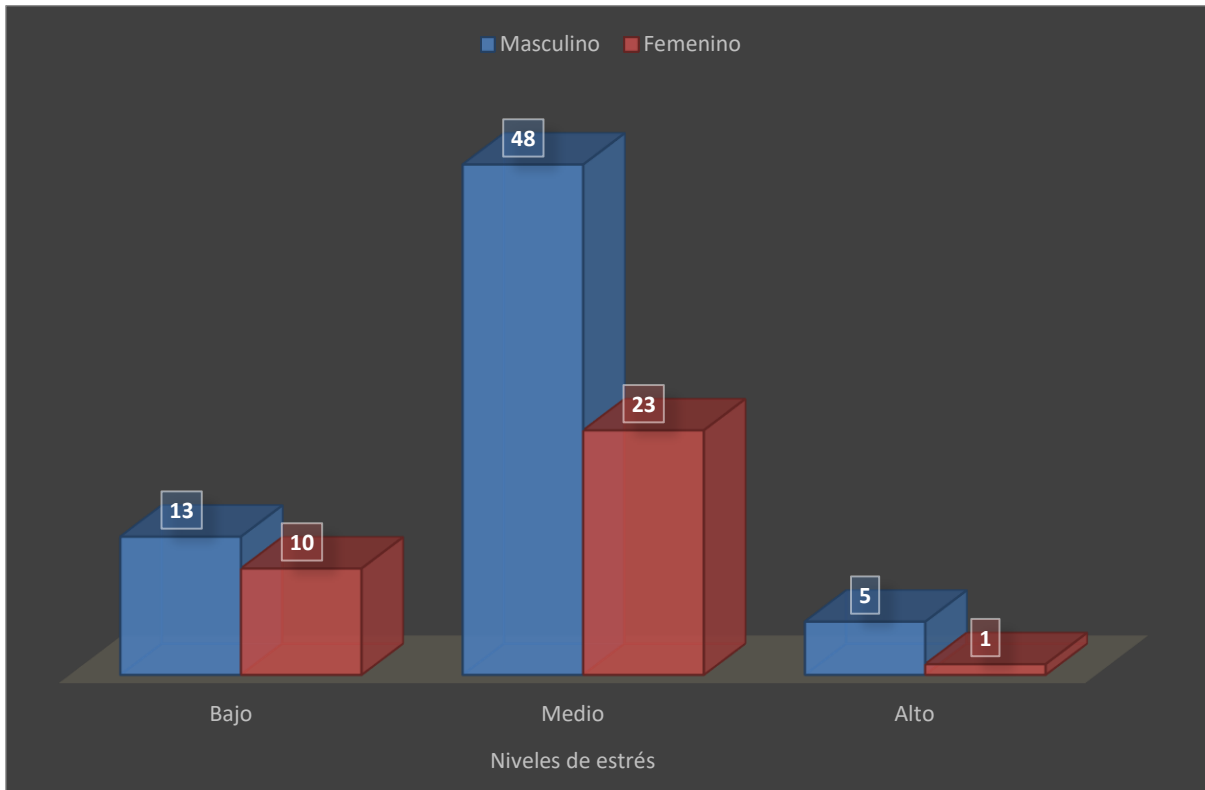
Hi: ¿Como las variables sociodemográficas: género, edad, carrera, estado civil se correlacionan con los niveles de estrés en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo?

Para la comprobación de la hipótesis de investigación se presenta las siguientes gráficas y se correlaciona por medio de tablas cruzadas con el V de Cramer.

La gráfica presenta la correlación entre género y niveles de estrés, la misma que se presenta a continuación:

Figura 25

Correlación entre género y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



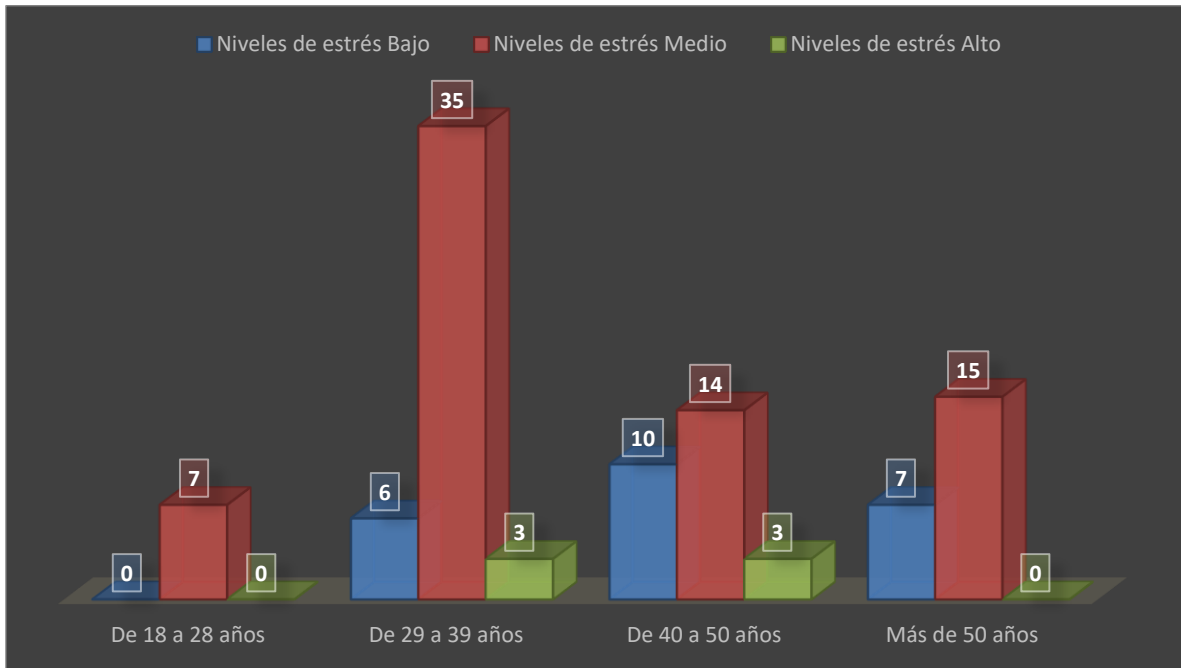
Interpretación:

La correlación entre la variable sociodemográfica género y los niveles de estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería por medio del V de Cramer cuyo valor es de 0.134, lo que significa que la relación es mediana, existen otros factores externos que influyen para la presencia del estrés, sin embargo, en el estrés bajo: existen 13 docentes hombres y 10 mujeres: estrés medio: 48 docentes hombres y 23 mujeres: estrés alto: 5 docentes hombres y 1 mujer; la tendencia es media alta en casos se debe implementar medidas preventivas para disminuir los niveles de estrés.

La gráfica presenta la correlación entre edad y niveles de estrés, la misma que se presenta a continuación:

Figura 26

Correlación entre edad y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



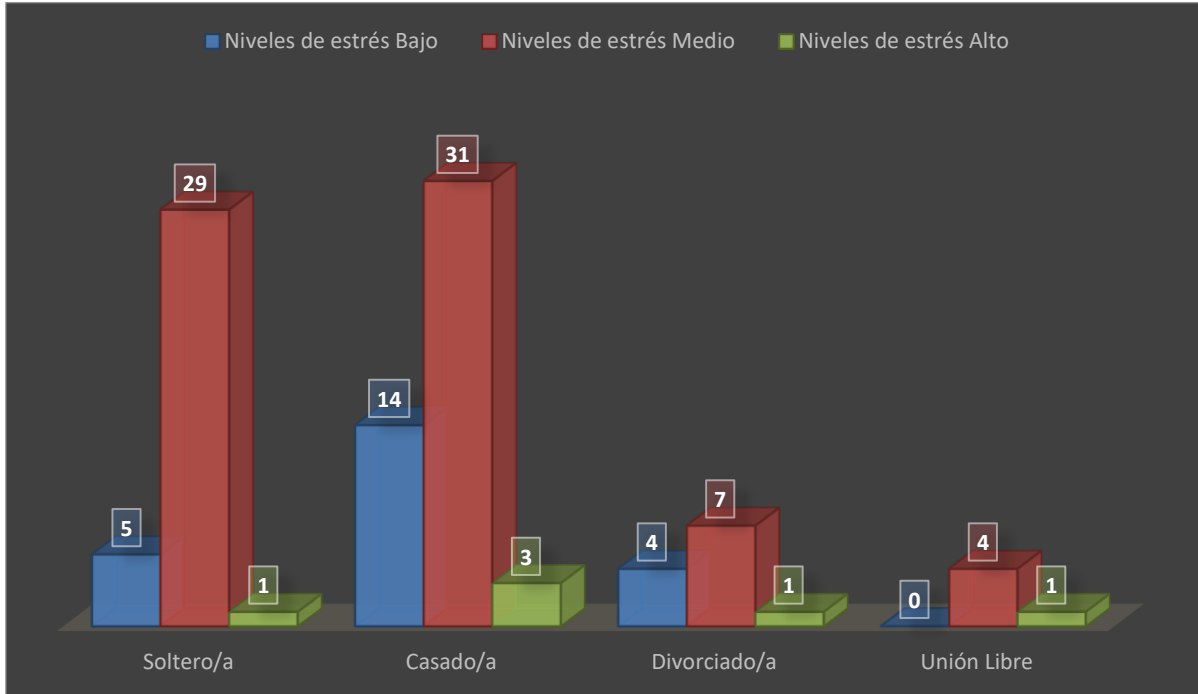
Interpretación:

La correlación entre la variable sociodemográfica edad y los niveles de estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería por medio del V de Cramer cuyo valor es de 0.245, lo que significa que la relación es fuerte, existen una relación directa para la presencia del estrés, el análisis por edad es de: de 18 a 28 años: 7 docentes con estrés medio; de 29 a 39 años: 6 docentes con estrés bajo, 35 con medio y 3 altos; de 40 a 50 años: 10 docentes con estrés bajo, 14 medio y 3 alto; más de 50 años: 7 docentes con estrés bajo, 15 medio, existe una tendencia media alta en todas las edades, el personal joven es muy bajo; se requiere implementar capacitaciones sobre temas de estrés y su control.

La gráfica presenta la correlación entre estado civil y niveles de estrés, la misma que se presenta a continuación:

Figura 27

Correlación entre estado civil y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



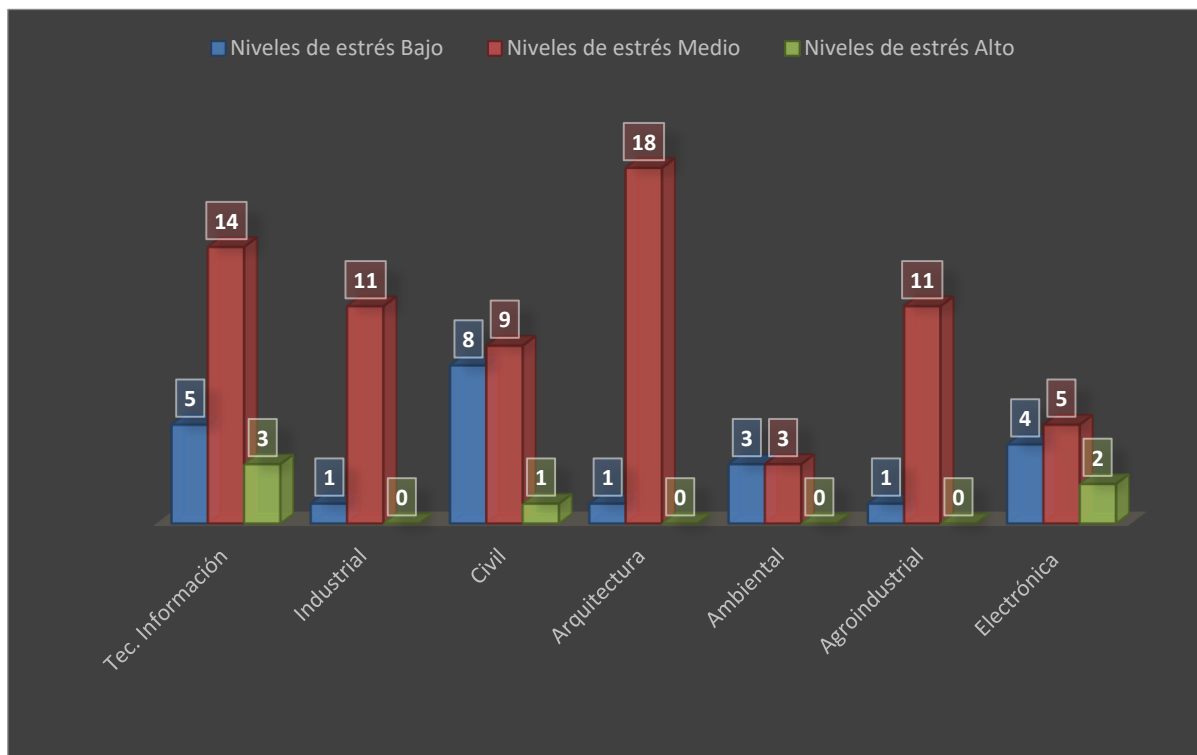
Interpretación:

La correlación entre la variable sociodemográfica estado civil y los niveles de estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería por medio del V de Cramer cuyo valor es de 0.191, lo que significa que la relación es fuerte, existen una relación directa para la presencia del estrés, el análisis por estado civil es de: Soltero: 5 docentes con estrés bajo, 29 medio y 1 bajo; casado: 14 docentes con estrés bajo, 31 medio y 3 altos; divorciado: 4 docentes con estrés bajo, 7 medio y 1 alto; unión libre: 4 docentes con estrés medio y 1 alto, lo que existe estrés medio alto en solteros y casados, se requiere implementar estrategias de control para mitigar el estrés.

La gráfica presenta la correlación entre carreras y niveles de estrés, la misma que se presenta a continuación:

Figura 28

Correlación entre carreras y niveles de estrés de los docentes encuestados de la Facultad de Ingeniería



Interpretación:

La correlación entre la variable sociodemográfica entre carreras y los niveles de estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería por medio del V de Cramer cuyo valor es de 0.351, lo que significa que la relación es muy fuerte, existen una relación directa para la presencia del estrés, el análisis por carrera: Tecnologías de la Información: 5 docentes con estrés bajo, 14 medio y 3 alto; Industrial: 1 docentes con estrés bajo, 11 medio; Civil: 8 docentes con estrés bajo, 9 medio y 1 alto; Arquitectura: 1 docente con estrés bajo, 18 medio; Ambiental: 3 docentes con estrés bajo, 3 medio; Agroindustrial: 1 docente con estrés bajo, 11 medio; Electrónica: 4 docentes con estrés bajo, 5 medio y 2 alto, lo que su mayoría existe estrés medio y casos altos que requieren un análisis médico especializado y una actuación técnica por parte de la universidad.

Por estos motivos y el análisis correspondientes en cada una de las gráficas de las variables sociodemográficas y niveles de estrés de correlación es de media a muy fuerte,

influyen en la presencia de sintomatología que puede causar daño a la salud del docente de la Facultad de Ingeniería.

Por esta razón se acepta la hipótesis de investigación planteada en la presente tesis:

Hi: ¿Como las variables sociodemográficas: género, edad, carrera, estado civil se correlacionan con los niveles de estrés en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo?

CAPÍTULO V.

5. PROPUESTA

5.1 Manual de manejo del estrés en docentes Universitarios

5.1.1 Objetivo General

Proporcionar a los Docentes de la Facultad de Ingeniería un Manual de Manejo del estrés.

5.1.2 Objetivos específicos

- Conocer el estrés y sus consecuencias en el personal docente
- Detectar los factores estresores en los docentes
- Adquirir mecanismos de defensa ante el estrés

5.2 Introducción

El estrés laboral conlleva numerosas consecuencias negativas, incluyendo enfermedades circulatorias y gastrointestinales, así como trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales, que resultan en una baja productividad para la empresa. Este manual ha sido elaborado con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y la organización del trabajo, a fin de reducir el estrés relacionado con el trabajo. Para ello, se han revisado experiencias internacionales y se han adaptado medidas prácticas para enfrentar situaciones laborales estresantes en nuestro país.

El estrés laboral es uno de los principales problemas que afecta a casi el 35% de los trabajadores en todo el mundo. Según estudios, entre el 50% y el 60% de las ausencias laborales están vinculadas con el estrés, lo que genera un gran costo tanto en términos de sufrimiento humano como de pérdidas económicas (Posada, 2011).

Las situaciones que provocan el estrés pueden ser: bloqueos mentales por intereses personales, presión grupal, frustración / no conseguir objetivos planeados, relaciones sociales complicadas o fallidas, situaciones de forzar o procesar información rápidamente, estímulos ambientales dañinos, percepciones de amenaza, alteración de las funciones fisiológicas (enfermedades, adicciones, etc.), aislamiento y confinamiento.

El concepto de factores psicosociales se refiere a las condiciones presentes en un entorno laboral que están directamente vinculadas con la organización, el contenido del

trabajo y la ejecución de las tareas. Estos factores pueden influir tanto en el bienestar y la salud (física, mental o social) del trabajador como en el desarrollo del trabajo.

Las condiciones psicosociales desfavorables son la causa de la aparición de ciertas conductas y actitudes inadecuadas en el ámbito laboral, así como de diversas consecuencias negativas para la salud y el bienestar del trabajador.

Las condiciones psicosociales adversas en el trabajo pueden causar diversas consecuencias negativas para la salud y el bienestar del trabajador, como el estrés (y todos los problemas asociados), la insatisfacción laboral, problemas de relación, y desmotivación. No todos los trabajadores reaccionan de la misma manera ante estas condiciones desfavorables. Factores individuales como la personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad y capacidad de adaptación influirán en la magnitud y naturaleza de sus reacciones y en las consecuencias que experimenten. Por lo tanto, estas características personales también juegan un papel crucial en la aparición de problemas relacionados con estas condiciones.

Los principales efectos sobre la salud del trabajador son:

- Aumentan las conductas no saludables (como beber, fumar y comer en exceso) y disminuyen las conductas saludables.
- Alteraciones en los sistemas fisiológicos (sistema nervioso autónomo y sistema inmune): Una alta activación fisiológica mantenida en el tiempo puede causar disfunciones psicósomáticas, como dolores de cabeza por tensión y problemas cardiovasculares.
- Cambios cognitivos (pensamientos) que pueden afectar la conducta, emociones y salud: Se producen sesgos cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica, su conducta o sus pensamientos, lo que puede llevar a conductas fóbicas.

5.2.1 Estrés laboral y sus fases

1. Fase de reacción de alarma: En esta etapa surgen síntomas como respiración rápida y entrecortada, aumento del ritmo cardíaco, elevación de la presión arterial, sensación de nudo en la garganta o el estómago, ansiedad y angustia

2. Fase de resistencia: Si el estado de estrés persiste, el organismo entra en una fase de resistencia en la que intenta adaptarse para compensar el gasto energético causado por el estrés y evitar el agotamiento. Durante esta etapa, las personas adoptan distintas conductas:

algunos se preparan para enfrentar el estrés, mientras que otros continúan sin buscar soluciones o tratan de evitar situaciones que lo desencadenen.

3. Fase de agotamiento: Ante un estrés constante y severo, el organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota. El estrés es tan intenso que la persona ya no puede enfrentarlo, colapsando físicamente y mentalmente. Las reservas psíquicas y biológicas se agotan, y es probable que se desarrollen patologías que disminuyan la capacidad de activación del organismo.

5.3 Técnicas de Relación ante el estrés

Las principales medidas para prevenir o minimizar las consecuencias del estrés laboral se pueden dividir según el nivel de intervención:

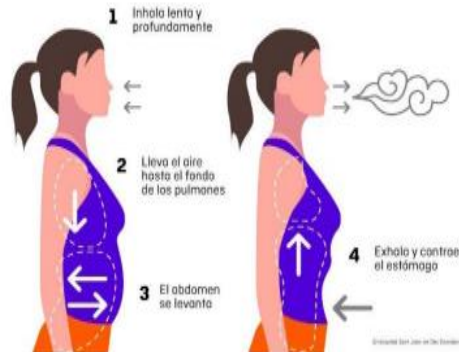
1. Medidas centradas en el individuo: Estas se enfocan en reducir la ansiedad, los pensamientos negativos y las relaciones sociales conflictivas. Incluyen técnicas de relajación, respiración, estrategias cognitivas y entrenamiento en habilidades sociales.
2. Medidas de intervención en la tarea: Estas se enfocan en disminuir los problemas que puedan surgir durante la ejecución del trabajo y en mejorar la eficiencia del trabajo en equipo.
3. Medidas de intervención organizativa: Estas medidas apuntan a reducir los problemas asociados con aspectos organizativos como la comunicación, la participación, las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional dentro de la empresa. Incluyen acciones relacionadas con estilos de liderazgo, sistemas de evaluación, programas de formación y políticas de incentivos.

Las técnicas recomendadas son:

1. Técnicas de Respiración: un control correcto de nuestra respiración ayuda a mejorar o disminuir el estrés ante una situación.

Gráfica 1

Técnicas de respiración



2. Técnicas cognitivas: control de pensamientos, sustitución de ideas negativas por positivas.

Gráfica 2

Técnicas cognitivas



3. Técnica de relajación: Las técnicas de relajación tienen el objetivo de enseñar a la persona a controlar su propio nivel de activación a través de la modificación inducida de condiciones fisiológicas como la tensión-distensión de los músculos.

Gráfica 3

Técnica de relajación



4. Gestión del tiempo: Crear un horario de actividades ayuda a maximizar nuestro tiempo y maximizar la productividad en el trabajo de manera saludable.

Gráfica 4

Gestión del tiempo



5.4 Procedimiento ante una situación de estrés

Técnica de respiración:

- Inhala lento y profundamente, en preferencia en frente a una ventana o puerta abierta más

cercana.

- Llena el aire hasta el fondo de los pulmones, observa como el abdomen empieza a elevarse.
- Exhala despacio.
- Repite por 3 ocasiones

Técnicas cognitivas

Cambio palabras negativas por positivas, ejemplo:

- No puedo por: Yo puedo
- Va a salir mal por: Va a salir bien porque me esforcé

Técnicas de relajación

- Salir a caminar por al menos 10 minutos en algún área verde de la universidad estiramientos por al menos 5 minutos si el área es cerrada, estas actividades ayudan a oxigenar la sangre, mejorar la circulación, entre otros aspectos.

Gestión del tiempo

Adquiere una libreta y escribe las actividades según el orden de importancia otorgando un tiempo límite para cada actividad, sin olvidar darte al menos dos descansos por al menos 15 minutos.

Tabla 12

Actividades para Gestionar el tiempo

ACTIVIDADES
Determinar objetivos y prioridades
Tomar decisiones de que hacer y qué no hacer
Determinar bloques de tiempo de trabajo y de descanso
Dejar márgenes de tiempo para imprevistos
Aprovechar tiempos dispersos “inútiles”
Programar tiempo para actividades no esenciales pero necesarias
Anticipar tareas para no acumularlas
Filtrar las demandas saber decir “NO”
Conocer y mejorar la propia capacidad de trabajo
Ser capaz de delegar
Concentrarse en las cosas que esta realizando, sin interferencias
Dedicar unos minutos a planificar las tareas diarias
Aprovechar al máximo el tiempo para realizar las tareas

Conclusiones

El estrés laboral surge cuando sentimos que las demandas del trabajo superan nuestras habilidades para manejarlas, causando una respuesta tanto física como emocional. Es importante identificarlo y contrarrestarlo utilizando las técnicas sugeridas en este documento. Estas técnicas pueden ayudarnos a mantener un ritmo laboral más saludable y lograr un equilibrio entre nuestras responsabilidades y nuestra capacidad física.

CAPÍTULO VI.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En la presente investigación se aplicó una prueba piloto, mediante el uso del SPSS V.26, para establecer la fiabilidad y confiabilidad del test estrés por medio del Alpha de Cronbach se obtuvo el valor de 0.969 que significa muy alto, con respecto al KMO se obtiene el valor de 0.918 también muy alto, por lo que se puede concluir que el test de estrés de la Dra. Villalobos es fiable y confiable valido para aplicarse en el entorno de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.

La evaluación de los niveles de estrés en: bajo medio y alto en los docentes de la Facultad de Ingeniería con el instrumento de la Dra. Villalobos, presenta los siguientes resultados: 23 docentes estrés bajo, 71 medio y 6 altos, se concluye la existencia de estrés media alta con sintomatología en cada una de las diferentes dimensiones del test evaluado, existe correlaciones por el V de Cramer de mediana a muy fuerte se inferencia incidencia de las variables sociodemográficas en la investigación, al comparar con otras investigaciones se observan resultados similares que se deben a la alta carga mental, exceso de tareas y otros aspectos psicosociales como se menciona en un estudio aplicado en Pintulac Ecuador.

Se realizó un manual de Prevención del estrés para establecer estrategias para disminuir, mitigar o prevenir los niveles encontrados de estrés en los docentes de la Facultad de ingeniería en la búsqueda de la salud de los funcionarios, se concluye la importancia que tiene su capacitación, difusión sobre el problema tratado en esta investigación.

6.2 Recomendaciones

La importancia que tiene la investigación de los niveles de estrés en las organizaciones, como en este caso en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo, hace que en la parte técnica y de vigilancia de salud de las instituciones se busquen alternativas de evaluación con otros test como: Seppo Aro, que permite determinar una sintomatología del estrés y poder comparar los estudios como el de esta tesis, establecer las causas reales sobre el porqué se produce el estrés en las personas y poder intervenirlo.

Se recomienda generar un programa universitario sobre el manejo de pausas activas, técnicas de relajación para que el docente pueda tener un mejor control de la carga mental, así como es importante contar con una organización empresarial que dosifique las tareas que debe realizar el docente universitario.

Se recomienda reforzar el rol de las Unidades o Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional que cuentan las empresas como es el caso de la Universidad que continuamente debe vincular la academia con la investigación para dar solución a los problemas internos de la institución o esta se pueda vincular para brindar apoyo a los sectores externos por medio de vinculación, investigación e innovación.

BIBLIOGRAFÍA

- Abid, G., Ahmed, S., Elahi, N. S., y Ilyas, S. (2020). Antecedents and mechanism of employee well-being for social sustainability: A sequential mediation. *Sustainable Production and Consumption*, 24, 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.06.011>.
- Adriana-Estudiante, G. A. Y., Camilo-Estudiante, C. T. J., y Rocio-Docente, P. M. G. (2023). Estrés laboral en la panadería Tortipán. *Semilleros de Investigación: Experiencias significativas en el contexto de la Educación Superior*, 24.
- Ansoleaga, E., Vézina, M., y Montaña, R. (2014). Síntomas depresivos y estrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres. *Cadernos de Saúde Pública*, 30, 107-118.
- Arranz, M. L., y Freducci, D. R. (2023). Desgaste por empatía y síntomas de estrés postraumático en profesionales que trabajan en género y violencia de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinaria de Estudios de Género*, 8(1), 88-114.
- Asenjo-Alarcón, J. A., Linares-Vásquez, O., y Díaz-Dávila, Y. Y. (2021). Nivel de estrés académico en estudiantes de enfermería durante la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de investigación en salud*, 5(2), 59-66.
- Asociación Chilena de Seguridad. (2019). Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales para Empresas. ACHS, 4. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Axén, I., Björk Brämberg, E., Vaez, M., Lundin, A., y Bergström, G. (2020). Interventions for common mental disorders in the occupational health service: a systematic review with a narrative synthesis.
- Basantes Llerena, J. P. (2021). Estrés laboral en docentes de una unidad educativa fiscal, durante la emergencia sanitaria covid19 (Master's thesis).
- Bermúdez Hinojosa, M. F. (2017). Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pintulac de Quito (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Bermúdez, L. R., Muñoz, F. V., Loera, L. S. P., Delgado, M. D. C. Z., y Zavala, H. A. (2021). Niveles de ansiedad, niveles de estrés en mujeres trabajadoras durante el periodo de aislamiento social por COVID-19. *Jóvenes en la Ciencia*, 10.
- Blat, L. y Marín R. (1980). La formación del profesorado de educación primaria y secundaria. Barcelona: Teide.
- Bolaños Vaca, K. J. (2021). Medición del estrés laboral en los docentes de la unidad educativa José Julián Andrade Carchi Ecuador 2020 (Master's thesis).
- Castillo, R., Hernández, Z., y Sánchez, B. (septiembre de 2004). El estrés del personal de enfermería que labora en los servicios de emergencia de los hospitales.

- Clavería, J. A. O., Ernenwein, D. H., Sarto, A. C. G., Fuentes, E. M. C., Vallejo, P. Á., Bueno, M. T. B., y Clavería, M. J. O. (2023). Definición de la ansiedad en el trabajo. *Revista Sanitaria de Investigación*, 4(8), 68.
- Collado Luis, S. (2008). *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*.
- Confederación de Empresarios de Málaga (2013), *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales*, Málaga, CEM
- Constitucional, T. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20-10.
- Cortéz, José María. 2012. *Seguridad e Higiene del Trabajo*. 10ma. Edición. Madrid: Tebar
- De Gallardo, M. S., y de Gil, M. M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9(1), 140-162.
- Dehury, P., y Kumar, K. A. (2019). Reciprocal Relations between Work and Health: A Theoretical Understanding from the History of Occupational Health and Behaviour. *Journal of Clinical y Diagnostic Research*, 13(8), 1–5. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2019/4P1980.13104>
- Fernández, E. (2009). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería.
- Fernández, R. (2015). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Alicante: Club Universitario. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo Factores.pdf>
- Ferrin, A. E. V., y Delgado, G. R. E. (2020). Estrés Laboral y síntomas psicosomáticos en el personal administrativo del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Zona 4 Distrito Portoviejo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, (6), 13.
- Furnham Adrián. 2001. *El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Express
- Gallegos Vargas, L., y Hurtado López, M. (2003). Psicología de la salud, ansiedad y trabajo bajo presión. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 1(2), 13-24.
- García-Herrero, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J., y Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123.
- García Pazmiño, M. A., González Baltazar, R., Aldrete Rodríguez, M. G., Acosta Fernández, M., y León Cortés, S. G. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y

síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia y trabajo*, 16(50), 97-102.

Gil-Monte, Pedro. 2012. *Riesgos Psicosociales en el trabajo y Salud ocupacional*. Valencia: Rev Perú Med Exp Salud Pública

Instrumento Andino, (2005). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Levi, M., Kjellstrom, T., y Baldasseroni, A. (2018). Impact of climate change on occupational health and productivity: A systematic literature review focusing on workplace heat. *La Medicina del trabajo*, 109(3), 163-179. <https://doi:10.23749/mdl.v109i3.6851>.

Martín Rodríguez, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak*, (44), 164-183.

Massoudi, A. H., y Hamdi, S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35-42. <https://doi:10.9790/487X-1901033542>

Ministerio de la Protección Social. *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Psicosociales*. Bogotá; 2007.

Morales Vílchez, R. (2021). Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid del hospital José Cayetano Heredia-Piura, mayo 2021.

Moreno-Treviño, J., Hernández-Martínez, J. A. C. Q. U. E. L. I. N. E., y García- Gallegos, A. L. A. N. (2022). Estrés académico de estudiantes universitarios de Economía: estresores, síntomas y estrategias. *Revista de Educación y Desarrollo*, 60(3), 19-27.

Monjarás Rodríguez, M. T., Lucio y Gómez Maqueo, M. E., Romero Godínez, E., y Durán Patiño, C. (2021). Afrontamiento y Estrés en Preescolares: El Papel de la Edad y el Sexo. *Acta de investigación psicológica*, 11(3), 17-25.

Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Salcedo, D. R., y Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789.

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)*, 146(8), 359-66.

OIT-OMS. *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984

Organización Mundial de la Salud (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.

- Organización Mundial de la Salud (2022). Constitución de la Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud (2023). Constitución de la Organización Mundial de la Salud
- Observatorio Permanente UGT (2006), Riesgos Psicosociales: Guía sobre Factores y Riesgos Psicosociales, Madrid, Edita Comisión Ejecutivo Confederal de UGT.
- OSHA European Agency for Safety and Health at Work. European Risk Observatory Report. Expert Forecast on emerging Psychosocial risks related to occupational safety and health; 2007. osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118
- Peiró, José María. 2005. Desencadenantes del Estrés laboral. Madrid: Pirámide.
- Qi, Y., Liang, T., y Ye, H. (2020). Occupational status, working conditions, and health: evidence from the 2012 China Labor Force Dynamics Survey. *The Journal of Chinese Sociology*, 7(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40711-020-00128-5>
- Reglamento Andino, C. (2004). Resolución 957-Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.
- República del Ecuador. Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales
- Rodríguez, M. Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos Tiempos, Nuevos Riesgos? *Observatorio Laboral Rev. Venezolana* 2009; 2: 127- 141
- Ruiz, D. R., Cabezas-H, E., Molina-G, F., y Delgado, J. A. (2021). Stress, Telework and Covid 19 in College Teachers. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7).
- Rubilar, N. V., y Restelli, R. M. (2024). Estrés en Profesores Argentinos de Educación Secundaria durante la Pandemia por Covid-19. *Revista Científica Educ@ ção*, 9(14).
- Sallinen, M., Pylkkönen, M., Puttonen, S., Sihvola, M., y Åkerstedt, T. (2020). Are long-haul truck drivers unusually alert? A comparison with long-haul airline pilots. *Accident; analysis and prevention*
- Sánchez de Gallardo, M., y Maldonado-Ortiz, L. (2003). Estrés en docentes universitarios caso Luz, Urbe y Única. *Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335.
- Saavedra, C. (2022). Eustrés y Distrés: Revisión Sistemática de la Literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(2), 1-9.
- Salanova, Marisa. 2009. Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis S.A.

- Sarsosa - Prowesk, K., y Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1), 44-52.
- Salcedo, D. R. N., Vallejo, V. A. Q., y Falcón, V. V. (2021). Estrés laboral y salud general en trabajadores administrativos del área bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100.
- Seguro de Riesgo del Trabajo, R. D. S. G. (2011). del Trabajo. *Resolución No. CD*, 513.
- Tagua Moyolema, A. E. (2024). Estrés laboral en el personal que trabaja en el centro de salud Salasaca (Master's thesis).
- Tapia Quispe, M. F. (2022). Clima laboral y estrés en un call center, distrito de San Borja (Lima-Perú), 2022.
- Torres, X. y Baillés, E. (2019). El doctor responde. El estrés cómo detectarlo y controlarlo para mejorar la salud.
- Trujillo-Hernández, P. E., Gómez-Melasio, D. A., Lara-Reyes, B. J., Medina-Fernández, I. A., y Hernández-Martínez, E. K. (2021). Asociación entre características sociodemográficas, síntomas depresivos, estrés y ansiedad en tiempos de la COVID-19. *Enfermería Global*, 20(64), 1-25.
- Uve Apraes, E. E. (2022). Estrés laboral y su incidencia en la salud mental de un docente de 46 años de edad de la Unidad Educativa Ricaurte (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2022).
- Valdez, K. (2018). Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11528/1/T-UCSG-PRE-FILCPO-187.pdf>
- Vela, P. (2018). Estrés laboral, tipos de personalidad y estrategias de afrontamiento: estudio realizado en el "colegio militar Eloy Alfaro" de la ciudad de Quito durante el primer quimestre del año lectivo 2017-2018 (pontificia universidad católica del Ecuador). Retrieved from.
- Velásquez Ferrin, A. E., y Escobar Delgado, G. R. (2020). Estrés Laboral y síntomas psicósomáticos en el personal administrativo del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Zona 4 Distrito Portoviejo. *Caribeña de Ciencias Sociales*, (junio).
- Vélez, J. (2013). Siniestralidad laboral es alta en el Ecuador. Quito: El Mercurio
- Venugopal, V., Chinnadurai, J. S., Lucas, R. A., y Kjellstrom, T. (2016). Occupational heat stress profiles in selected workplaces in India. *International journal of environmental research and public health*, 13(1), 89.
- Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.

Zeier H. Workload and psychophysiological stress reactions in air traffic controllers. *Ergonomics*, 37 (1994), pp. 525-539 <http://dx.doi.org/10.1080/00140139408963668>

ANEXOS

Anexo 1

Test de Estrés de la Dra. Cristina Villalobos

Estimados docentes de la Facultad de Ingeniería, como parte de la presente investigación para realizar mi tesis como Ingeniero Industrial en la Universidad Nacional de Chimborazo, se debe aplicar un cuestionario sobre estrés laboral. Por lo que le agradezco por su tiempo y las respuestas a este cuestionario. Los resultados obtenidos serán utilizados con fines académicos exclusivamente.

Por tanto, la información es confidencial y se asegura el anonimato de la misma. Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Preguntas	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				

12. Sensación de aislamiento y desinterés.
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.
17. Cansancio, tedio o desgano.
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
19. Deseo de no asistir al trabajo.
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
21. Dificultad para tomar decisiones.
22. Deseo de cambiar de empleo.
23. Sentimiento de soledad y miedo.
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
27. Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada".
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.

31. Sensación de no poder
manejar los
problemas de la vida.

MUCHAS GRACIAS