Pontificia Universidad Católica del Ecuador | SEDE ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO

ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID 19 EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ELECTRICIDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA “LUIS VARGAS TORRES” DE ESMERALDAS

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE POSGRADO MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Talento Humano: clima Organizacional

AUTORA

ING. YOLANDÀ MONTAÑO CABEZAS

ASESORA

MGT. MARÍA DE LOURDES SOLÍS MURILLO

ESMERALDAS – MAYO, 2023

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el Reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Administración de empresas.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID 19 EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ELECTRICIDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA "LUIS VARGAS TORRES" DE ESMERALDAS

Autor: Ing. Yolanda Montaño Cabezas

Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo **f. _____**
ASESOR DE TESIS

Mgt. Mabel Montes Medina **f._____**
LECTOR 1

Mgt. Ana Coronel Tenorio **f. _____**
LECTOR 2

Mgt. David Puente Holguín **f._____**
COORDINADOR DE POSGRADOS

Mgt. Alex Guashpa Gómez
SECRETARIO GENERAL PUCESE **f._____**

Esmeraldas, Ecuador, 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ing. Yolanda Montaño Cabezas, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0801189887 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Ing. Yolanda Montaño Cabezas
Cédula de Identidad: 0801189887

CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo, certifico haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado “Estrés laboral en tiempos de pandemia COVID 19 en los docentes de la carrera de Electricidad de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas”

DEDICATORIA

Estando a las puertas de alcanzar un título académico producto del esfuerzo de días y noches, llega una reflexión a mi memoria. ¿Cuántas personas han contribuido con este objetivo?

Tengo que reconocer que la lista es inmensa por eso dejé la elección a la intimidad de mi conciencia. Permítame compartir este momento especial de mi vida con mis padres: **el señor Demetrio Montaño Preciado**, que con sus savias enseñanzas me guio a los éxitos que la vida me ha deparado, **a la señora Carmelina Cabezas Sevillano**, no tengo palabras para expresar mi gratitud y amor por mi madre generadora de los valores más profundos, hacedora de mis principios, herramienta fundamental en mi vida profesional.

Por estas razones, aunque ya no los tenga presente en la vida, pero sé que desde el cielo continúan guiando mi existir, les dedico a estos dos personajes mis más sinceros agradecimientos no solo por el derecho que me dieron a la vida sino por hacer suyos cada logro mío, que es como si alcanzaron sus propios sueños.

En honor a ellos quiero reiterar mi compromiso de continuar siendo una profesional apegada a la ética y la moral, la cual ustedes me lo enseñaron, desde la tierra hacia el cielo, para ustedes queridos padres.

Su hija

Darlys Yolanda Montaño Cabezas

AGRADECIMIENTOS

A través del presente trabajo agradezco a Dios porque es un ser maravilloso, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría que permite culminar con éxito mis metas a través de este proyecto.

Muchísimas gracias a cada uno de los maestros de la **PUCESE**, que hicieron parte de este proceso integral de formación que deja como producto terminado un profesional, y como recuerdo y prueba viviente esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de otras generaciones que están por llegar.

Agradezco a mi directora de tesis Mgt. María de Lourdes Solís Murillo quien, con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación. y con su apoyo profesional y en calidad de tutora, otorgó sus buenos aportes para la realización de esta tesis.

Muy agradecida con los profesores de la facultad de Electricidad de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres por haber permitido que a través de sus encuestas fuera posible culminar con la presente investigación.

En el camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo se alcanzan de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia me ayudó a concluir este proyecto, para ti con mucho cariño JOSE ALBERTO YEPEZ REYNA, mi amor.

A mis hijas Vanessa y Antonella, quienes son mi pilar fundamental y mi mayor inspiración gracias por haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron en nuestras vidas.

Tengo dos nietos adorables que cada momento me hacen reír y sentir que estoy con vida ELIANSITO Y JOSESITO.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Quiera Dios, algún día yo me convierta en sus fuerzas para que puedan seguir avanzando en la vida al igual que lo he realizado yo.

A TODOS USTEDES MUCHISIMAS GRACIAS, SIEMPRE LOS TENDRÉ PRESENTES EN MI VIDA

ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID 19 EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ELECTRICIDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA "LUIS VARGAS TORRES" DE ESMERALDAS

RESUMEN

El estrés laboral se presenta en los docentes como emociones desagradables y negativas, entre los tipos de emociones está la ansiedad, nerviosismo y depresión que resultan de los factores respecto del trabajo que desarrollan, tanto en aulas como en la gestión educativa, por lo tanto; el objetivo de esta investigación fue analizar el estrés laboral presente en los docentes de la carrera de electricidad de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de la ciudad de Esmeraldas en tiempos de pandemia COVID-19, mediante la metodología de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo no experimental y por la temporalidad transversal, los datos se recolectaron mediante el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, que fue aplicado a 25 docentes de la carrera. Entre sus principales hallazgos destaca que el nivel general de estrés laboral es bajo, sin embargo, ya presenta pequeñas alarmas que deben ser atendidas, además las dimensiones: falta de cohesión, tecnología, estructura organizacional y clima laboral presentan niveles de estrés intermedio a moderado; debido a esto se presentan estrategias que permitan disminuir los niveles de estrés detectados en los docentes de la carrera como el apoyo de las autoridades de la carrera para equilibrar trabajo-familia, reorganizar áreas de trabajo, adquisición de insumos y capacitación tecnológica; así como una planificación inicial de las labores de todo el semestre para que al finalizar los informes que deben presentar no sean complicados y demanden más tiempo.

PALABRAS CLAVE

Estrés laboral – docente – pandemia - estrategias

WORK STRESS IN TIMES OF THE COVID 19 PANDEMIC IN THE TEACHERS OF THE ELECTRICITY CAREER OF THE "LUIS VARGAS TORRES" TECHNICAL UNIVERSITY OF ESMERALDASTITLE

ABSTRACT

Work stress is presented in teachers as unpleasant and negative emotions, among the types of emotions are anxiety, nervousness and depression that result from factors regarding the work they develop, both in classrooms and in educational management, therefore; The objective of this research was to analyze the work stress present in the teachers of the electricity career of the "Luis Vargas Torres" Technical University of the city of Esmeraldas in times of the COVID-19 pandemic, through the methodology of a quantitative study of the type Non-experimental descriptive and transversal temporality, the data was collected through the OIT-WHO job stress questionnaire, which was applied to 25 teachers of the career. Among its main findings, it stands out that the general level of work stress is low, however, it already presents small alarms that must be addressed, in addition the dimensions: lack of cohesion, technology, organizational structure and work environment present intermediate to moderate levels of stress; Due to this, strategies are presented to reduce the levels of stress detected in the teachers of the career, such as the support of the authorities of the career to balance work-family, reorganize work areas, acquisition of supplies and technological training; as well as an initial planning of the work of the entire semester so that at the end of the reports that must be presented they are not complicated and require more time.

KEYWORDS

Work stress - stressors - Covid pandemic - 19 - strategies

ÍNDICE DE CONTENIDOS

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN ii

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD iii

CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS iv

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTOS vi

RESUMEN vii

PALABRAS CLAVE vii

ABSTRACT viii

CAPÍTULO I 1

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS 1

1.1 Justificación 2

Objetivos 3

Objetivo general 3

Objetivos específicos 3

1.2 Marco teórico de la investigación 4

1.2.2 Fundamentación legal 7

1.2.3 Antecedentes 9

CAPÍTULO II 11

METODOLOGÍA 11

2.1 Método de investigación 11

2.2 Universo y muestra 12

2.3 Instrumento 12

CAPÍTULO III 14

RESULTADOS 14

CAPÍTULO IV 22

DISCUSIÓN 22

CAPÍTULO V 24

CONCLUSIONES 24

CAPÍTULO VI 25

RECOMENDACIONES 25

REFERENCIAS 26

ANEXOS 29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de estrés 13
Tabla 2 Niveles de estrés 13
Tabla 3 Datos sociodemográficos de los docentes 14
Tabla 4 Estrategias para bajar los niveles de estrés 21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de estrés general de los docentes 15
Figura 2 Dimensión Respaldo de grupo 16
Figura 3 Dimensión Falta de cohesión 17
Figura 4 Dimensión Influencia del líder 17
Figura 5 Dimensión Territorio organizacional 18
Figura 6 Dimensión Tecnología 19
Figura 7 Dimensión Estructura organizacional 19
Figura 8 Dimensión Clima laboral 20

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El estrés laboral es una respuesta fisiológica, psicológica o conductual para adaptarse a presiones en el entorno o en las empresas, estas patologías son diferentes en cada ser humano, así como su comportamiento; así mismo la forma de afrontarla depende de muchos factores, entre ellos se encuentran los sociales, económicos y emocionales (Quiranza, 2021).

La pandemia del covid-19 ha traído consigo una serie de cambios fuertes en la manera de vivir de las personas, logrando también modificar ciertos procesos llevados durante años en muchas organizaciones; cambiando la modalidad en su mayoría a teletrabajo, por lo tanto, se considera que ha aumentado los niveles de estrés en las personas y colaboradores ya que anteriormente se consideraba que existía presencia de éste en los medios laborales.

Con estos antecedentes, este estudio abordará la temática del estrés laboral presente en los docentes de la carrera de Electricidad de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas luego de la pandemia que ha enfrentado el mundo a partir del año 2020; como en muchos estudios, el estrés laboral se presenta en los docentes debido a la forma drástica en la que tuvieron que modificar la manera de impartir sus clases por el confinamiento que en muchas ocasiones generó situaciones estresantes.

El estrés laboral es una enfermedad psicológica que alcanza altos índices en las organizaciones, incluso en países en vías de desarrollo que han llevado al suicidio. En Ecuador se presenta el 30% de niveles de enfermedades causadas por el estrés, muchas de las causas se identifican por los entornos cambiantes y por la capacidad de respuesta que pueden tener los colaboradores (Ramos et. al. 2019).

El estrés laboral ocasiona un sinnúmero de situaciones en una persona; más aún en los tiempos de confinamiento en los que se ajustó el mundo por la pandemia del Covid 19. Esto desencadenó sintomatología psicofisiológica, entre ellos agotamiento, despersonalización, falta de realización personal, depresión, incremento de la jornada laboral, la redistribución de las tareas, la sobrecarga de trabajo o cualquier otro factor, que está ocasionando un mayor riesgo de suicidios.

Debido a la pandemia del Covid 19, se impuso una modalidad de estudio totalmente diferente a la acostumbrada para muchos países, con la finalidad de evitar contagios y muertes. Bajo este contexto, la Universidad "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas no fue ajena a esta nueva modalidad, y desde el inicio de la emergencia se ha venido manejando la modalidad virtual, los docentes al trabajar desde casa no encontraban el límite de horarios, por lo cual extendieron su jornada de trabajo, a más horas de lo establecido, lo que se convertiría en una alta sobrecarga de trabajo, con lo cual se podía desencadenar el inicio al estrés laboral, el cual provocaría que el trabajador labore de manera ineficiente en la realización de todas las actividades correspondientes.

Así también, los docentes de la carrera de Electricidad se vieron afectados a esta nueva normalidad y con ello se han presentado casos aislados según conversaciones mantenidas con algunos de ellos sobre la sintomatología presentada, pero no es sino a través de este tipo de estudio que se podría afirmar si existen niveles de estrés desencadenados de esta nueva modalidad de impartir las clases.

Por esto, se genera la pregunta científica: ¿Cómo se presenta el estrés laboral en tiempos de pandemia COVID 19 en los docentes de la carrera de Electricidad de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas?

1.1 Justificación

El estrés laboral es un tema muy relevante a nivel mundial, muchas empresas han tratado de sobrellevar este tema e incluso han creado estrategias para disminuir las causas y estresores para con ello aumentar la eficiencia en sus trabajadores.

El estrés laboral se encuentra entre los problemas que más dificultades platean dentro del ámbito de seguridad y salud en el trabajo, afectando de manera directa en la salud de las personas, organizaciones y de las economías nacionales. El estrés laboral se convierte en un factor psicosocial en el momento que desencadenan trastornos psicológicos, físicos y sociales negativos, generando pérdidas a las empresas, por lo tanto, debe ser tratado como un problema a nivel organizacional y que se direccione como riesgo laboral (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2021).

El estrés docente es un aspecto que por su naturaleza puede influir de manera negativa en la actividad educativa, la importancia de este estudio radica en la atención, prevención y cuidado de la salud integral, la tarea del docente se convierte en una actividad de alto compromiso humano y social, depende de ellos la formación de los recursos humanos, más allá de un ligado de conocimientos de una descendencia a otra, la educación debe contener aporte fundamental en la formación integral como lo más importante que posee una sociedad, el ser humano (Cardoso, 2016, p. 1).

Este estudio será novedoso en la carrera de Electricidad de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas debido a que no existen investigaciones previas del estrés laboral en estos docentes, lo que significa que tendrán un impacto el impacto en el desarrollo del estudio en las dimensiones: sociales, salud, educación e investigación; así como en la información sobre los niveles de estrés de sus docentes quienes serán los beneficiarios directos de este estudio; así como de las autoridades de la carrera que podrán tomar decisiones con sus resultados.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el estrés laboral en los docentes de la carrera de Electricidad de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas en el año 2021 debido a la pandemia por COVID 19.

Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de la carrera mediante la aplicación de la encuesta de la OIT.

2. Identificar los estresores laborales que influyen en la labor de los docentes de la carrera

3. Diseñar un plan de intervención sobre las estrategias que disminuyan los niveles de estrés laboral.

1.2 Marco teórico de la investigación

1.2.1 Fundamentación teórico conceptual

Estrés laboral: Definición y consecuencias

El estrés laboral es una respuesta fisiológica, psicológica o conductual para adaptarse a presiones en el entorno o en las empresas, estas patologías son diferentes en cada ser humano, así como su comportamiento; así mismo la forma de afrontarla depende de muchos factores, entre ellos se encuentran los sociales, económicos y emocionales (Quiranza, 2016).

El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos psicosociales más importantes en el panorama laboral debido al Covid19, reducir el estrés laboral es uno de los principales retos para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores en las diferentes actividades laborales que se realizan (Pérez, 2020).

Así mismo se considera al estrés como la "Interrelación negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos, pueden generar consecuencias nocivas, de los cuales se tiene tres aspectos detectados: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador" (Díaz, 2011, p.82).

Durán (2010) también refiere al estrés laboral como la "Reacción individual del trabajador ante una situación relacionada con su trabajo, percibida y valorada como un desafío o reto positivo, o como amenazante o dañina, a partir de la relación entre las demandas laborales y los recursos necesarios para atenderla" (p. 76).

Niveles del estrés

Respecto a los niveles de estrés González (2017), considera los siguientes:

Nivel bajo. - Existencia de signos de estrés muy leves, no se verifican síntomas destacables o preocupantes e inclusive no llegan a relacionarse con la aparición del estrés, pero las tareas ya presentan alguna forma de desequilibrio.

Nivel intermedio. - El individuo presenta agotamiento físico, emocional o mental. Aparece sintomatología notoria que va provocando malestar que es soportable. Se presentan estados de tensión y momentos de relajación.

Nivel alto. - Presencia de sintomatología de estrés negativo como dolores de cabeza, depresión, dolores abdominales, fatiga, depresión, ansiedad, ente otros que afectan la salud de forma directa de los individuos.

Causas y sintomatología del estrés laboral

Las causas varían de acuerdo con el contexto y a las situaciones particulares de cada empresa, se cree que entre las principales consecuencias de no prestar atención al estrés en el trabajo están:

- Falta de autonomía pues el colaborador no puede decidir qué priorizar ni cómo debe hacer las tareas asignadas.
- Falta de propósitos y metas porque no se tiene un objetivo claro ni por qué se hacen las tareas.
- Malas relaciones laborales debido a que no existe compañerismo ni trabajo en equipo.
- Pésimo clima y entorno laboral que se identifica como incómodo y las condiciones no son las adecuadas.
- Jornadas laborales extensas que se vuelve una rutina trabajando más de lo acordado.
- Monotonía al realizar las mismas tareas sin ningún cambio ni alteración desde que ingresaron a la empresa.

El estrés puede presentar muchas sintomatologías sea en el corto, mediano o largo plazo; algunos de ellos se presentan cuando persisten por mucho tiempo y cobran mayor importancia. Algunos de ellos pueden ser: ansiedad, depresión, irritabilidad, impaciencia, trastorno explosivo intermitente, deterioro cognitivo, falta de control emocional, ciclotimia, entre otros (Escudero, 2019).

Pandemia Covid-19 y teletrabajo

A finales del año 2019 en China se hablaba de un virus que se estaba propagando de forma rápida, atravesando fronteras. A inicios del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró emergencia sanitaria a causa del virus SARS-CoV2, definiéndola como pandemia por el alto riesgo de contagio, propagación y muerte en todo el mundo. Dentro de sus recomendaciones estaban tomar medidas de seguridad como confinamiento y limitar la libre movilidad, estrategias como cumplir con las actividades desde casa y que solo laboren las empresas esenciales (OMS,2020).

Como medida preventiva para evitar la propagación del virus se priorizó el teletrabajo y las clases virtuales, por ello, millones de personas se incorporaron por primera vez a realizar teletrabajo y los docentes no quedaron excluidos de esta medida y en Ecuador forman un grupo considerable de la población económicamente activa.

Conforme el Acuerdo Ministerial Nro. MDT2016-0190, el teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales de los individuos y que tienen carácter de relación de dependencia, de forma no presencial, en jornadas ordinarias o especiales, fuera de las instalaciones del lugar donde labora. Esta política persigue generar un clima laboral inclusivo que garantice el derecho a la ciudadanía (Según el Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2016).

La nueva modalidad: clases virtuales

El impacto psicológico y social de esta pandemia es indiscutible. La incorporación de la nueva modalidad de enseñanza generó cambios radicales en la interacción educativa., tanto docentes como estudiantes adaptaron las aulas en el propio hogar. Muchas tuvieron

que hacer cambios sustanciales en la adquisición de equipos tecnológicos y suscripción a internet para cumplir con las necesidades de la nueva modalidad de estudio.

Algunos estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) mostraban que hasta el año 2019, el 79% de los ecuatorianos tenían acceso a internet en dispositivos móviles, informando además que en los sectores rurales desarrollarían programas de conexión satelital, pero luego de la pandemia, según otros análisis del 2020 se mostraba que solo el 37% de hogares tiene acceso a internet, de ellos 16% en la zona rural. Inclusive el 24% tiene computadores en sus domicilios urbanos y 8% en domicilios rurales.

Esta nueva modalidad también generó que se presenten riesgos laborales directamente relacionados por el uso de la tecnología y las condiciones tanto físicas (espacios reducidos, adaptados o compartidos) como emocionales por lo que acontecía en el momento (confinamiento, ansiedad y jornadas extensas). Entre ellos se agrupan riesgos ergonómicos, trastornos musculo esqueléticos, agentes físicos como la fatiga visual y el segundo grupo relacionado con los riesgos organizacionales o psicosociales (Pérez, 2020).

A más de las aulas en clases mediante equipos tecnológicos, muchos docentes tuvieron que adoptar estrategias para que sus estudiantes pudieran aprender si carecían de aquellos recursos con la finalidad de que puedan concluir sus programas de estudios en las fechas previstas.

Con estos antecedentes de la nueva modalidad no es difícil intuir que cada una de estas connotaciones podría haber generado niveles de estrés tanto en docentes como en estudiantes, debido al paso de la pandemia.

1.2.2 Fundamentación legal

La normativa legal que abarcó el presente estudio está definida por las leyes de los tratados internacionales es como el Instrumento Andino de Seguridad y Trabajo, a nivel local la Constitución del Ecuador como orden suprema, el Código de Trabajo, que se detallan a continuación:

En el Art. 1 de la Decisión 584 tiene como objetivo fundamental procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión, que garantice la protección de la seguridad y la salud en el trabajo; y eleve el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores. con el propósito de establecer criterios generales para orientar una adecuada política preventiva y concretar procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Subregión (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

Además, como disposiciones generales del Art. 1 constan las medidas de prevención, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

El artículo 3 de la Constitución establece como deberes del Estado garantizar sin ningún tipo de discriminación los derechos establecidos en la misma constitución al igual que en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes (Constitución del Ecuador, 2008).

En el Art. 326, numeral 5 sobre la implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo de la Constitución del Ecuador los objetivos del Programa de seguridad y salud en el trabajo constan:

- Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar consciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.
- Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo.
- Mejorar la productividad en base la gestión empresarial con visión preventiva (Ministerio de Trabajo, 2020).

Conforme el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 se considera Teletrabajo, con el fin de expedir las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la

declaratoria de emergencia sanitaria, para viabilizar y regular su aplicación. Con este acuerdo se reguló el registro del teletrabajo emergente, a través de formularios en línea, para trabajadores del sector público y privado (Ministerio de Trabajo, 2020).

1.2.3 Antecedentes

Los estudios revisados para la investigación del estrés laboral docente se presentan a continuación:

En Esmeraldas-Ecuador Aguayo (2021) analizó los niveles de estrés que presentan los trabajadores del Departamento de Higiene del Municipio de Esmeraldas, utilizando una metodología de tipo cuantitativo, descriptivo, de campo y no experimental. Se aplicó la encuesta de estrés laboral de la OIT-OMS (1996) y de satisfacción laboral de Melía y Peiró (1998) a 196 funcionarios. Como resultados principales se evidenció que los trabajadores alcanzaron 3l 38,02% considerado como bajo nivel y del 51% considerado como nivel medio de satisfacción laboral. Con estos datos se percibe que los niveles bajos de estrés no tuvieron incidencia en la satisfacción laboral, quienes presentan conformidad al realizar su trabajo, por lo cual presentan estrategias para mejorar estresores de trabajo que permitan reducirlos o eliminarlos.

Otro estudio, en Esmeraldas-Ecuador presentado por Mina (2021) analizó los niveles de resiliencia y las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas durante la pandemia del Covid-19 por los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres. La metodología fue de tipo cuantitativo, de campo, exploratorio y descriptivo, se aplicaron como instrumentos para medir la resiliencia la escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young y para medir las estrategias de afrontamiento del estrés el cuestionario CAE de Sandín y Chorot a la muestra de 47 docentes de la facultad Entre sus principales resultados se evidenció que el 70% mostraron un alto nivel de resiliencia y el 30% un nivel moderado; la reevaluación positiva fue la estrategia más utilizada por los docentes durante la pandemia del Covid-19.

En Quito-Ecuador, Paredes (2016) tuvo como propósito determinar la influencia que tuvo el estrés laboral sobre los niveles de satisfacción laboral en la empresa de comercialización de insumos de belleza y gastronomía “Insumos Profesionales Insuprof

Cía. Ltda. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Se aplicó el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS" y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23" de Meliá y Peiró a 80 trabajadores. Entre sus resultados se detectó que los niveles de estrés son bajos siendo la tecnología, la influencia del líder y el respaldo de grupo las principales causas que afectan a la variable. También que la mayoría de los trabajadores no se encuentran satisfechos siendo la participación y la satisfacción intrínseca los que más inciden. Además, la relación de las variables es independientes entre sí, para lo cual el autor presenta la propuesta para tomar medidas para aumentar la satisfacción laboral y disminuir el estrés.

En Quito-Ecuador Robert (2016) analizó la incidencia del estrés laboral en el ausentismo de los docentes del Instituto de Idiomas de la Universidad Politécnica Salesiana. La metodología utilizada fue cuasiexperimental y cuantitativa, se aplicó el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS a 40 docentes que tienen carga laboral y la revisión de documentación sobre el ausentismo otorgada por el Departamento de Gestión de Talento Humano. Los principales resultados fueron que la principal causa de estrés es el factor de territorio organizacional con la incomodidad de trabajar con miembros de otras unidades. Sobre el ausentismo, durante 556 días no han asistido por motivos de enfermedad, estudios, carga laboral y otras razones no justificadas y los costos generados alcanzaron $33.471,20, los relacionados directamente con el estrés fueron de $3.311,00.

En Cajamarca-Perú, Becerra (2020) realizó una investigación para identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó la escala de estrés en docentes (ED-6) y la escala de calidad de vida adaptada al Perú por Grimaldo a 175 docentes. Su resultado principal fue que luego de aplicar el análisis estadístico de Spearman y la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, obteniendo una correlación estadísticamente significativa e inversa ($Rho = -.509$, $p<.01$) dando por aceptada la hipótesis alterna y rechazando la nula.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Método de investigación

Para la presente investigación se utilizó el método deductivo, que según Pheby (1988) indica que "el método deductivo, se suele decir que se pasa de lo general a lo particular, de forma que partiendo de unos enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares" (p. 14), por lo tanto, este estudio partió de las generalizaciones conceptuales del estrés y con ello describir los niveles presentes en los docentes de la carrera de Electricidad, así como los principales estresores presentes en ellos, basados en las respuestas que se recopilaron en el cuestionario.

- **Tipo de investigación**

Por la forma de presentar los resultados fue cuantitativa, porque los datos recogidos en el cuestionario se cuantificaron mediante la escala de Likert, es decir; se dio una valoración numérica para presentarlo luego del análisis mediante gráficos estadísticos porcentuales. Además, por el lugar en donde se recogió la información; fue una investigación de campo y transeccional porque se tomaron los datos una única vez y en el lugar de trabajo de los docentes, es decir en la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres"

El estudio tuvo un alcance exploratorio debido a que, como lo expresa Hernández et al. (2014) "Se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes" (p.91), en este caso la variable estudiada fue el estrés, pese a que se conoce mucho de este fenómeno, luego de la pandemia covid-19, el estrés en los docentes se ha presentado con características nuevas y la forma en que se han abordado son diferentes a las de antes; como por ejemplo el confinamiento de la población, las noticias de familiares enfermos o fallecidos y la nueva forma de dictar las clases.

De igual manera tuvo alcance descriptivo, que continuando con Hernández et al. (2004) "Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas,

grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 92), por lo tanto, en esta investigación se describieron las características que presentan los docentes de la carrera de electricidad que cuando se cuantifican se pueden expresar en niveles bajos, medios o altos de estrés, así como de sus principales estresores presentes en ellos, junto con la sintomatología que el docente presenta.

- **Procedimiento**

El procedimiento llevado a cabo en la investigación inició solicitando la autorización a la coordinación de la carrera para la aplicación del instrumento de la OIT-OMS, previa reunión con los docentes sobre estrés laboral. Con esto se diseñó el cuestionario en la aplicación informática en línea e-encuesta que permitió recoger la información en tiempo real y se descargó en una base con formato Excel que permitió realizar la estadística descriptiva y cuantificar los resultados de las preguntas, que se presentarán en figuras.

2.2 Universo y muestra

La población estuvo conformada por veinticinco docentes que dictaron clases en el período 2021 en la carrera de Electricidad de la Universidad Luis Vargas Torres de la ciudad de Esmeraldas y no se aplicó fórmula muestral por ser pocos docentes que laboran en la carrera.

2.3 Instrumento

Para la presente investigación se utilizó el instrumento diseñado y validado sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, OIT-OMS (1996), el cual permite identificar los niveles de estrés y predecir los estresores laborales presentes en los docentes de la carrera de Electricidad (Ver Anexo A).

Este cuestionario cuenta con siete dimensiones con veinticinco preguntas puntuadas en siete niveles de frecuencia que va desde nunca, rara vez, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre; dando valor al entorno de trabajo al que se expone cada docente. Este instrumento tiene una confiabilidad (Alpha de Cronbach) de

0.9218, por lo tanto, se considera válido y aplicable (Suárez, 2013). Las respuestas se agruparon en siete factores diferentes de estrés, que se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1

Factores de estrés

FACTORES	ÍTEMS
Respaldo del grupo	8-19-23
Falta de cohesión	7-9-18-21
Influencia del líder	5-6-13-17
Territorio organizacional	3-15-22
Tecnología	4-14-25
Estructura organizacional	2-12-16-24
Clima organizacional	1-10-11-20

Fuente: Llaneza (2009)

La interpretación del nivel de estrés se establece con la sumatoria de cada ítem del cuestionario, es así como, el valor total denota el nivel de estrés que ha experimentado el trabajador, para identificar los niveles de estrés en los docentes, en la Tabla 2 se presentan los rangos de estrés en la escala adaptada por Medina, et. al. (2007).

Tabla 2

Niveles de estrés

Niveles de estrés	Valores
Bajo nivel	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 - 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Fuente: Medina et al. (2007).

En el cuestionario utilizado, se agregaron algunas variables sociodemográficas como sexo, edad, dedicación de trabajo, titularidad, relación de dependencia y el número de estudiantes con los que trabaja.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos de la población estudiada como son los docentes de la carrera de Electricidad de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de la ciudad de Esmeraldas; esto se evidencia en la Tabla 3 presentada a detalle.

Tabla 3
Datos sociodemográficos de los docentes

Variable	Porcentaje
Femenino	44%
Masculino	**56%**
De 20 a 30 años	4%
De 31 a 40 años	24%
De 41 a 50 años	**40%**
De 51 a 60 años	20%
Más de 61 años	12%
Docente TP	28%
Docente MT	32%
Docente TC	**40%**
Docente no titular	**68%**
Docente titular	32%
Sin relación de dependencia	**60%**
Con relación de dependencia	40%
De 5 a 15 estudiantes	8%
De 16 a 30 estudiantes	20%
Más de 30 estudiantes	**72%**
De 2 a 5 horas	4%
De 6 a 10 horas	20%
De 11 a 16 horas	20%
Más de 16 horas	**56%**
Gestión administrativa	32%
Tutorías	**60%**
Vinculación	28%
Investigación	8%

Luego de mostrar las características sociodemográficas de los docentes de la Facultad de electricidad, se analiza el nivel de estrés laboral presente en los docentes mediante la aplicación de la encuesta de la Organización Internacional del Trabajo.

Como se aprecia en la Figura 1 se muestran las dimensiones que alcanzaron bajos niveles de estrés: Respaldo de grupo (87), Influencia del líder (82) y Territorio organizacional (83).

Las dimensiones que presentan niveles intermedios de estrés son: Falta de cohesión (92), Tecnología (106), Estructura organizacional (103) y Clima laboral (100). Como se evidencia los docentes no presentan estrés, ni altos niveles de estrés.

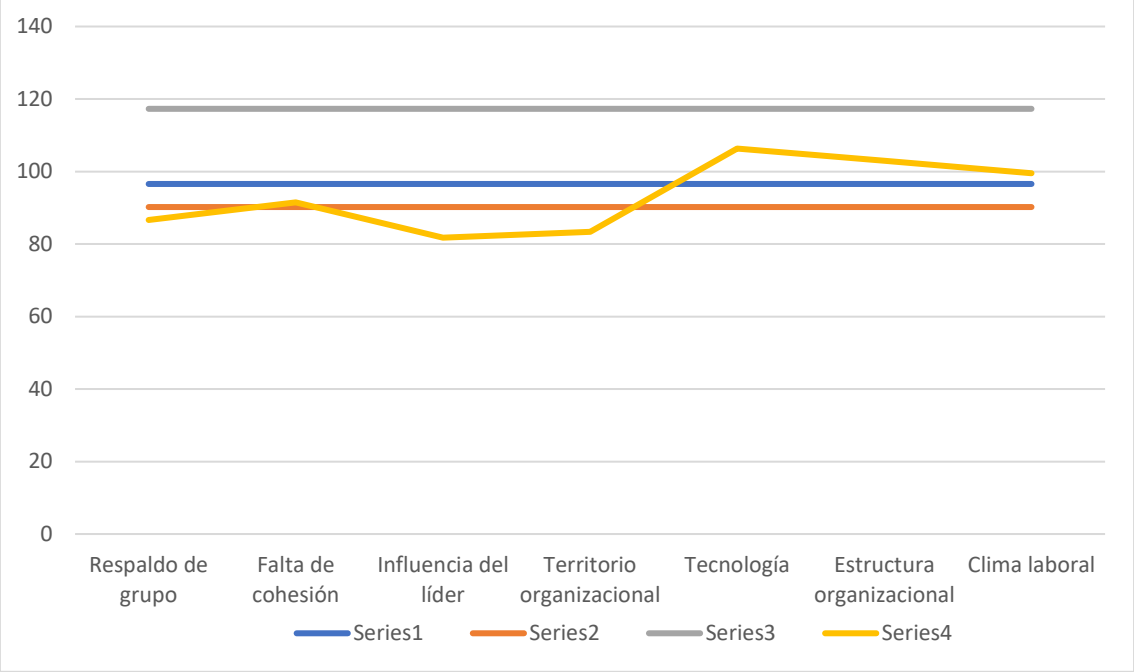


Figura 1
Nivel de estrés general de los docentes
Nota: Serie 1 (Nivel intermedio) Serie 2 (Nivel bajo) Serie 3 (Estrés) Serie 4 (Niveles por dimensiones)

Luego de analizar los niveles de estrés de manera general y en donde el resultado fue de nivel bajo e intermedio, según se presentó en la Figura 1 y como los docentes de la facultad no presentaron los niveles de estrés y alto nivel de estrés, hay que considerar que

ya un nivel intermedio está dando paso a que de no existir una intervención pueda en un futuro cercano elevar esos niveles, por ello, a partir de los resultados generales se analizan los factores estresores que han presentado los docentes por cada dimensión de forma general.

En la Figura 2 se muestra la Dimensión Respaldo de grupo donde se evidencia que el mayor estresor de esa dimensión alcanzando el 35% es sentir que los docentes no sienten el apoyo de sus compañeros cuando se presentan demandas injustas en el trabajo; así también, un 33% considera que sus compañeros no le brindan ayuda técnica cuando lo requieren, y el 32% siente que su equipo no respalda las metas profesionales que ellos tienen de forma individual.

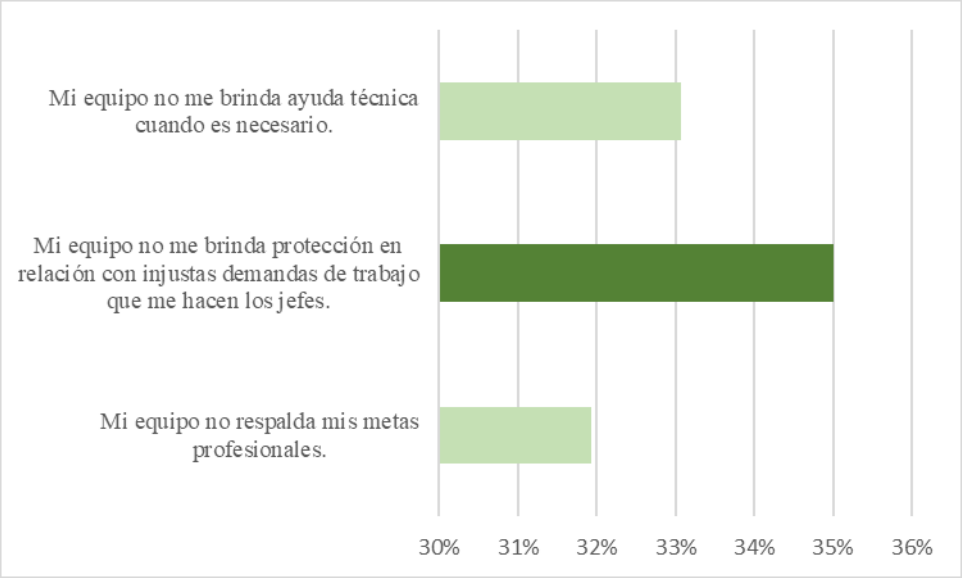


Figura 2
Dimensión Respaldo de grupo

En la dimensión Falta de cohesión, como se presenta en la Figura 3, se evidencia que los docentes consideran que se estresan en un 29% cuando sus compañeros le presionan en el cumplimiento de una tarea, el 25% no se siente parte del equipo de trabajo, un 24% considera que su equipo está desorganizado, y 21% siente que su equipo no disfruta del estatus que se tiene en la universidad al ser parte de la academia como docente.

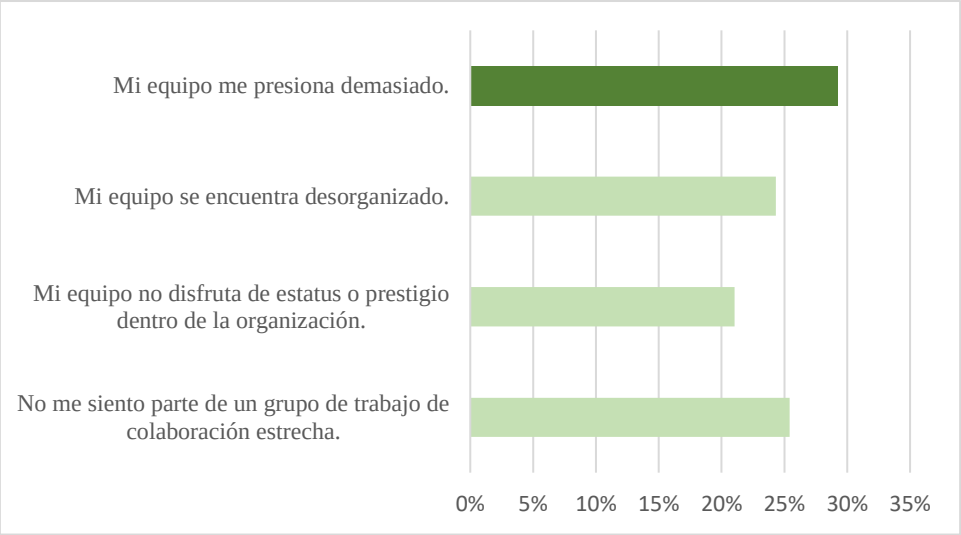


Figura 3
Dimensión Falta de cohesión

En referencia a la dimensión Influencia del líder, como se muestra en la Figura 4, los docentes expresaron que sienten estrés en un 29% porque sus jefes y autoridades no se preocupan de su bienestar personal, el 28% considera que los jefes no le apoyan, el 22% que sus jefes no les respetan y el 20% perciben que sus jefes no tienen confianza en ellos al ejercer su labor docente.

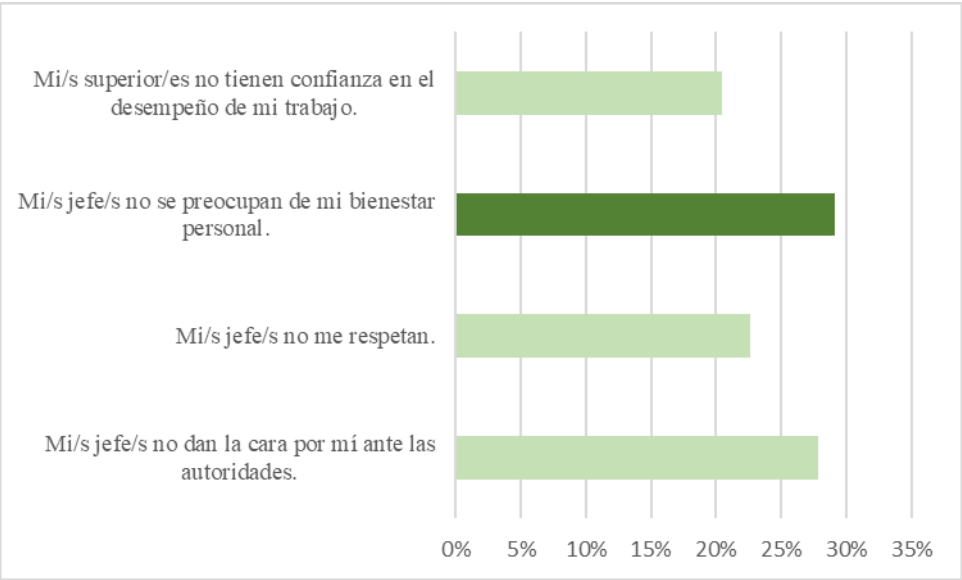


Figura 4
Dimensión Influencia del líder

Sobre la dimensión organizacional, en la Figura 5 se presenta que el estresor más relevante que generan niveles de estrés a los docentes es, con un 35,5% que no tienen derecho a un espacio privado de trabajo que permita atender de forma adecuada a los estudiantes y otros compañeros, el 33% considera que al no tener un espacio no puede controlar las actividades que realiza y el 31% se siente incómodo de trabajar en una misma área sin privacidad.

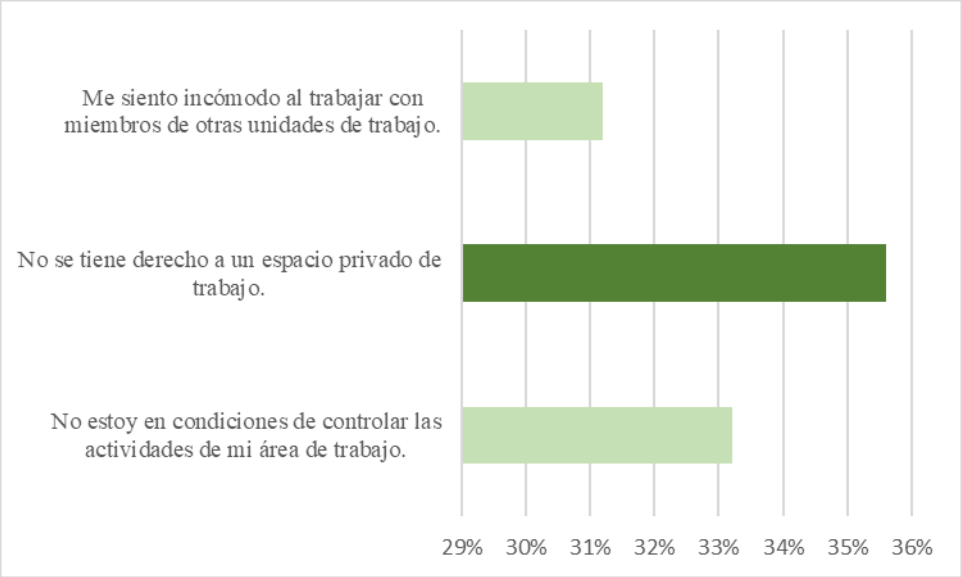


Figura 5
Dimensión Territorio organizacional

Los docentes valoraron a la dimensión tecnología, que se presenta en la Figura 6 que el estresor más agravante, con un 36% fue no contar con los insumos tecnológicos para realizar su labor, el 34% no tiene el conocimiento para manejar las herramientas y el 29% considera que los equipos tecnológicos como computadores y proyectores es limitado en función del tiempo y carga de trabajo.

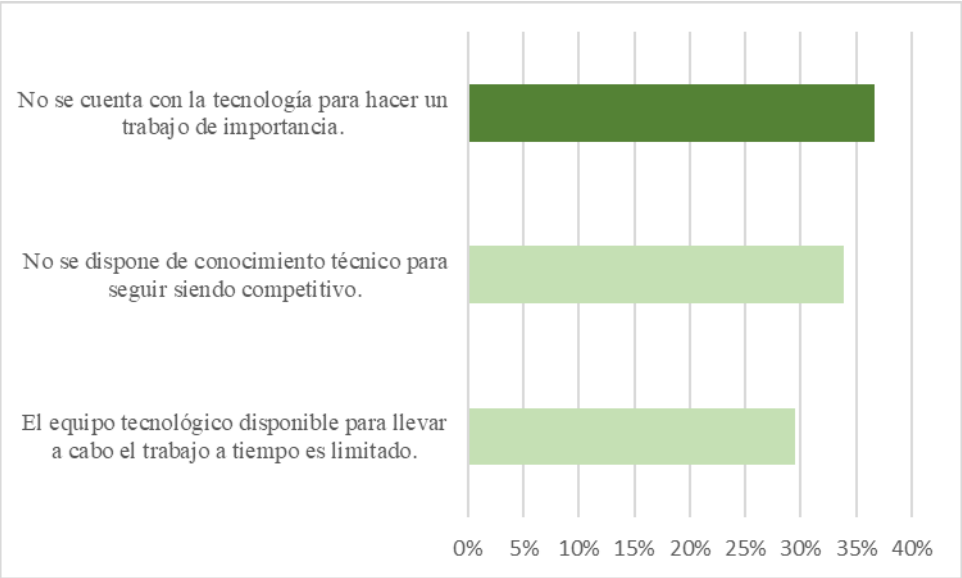


Figura 6
Dimensión Tecnología

Sobre la dimensión estructura organizacional que se presenta en la Figura 7, los docentes indicaron en un 27% que los estresores más notorios son generar mucho documento, incluso repetitivo para rendir informes a sus superiores de la gestión que realizan, el 23,5% considera que una persona a su nivel tiene poco control sobre el trabajo y el 23% siente que la cadena de mando no se respeta, generando inclusive doble trabajo.

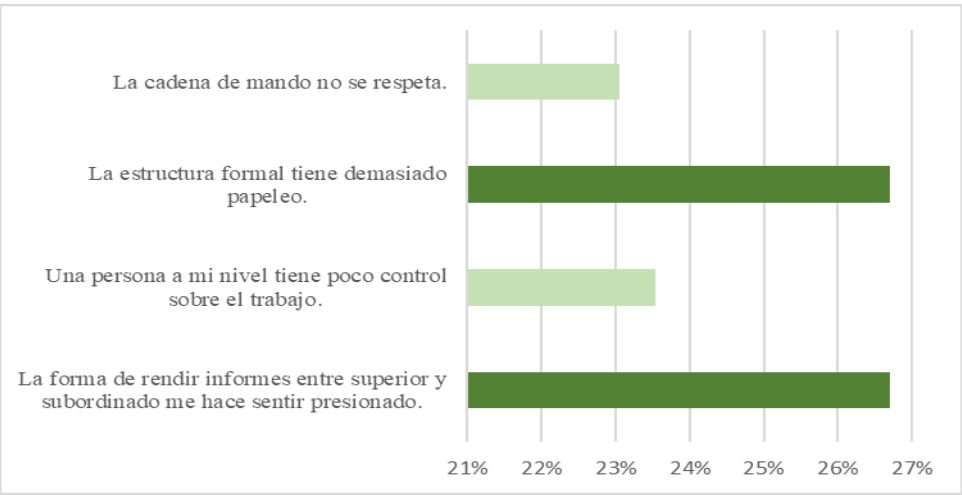


Figura 7
Dimensión Estructura organizacional

Por último, y no menos importante en la dimensión Clima laboral, los docentes expresaron en un 30% que las políticas generales iniciales por la autoridad impiden el buen desempeño de su trabajo, el 24% sienten que la universidad carece de dirección y objetivos claros, además de no ser comprendida por los docentes y el 22% no comprende las metas y objetivos de la universidad, esto se muestra en la Figura 8.

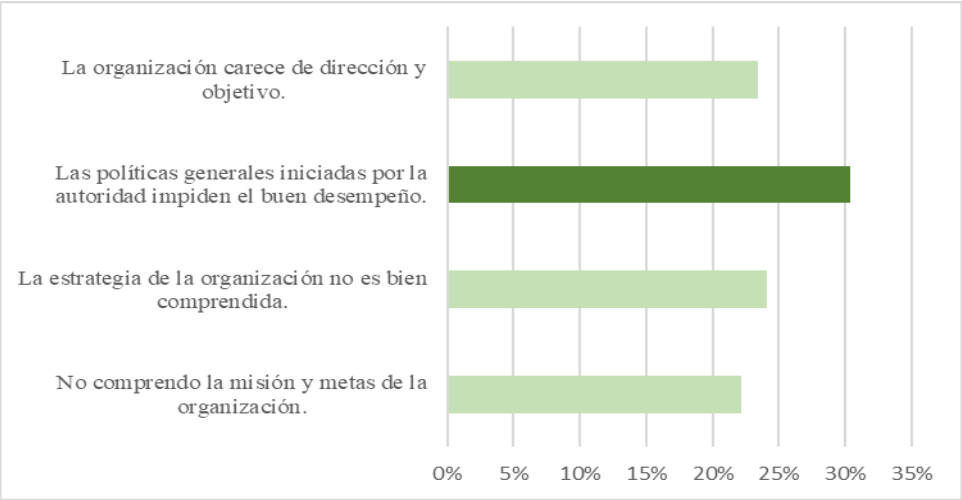


Figura 8
Dimensión Clima laboral

Con estos resultados, se concluye que existen bajos e intermedios niveles de estrés y que al realizar el análisis coinciden en que la estructura organizativa de la universidad y el clima que se promueve dentro de la misma está afectando a los docentes en su gestión, por ello se proponen estrategias que aporten en disminuir aquellos niveles presentes pensando en la salud mental de sus colaboradores.

Plan de intervención sobre las estrategias que disminuyen los niveles de estrés detectados en los docentes de la carrera

Objetivo

Elaborar un plan de intervención sobre las estrategias que disminuyen los niveles de estrés detectados en los docentes de la carrera.

Con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada para conocer los niveles de estrés y los estresores que lo ocasionan, se presentan en la Tabla 4 algunas estrategias que permitan disminuir los niveles de estrés detectados en los docentes de la carrera de Electricidad de la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” así como las actividades a desarrollar.

Tabla 4
Estrategias para bajar los niveles de estrés

ESTRESORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Mi jefe no se preocupa de mi bienestar personal	Apoyo de autoridades de la carrera para equilibrar trabajo-familia.	• Charlas de motivación y resiliencia. • Pausas activas dentro de la jornada de trabajo. • Evaluación psicológica de trabajadores.
No se tiene espacio privado para las actividades	Reorganización de áreas de trabajo	• Revisión de horarios del personal. • Revisión de espacios. • Nueva distribución.
Falta de tecnología para realizar la tarea **Demasiado papeleo en la estructura formal**	Equipos, insumos y capacitación tecnológica	• Inventario de equipos tecnológicos para reasignación o compra. • Capacitación en procesos tecnológicos. • Automatización de procesos para evitar duplicar tareas e informes.
Mi equipo me presiona demasiado **Falta de protección por parte del equipo** **Presión por entrega de informes** **las políticas generales iniciales por la autoridad impiden el buen desempeño de su trabajo**	Planificación interna de la carrera al inicio del semestre en cuanto a actividades y fechas de entrega	• Planificación participativa con docentes al inicio del semestre sobre las actividades a realizar. • Socialización a todos los docentes de la carrera. • Seguimiento de la ejecución de las actividades de forma mensual.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los sentimientos de tensión física o emocional se consideran como estrés; desencadenan mediante la reacción del cuerpo frente a desafíos y demandas que ejerce cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir nervioso o ausente.

El estrés laboral se presenta en los docentes como emociones desagradables y negativas, entre los tipos de emociones se presentan ansiedad, nerviosismo, y depresión que resultan de los factores respecto del trabajo que desarrollan, tanto en aulas como en la gestión docente y que en aumento de esos niveles se dan cambios bioquímicos y psicológicos.

A partir de los resultados obtenidos, además de la revisión documental sobre el estrés laboral se evidenció que de manera local y nacional existe poco conocimiento en las áreas docentes de instituciones de educación superior, a partir de la pandemia generada por el Covid-19.

A nivel general se determinó que el nivel de estrés presente en los docentes de la facultad de electricidad de la UTLVTE es bajo lo que significa que, aunque no están en rangos preocupantes, ya se presentan pequeñas alarmas que deben ser atendidas antes de que se pase a la fase de resistencia, estos resultados coinciden con los expuestos en Aguayo (2021), Mina (2021), Paredes (2016). Con esto se considera que pese a que los niveles son bajos en los docentes de la carrera de electricidad existen algunas dimensiones que ya presentan niveles intermedios que deben ser tomados en cuenta para proponer lineamientos de intervención que permitan disminuirlos, coincidente con las conclusiones de Aguayo (2021) y Paredes (2016).

También se analizaron los niveles de estrés por dimensiones, sobre lo cual se evidenció que las dimensiones: Falta de cohesión (92), Tecnología (106), Estructura organizacional (103) y Clima laboral (100) presentan estrés intermedio a moderado, a diferencia de Aguayo (2021) que presentó a la dimensión Influencia del líder como la más alta y Paredes (2016) que los niveles más altos estuvieron en las dimensiones tecnología e influencia del líder. Coincidente con los resultados de Aguayo (2021) y Paredes (2016)

las dimensiones que más estrés causan a los docentes se encuentran en la falta de recursos tecnológicos y sus debidas capacitaciones; así como la falta de un líder que permita planificar y dar seguimiento sin repetición de tareas.

En cuanto a los estresores laborales más presentes en el estudio se muestran la presión que ejercen los compañeros de trabajo en la dimensión falta de cohesión; carencia de tecnología para realizar las tareas encomendadas en la dimensión tecnología; mucho papeleo al tener que rendir informes sin mucha comunicación en la dimensión estructura organizacional a diferencia de Aguayo (2021) y Paredes (2016) que considera que la empresa tiene una estructura sencilla y poco burocrática; y por último, en la dimensión clima laboral, las políticas de las autoridades impiden el buen desempeño laboral, coincidente con Aguayo (2021) y a diferencia de Paredes (2021) en donde los colaboradores sí comprenden las políticas que dictan las autoridades.

Entre las estrategias que se presentan como parte de la investigación destacan el apoyo de autoridades de la carrera para equilibrar trabajo-familia, reorganizar áreas de trabajo, adquisición de insumos y capacitación tecnológica; así como una planificación inicial de las labores de todo el semestre para que al finalizar los informes no sean complicados y demanden más tiempo generando estrés, todos estas estrategias coinciden como positivas para disminuir los niveles de estrés en estudios como Paredes (2016), Aguayo (2021), Mina (2021) y Robert (2017).

Se expresa además que en estudios posteriores deberían enfocarse en analizar los niveles, dimensiones y estresores por las variables sociodemográficas que fueron presentadas y poder relacionarlas entre sí para identificar cuál de ellas tiene mayor influencia generando estrés para disminuir los niveles en función de dichas características.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Una vez que se han presentado los resultados y discutido en base a los autores que han revisado la temática del estrés laboral docente, se presentan las siguientes conclusiones:

- El nivel de estrés laboral presente en los docentes de la carrera de electricidad de la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” luego de aplicar la encuesta de la OIT fue bajo en las dimensiones: Respaldo de grupo, Influencia del líder y Territorio organizacional; intermedio en las dimensiones: Falta de cohesión, Tecnología, Estructura organizacional y Clima laboral.

- Los principales estresores laborales que emanaron luego del virus del COVID-19 en los docentes de la carrera fueron que no sienten el apoyo de sus compañeros cuando se presentan demandas injustas en el trabajo, mucha presión, falta de respaldo de sus jefes en su bienestar, demasiado papeleo y escasa capacitación sobre la tecnología que debieron tener para continuar con las clases.

- Las estrategias que se proponen para disminuir los niveles de estrés detectados en los docentes de la carrera principalmente son reorganizar el trabajo en el área, capacitación en tecnología y planificación al inicio del semestre para evitar la presión de cumplimiento y el agotador papeleo.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Luego de las conclusiones expuestas, se presentan las recomendaciones en función de éstas:

- Replicar este tipo de estudio a toda la comunidad universitaria debido a que algunos docentes también pertenecen a otras carreras y con ello se podrá tener una visión más amplia de toda la universidad en función de este factor psicosocial que está afectando a todo el mundo.

- Socializar con los docentes de la carrera, sujetos de estudio los resultados alcanzados en función de los objetivos planteados con la finalidad de que tengan conocimiento general de lo que está afectando y que sean parte importante al momento de aplicar las estrategias.

- Aplicar las estrategias propuestas derivadas de la investigación y utilizar medidas de seguimiento para valorar el cumplimiento de cada actividad, así como la mejora que pretende dar.

REFERENCIAS

Aguayo, E. (2021). El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas. Tesis de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Esmeraldas https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2584

Becerra, T. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca. (Tesis de posgrado). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388

Cardoso L. (junio, 2016). El estrés en el profesorado. Scielo. Número 15. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006

Constitución del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de Asamblea Nacional del Ecuador: https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración, 1 (1)

Escudero, M. (2019). *Estrés laboral, qué es, causas, síntomas y cómo gestionarlo*. Obtenido de https://www.manuelescudero.com/estres-laboral-que-es-causas-sintomas-y-como-gestionarlo/

EU-OSHA (2021). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Europa. https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stressMeliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 4 (11), 179-187.*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. McGraw-Hill, México.

Mina, S. (2021). Resiliencia y estrategias de afrontamiento del estrés laboral durante la pandemia del covid-19 en los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2536/1/Mina%20Barahona%20Sonia%20Malia.pdf

OIT-OMS (2016). Organización Internacional del Trabajo. Un reto colectivo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

OMS, (2020). Organización Mundial de Salud. Cronología de la respuesta de Neumonía de causa China, COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. Recuperado de: https://news.un.org/es/story/2020/04/1472862#:~:text=El%20%C3%BAltimo%20d%C3%ADa%20del%20a%C3%B1o,apoyo%20para%20afrontar%20el%20brote.

Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.. Quito, Ecuador*: (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Quiranza J. (2021). *Estrés laboral durante la covid-19: a propósito de una revisión sistemática.* (Tesis de posgrado). Universidad Internacional SEK. Ecuador. https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4182/1/Quiranza%20Montalvo%20Juan%20Carlos.pdf

Ramos V., Pantoja O., Tejera E., González M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Espacios.* Volumen 40. http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf

Robert, Z. (2017). *Incidencia del Estrés Laboral en el Ausentismo de los Docentes del Instituto de Idiomas de la Universidad Politécnica Salesiana en el periodo 2014/2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/17579/67227_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. *2* .(1), pp. 33 -5033. http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8

ANEXOS

Pontificia Universidad Católica del Ecuador | SEDE ESMERALDAS

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS (1996)

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo analizar el estrés presente en los colaboradores de la carrera de Ingeniería eléctrica de la Universidad Luis Vargas Torres. Agradecemos de antemano su colaboración y se considera los datos aquí expresados serán tratados netamente de forma académica.

Por lo tanto; dedique unos minutos para llenarlo.

Identifique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala de 1 a 7.

- Coloque 1 si es Nunca
- Coloque 2 si es Rara vez
- Coloque 3 si es Ocasionalmente
- Coloque 4 si es Algunas veces
- Coloque 5 si es Frecuentemente
- Coloque 6 si es Generalmente
- Coloque 7 si es Siempre.

1. No comprendo la misión y metas de la organización.	( )
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	( )
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	( )
4. El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	( )
5. Mi/s jefe/s no dan la cara por mí ante las autoridades.	( )
6. Mi/s jefe/s no me respetan.	( )
7. No me siento parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	( )

8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	( )
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	( )
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	( )
11. Las políticas generales iniciadas por la autoridad impiden el buen desempeño.	( )
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	( )
13. Mi/s jefe/s no se preocupan de mi bienestar personal.	( )
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	( )
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	( )
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	( )
17. Mi/s superior/es no tienen confianza en el desempeño de mi trabajo.	( )
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	( )
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	( )
20. La organización carece de dirección y objetivo.	( )
21. Mi equipo me presiona demasiado.	( )
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	( )
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	( )
24. La cadena de mando no se respeta.	( )
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	( )