



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO

**ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID 19:  
CASO CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE  
ESMERALDAS**

PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN ESTRATÉGICA

AUTORA  
ANGIE ANAHI MACÍAS FARÍAS

ASESORA  
MGT. MARÍA DE LOURDES SOLÍS MURILLO

JULIO, 2022

## **Tribunal de graduación**

Tesis de grado previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

f: \_\_\_\_\_

**LECTOR 1**

Mgt. Alexandra Bautista Segovia

f: \_\_\_\_\_

**LECTOR 2**

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

f: \_\_\_\_\_

**DIRECTORA DE TESIS**

Mgt. Gloria Karina Holguín Alvarado

f: \_\_\_\_\_

**COORDINADORA DE CARRERA**

**Esmeraldas, 2022**

## **Autoría**

Yo, **ANGIE ANAHI MACIAS FARÍAS** portadora del número de cédula 235033562-2 declaro que este trabajo es de mi autoría respetando todas las fuentes de información, realizando sus respectivas citas pertinentes.

Siendo así que, el contenido de este trabajo de grado es de única responsabilidad legal y académica de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y del autor.

---

**Angie Anahi Macias Farias**

**CI: 23503356-2**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS la cual me impartió sus conocimientos y enseñanzas, agradezco a mi directora de tesis Mgt. María de Lourdes Solís por el acompañamiento que me brindó, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a éstas. Gracias por la confianza ofrecida durante todo el proceso de este trabajo de investigación.

Así mismo, agradezco a mis lectores Mgt. Luis Hidalgo y Mgt. Alexandra Bautista por su orientación y atención a mis consultas.

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación primeramente a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y me ha brindado su amor incondicional manteniéndose conmigo hasta el día de hoy.

A la memoria de mi padre Jackson Macias quien fue mi mayor ejemplo e inspiración a seguir, así mismo dedico a mi madre María Farias por su constante apoyo quienes, con su amor, esfuerzo y paciencia me han permitido llegar a alcanzar una meta más, gracias por inculcar en mi dedicación, esfuerzo y sobre todo valentía de poder realizar cualquier meta propuesta sin importar el obstáculo.

Finalmente, a toda mi familia porque con sus buenos deseos, palabras de aliento y consejos cada día hicieron de mí una mejor persona y de una u otra manera me acompañan en todos mis sueños y metas.

# **Estrés laboral en tiempos de pandemia Covid 19: Caso carrera Administración de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas**

## **RESUMEN**

El estrés laboral es la presión que se presenta en los docentes por situaciones como la ansiedad y preocupación a escenarios cambiantes, que puede afectar a la población en tiempos de pandemia. El objetivo de esta investigación fue analizar los niveles de estrés que han presentado los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE en el año 2021, en donde se realizó un tipo de estudio descriptivo, cuantitativo y de corte no experimental aplicando el cuestionario de la OIT-OMS (2016) a doce docentes de la carrera. Entre los principales resultados destaca que los colaboradores presentaron niveles intermedios de estrés de forma general y por dimensiones se establecieron que respaldo de grupo, influencia del líder, territorio organizacional y tecnología alcanzaron niveles bajos, falta de cohesión y clima organizacional niveles intermedios y, por último, estructura organizacional presentó nivel de estrés. Por lo tanto, se recomendó a las autoridades de la universidad a partir de este análisis, proponer estrategias que disminuyan los niveles de estrés presente, así como socializar de forma periódica sobre las políticas, lineamientos y estrategias en la cuales la universidad y la carrera están inmersas para lograr que todos los docentes las conozcan y puedan proyectarse en función de ellas, logrando a un futuro cercano sentirse parte del grupo de trabajo.

### **Palabras clave:**

Estrés, pandemia COVID-19, estresores laborales, docentes universitarios

**Work stress in times of the Covid 19 pandemic: Case of the Business Administration career, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas campus**

**ABSTRACT**

Work stress is the pressure that occurs on teachers due to situations such as anxiety and concern about changing scenarios, which can affect the population in times of pandemic. The objective of this research was to analyze the levels of stress that the teachers of the Business Administration career at PUCESE have presented in the year 2021, where a type of descriptive, quantitative and non-experimental study was carried out applying the questionnaire of the ILO-WHO (2016) to twelve teachers of the career. Among the main results, it stands out that the collaborators presented intermediate levels of stress in general and by dimensions it was established that group support, leader influence, organizational territory and technology reached low levels, lack of cohesion and organizational climate intermediate levels and, finally, , organizational structure presented stress level. Therefore, it was recommended to the university authorities based on this analysis, to propose strategies that reduce the levels of present stress, as well as to periodically socialize about the policies, guidelines and strategies in which the university and the career are immersed to ensure that all teachers know them and can project themselves based on them, achieving in the near future feel part of the work group.

**Keywords:**

Stress, COVID-19 pandemic, work stressors, university teachers

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>Autoría</b> .....	iii
<b>Agradecimiento</b> .....	iv
<b>Dedicatoria</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	viii
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1.1. Presentación del tema de investigación</b> .....	1
<b>1.2. Planteamiento del problema: problemática, pregunta científica</b> .....	2
<b>1.3. Justificación</b> .....	4
<b>1.4. Objetivos</b> .....	5
<b>1.4.1 Objetivo general</b> .....	5
<b>1.4.2 Objetivos específicos</b> .....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>2.1 Bases teóricas científicas</b> .....	6
<b>2.1.1 Estrés laboral docente</b> .....	6
<b>2.1.2 Niveles de estrés</b> .....	7
<b>2.1.4 Factores generados por el estrés</b> .....	8
<b>2.1.5 Instrumentos para medir el estrés</b> .....	9
<b>2.1.6 Las causas y consecuencias del estrés laboral</b> .....	11
<b>2.1.7 Tipos de estrés</b> .....	13
<b>2.2 Antecedentes</b> .....	16
<b>2.3 Marco legal</b> .....	19
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....	21
<b>3.1 Tipo de estudio</b> .....	21

<b>3.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables</b> .....	22
<b>3.3 Métodos</b> .....	23
<b>3.4 Técnicas e instrumentos</b> .....	23
<b>3.5 Población y muestra</b> .....	24
<b>3.6 Análisis de datos</b> .....	24
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b> .....	25
<b>3.1 Descripción de la muestra</b> .....	25
<b>3.2 Análisis e interpretación de los resultados</b> .....	26
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN</b> .....	31
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	34
<b>5.1 Conclusiones</b> .....	34
<b>5.2 Recomendaciones</b> .....	34
<b>REFERENCIAS</b> .....	36
<b>ANEXOS</b> .....	40

## ÍNDICE DE TABLA

<b>Tabla 1</b> <i>Instrumentos medición estrés</i> .....	<b>10</b>
<b>Tabla 2</b> <i>Operacionalización de la variable Estrés laboral</i> .....	<b>22</b>
<b>Tabla 3</b> <i>Factores de estrés</i> .....	<b>23</b>
<b>Tabla 4</b> <i>Niveles de estrés</i> .....	<b>24</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Nivel de estrés general</i> .....	<b>27</b>
<b>Figura 2</b> <i>Dimensión Respaldo de grupo</i> .....	<b>27</b>
<b>Figura 3</b> <i>Dimensión Falta de cohesión</i> .....	<b>28</b>
<b>Figura 4</b> <i>Influencia del líder</i> .....	<b>28</b>
<b>Figura 5</b> <i>Dimensión Territorio organizacional</i> .....	<b>29</b>
<b>Figura 6</b> <i>Dimensión Tecnología</i> .....	<b>29</b>
<b>Figura 7</b> <i>Dimensión estructura organizacional</i> .....	<b>30</b>
<b>Figura 8</b> <i>Dimensión Clima organizacional</i> .....	<b>30</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Presentación del tema de investigación

Debido a la pandemia, la economía se ha visto fuertemente afectada, Quiranza (2021) indica que “La fuerte crisis económica, ha ocasionado una reducción de los salarios, el cierre de varias empresas y consecuente despidos a trabajadores, constituyendo un importante factor de predicción para el desarrollo de trastornos mentales y de estrés” (p. 3).

La pandemia del covid-19 ha traído una serie de cambios incluso radicales en la manera de vivir de las personas, logrando también modificar ciertos procesos llevados durante años en muchas empresas, creando como consecuencias el aumento de estrés y la dificultad de adaptación a nuevos cambios en las personas. El trabajo como factor principal para subsistir ha sido también el mayor causante de estrés por tan altas exigencias o sobrecargas laborales que esta situación ha traído incluso con la nueva implementación del teletrabajo; sin embargo, la presencia de estrés y ansiedad ha estado siempre presente más aún en el medio laboral, antes de la situación actual las personas vivían día a día en su propio tiempo normalmente acelerado, entre responsabilidades y demás (Usma, 2020).

El cambio de modalidad de trabajo ha generado muchos aspectos negativos, los cuales han influido en la salud mental y física del trabajador, el estrés laboral en la actualidad es un tema muy conocido debido a las causas y consecuencias que provoca. Según Quiranza (2021) plantea que:

El estrés laboral se conceptualiza como una respuesta fisiológica, psicológica o conductual para adaptarse a presiones en el entorno u organización en el trabajo, comportándose de forma diferente en cada individuo, dependiendo de varios aspectos, personales, económicos, emocionales y sociales. (p. 3)

Durante el Covid-19 se ha generado diferentes medidas de seguridad y cuidado de las personas con el fin de incentivar la prevención y adaptación frente a la situación. Según Párraga y Escobar (2020) definen que:

La situación actual que está atravesando el mundo debido a la pandemia del Covid-19 ha logrado que los gobiernos de todos los países tomen medidas específicas para un funcionamiento eficaz de todas las instituciones en general. Convirtiéndose en un suceso muy complejo, para un gobierno no es fácil determinar la implementación de una medida que permita brindar a la ciudadanía servicios adecuados, sin desatender la salud física y mental. (p. 143)

Con estos antecedentes, este estudio abordó la temática del estrés laboral presente en los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE a raíz de la pandemia que ha enfrentado el mundo a partir del año 2020; como se conoce, 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.

Los docentes de la carrera de Administración también se vieron afectados a esta nueva normalidad y con ello se han presentado casos aislados según conversaciones mantenidas con algunos de ellos y con los médicos de la sede por 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.

## **1.2. Planteamiento del problema: problemática, pregunta científica**

Ramos et al. (2019) expresan que el estrés es una enfermedad psicológica que alcanza valores altos en las empresas. En países en vías de desarrollo se han presentado elevados niveles que conllevan incluso al suicidio. En Ecuador se presenta un 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 de los colaboradores (p. 8).

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. Según Quiranza (2021) afirma que:

El estrés laboral durante la COVID-19, se ha convertido en un suceso estresante que amenaza la vida de millones de personas, desencadenando

sintomatología psicofisiológica, como 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. Sin embargo, no todos los trabajadores experimentan el mismo impacto emocional, considerando que algunos cuentan con herramientas psicológicas para manejar situaciones adversas, mientras que otros, con mayor vulnerabilidad tienen mayor propensión a padecer trastornos psicológicos. (p. 3)

La falta de experiencias tecnológicas, plataformas educativas ineficientes, población de docente envejecida, ausencia de conexión a internet, demuestra que no todos los países se encontraban preparados para atravesar esta necesaria y asfixiante revolución tecnológica. No solo ha afectado a la calidad de educación y el desarrollo de las capacidades de los estudiantes; sino que ha ocasionado que los docentes enfrenten un reto tecnológico, para el que quizás no estaban preparados, lo que significa mayor esfuerzo y de allí surge la necesidad de auto revisar no solo la dimensión tecnológica de educación, sino también la científica y humanística, ocasionando perturbaciones en la salud mental y física de un docente (Párraga y Escobar, 2020, p. 144).

El hecho de atravesar por una dura situación como es la pandemia produjo a que se imponga una modalidad de estudio totalmente diferente a la acostumbrada para muchos países, con el fin de evitar contagios y muertes. Bajo este contexto, la Pontificia Universidad Católica de Ecuador sede Esmeraldas no fue ajena a esta nueva modalidad, y desde el inicio de la emergencia se ha venido manejando la modalidad híbrida, 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.

Realizar la labor docente desde casa creó ventajas como desventajas debido a que todas las personas son diferentes y por la forma de adaptarse a los cambios, debido a esto algunos docentes tenían la oportunidad de poder trabajar junto a su núcleo familiar y poder compartir más, en otros causaría malestares y desventajas, de una

manera u otra influirían en la salud mental o física y en el desempeño. Por otro lado, a esta nueva modalidad se tienen otros aspectos, uno de ellos, la tecnología que causó inconvenientes por la brecha digital que representó para algunos o la adquisición de equipos para cumplir su labor.

Por lo descrito anteriormente se genera la siguiente pregunta científica: ¿Cuáles son los factores que podrían generar estrés laboral en tiempos de pandemia COVID 19 a los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE?

### **1.3. 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 plantean dentro del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Afecta 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 direcciona como riesgo laboral (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2021).

En muchas ocasiones el estrés laboral dentro de las organizaciones se debe a la situación personal y mental del trabajador lo que conlleva a generarse un mal entorno laboral y en peores de los casos en conflictos dentro de la empresa. El estrés es un proceso escalonado que empieza con síntomas leves de menor influencia como cansancio o fatiga hasta llegando a lograr mayores dolencias, ya sería como problemas de la salud mental y física. (Codutti et al, 2013, p. 11).

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 PUCESE debido a que no existen investigaciones previas del estrés laboral en los docentes de la carrera de Administración de Empresas, lo que significa que las autoridades de la carrera con esta información tendrán información sobre niveles de estrés en sus colaboradores, así también, definir qué tan representativo es ese nivel encontrado y con estos resultados buscar estrategias que faciliten la detención y corrección en las actividades de la organización que causan este tipo de malestares en sus docentes.

Los beneficiarios directos de esta investigación serán los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE, porque podrán mejorar su calidad de vida e impartir sus conocimientos de forma positiva a los estudiantes; y como beneficiarios indirectos estarán los estudiantes que contarán con docentes mentalmente sanos para el desarrollo de su aprendizaje.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

- Analizar el estrés laboral que presentan los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE en el año 2021 debido a la pandemia por COVID-19.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de estrés laboral presente en los docentes de la carrera de administración de empresas de la PUCESE.
- Identificar los estresores laborales de los docentes, agrupados por dimensiones.
- Describir los ítems por cada dimensión que conforma el cuestionario.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Bases teóricas científicas**

La importancia por el estrés en muchas empresas se ha convertido en algo muy común hoy en día, poco a poco se ha incrementado este problema en las personas, resultando que se creen características que podrían convertirlo en un problema para la salud física y mental.

#### **2.1.1 Estrés laboral docente**

El estrés docente es una angustia que produce reacciones adversas en el organismo derivando en sintomatología como aspectos fisiológicos, psicológicos y mecanismos conductuales que, para reaccionar ante esto, el cuerpo siente agotamiento y desgaste conllevando problemas de salud. El estrés no distingue ni raza, ni estatus económico y mucho menos la profesional, por lo que los docentes no son ajenos a padecer esta enfermedad (Alvites, 2020, p. 143).

Dentro de las organizaciones, cada de uno de los trabajadores reaccionan y actúan de una manera diferente, si el nivel de exigencia presentada en el trabajo es el más correcto relacionado con la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, se reducirá el estrés lo que podría resultar como signos estimulantes y obtener que progresos en el ámbito laboral acompañado de una mayor proyección (Contreras y Dextre, 2016, p. 28).

La salud mental del profesorado “Se centra con frecuencia la atención tanto de los profesionales como de la sociedad en su conjunto. En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales” (Parihuamán, 2017, p. 43).

Por lo tanto, se considera al estrés laboral como las reacciones que genera tu cuerpo que ha trabajado y ejecuta cambios laborales a lo que no estaba acostumbrado, influyendo directamente al desempeño de las actividades a cumplir dentro de un puesto de trabajo, esto no le permite tener un autocontrol sobre dichas reacciones,

además afectando al ambiente organizacional, del cual se generaría pérdidas para una institución a la que pertenece el docente.

### **2.1.2 Niveles de estrés**

Los niveles de estrés se pueden medir a partir de siete dimensiones según el cuestionario de la OIT – OMS (2016) las cuales son: Respaldo del grupo, Falta de cohesión, Influencia del líder, Territorio organizacional, Tecnología, Estructura organizacional, Clima organizacional. Lo que permite determinar cuatro niveles de estrés:

Bajo nivel, cuando existe nivel bajo de estrés significa que no es un nivel afectable, debido a que su intervención es baja, sea en lo personal como en lo profesional, pero que se lo representa con el rango  $< 90$ , 2 puntos.

Nivel intermedio, este nivel determina que posiblemente se está iniciando un estado normal de estrés, ya existen indicios de afectación en la salud si no se presentan estrategias de afrontamiento, éste se representa en un rango entre 90, 3 a 117, 2 puntos.

Estrés, en este nivel se certifica que ya existe un nivel de estrés representativo, el cual afectaría en diferentes situaciones o desempeños del individuo se lo determina en un rango entre 117, 3 a 153,2 puntos.

Alto nivel de estrés, un alto nivel puede afectar de manera perjudicable en tu salud, tanto como en el desempeño de tus actividades diarias, este se caracteriza en un rango  $> 153,3$  puntos.

### **2.1.3 Prevención del estrés**

Existen algunas condiciones necesarias para prevenir el estrés en el ámbito laboral, tales como:

- Horarios: Adaptar los horarios para que causen lo más insignificante en labores externas al trabajo.
- Carga de trabajo: Como recomendación aplicar una buena recuperación, para aligerar las cargas de trabajo pesado que de una manera u otra influyan en el

trabajo físico y mental, ajustándose a las posibilidades y condiciones del trabajador.

- Delegar funciones: Garantizar trabajo en equipo a través de delegar actividades a los demás trabajadores.
- Estabilidad Laboral: Adquirir los conocimientos necesarios sobre la relación que se tiene con la empresa.
- Reposo: Aplicar el reposo necesario aumenta la calidad de vida y da energía para realizar un eficaz trabajo.
- Planificación: No fiarse de la memoria. Organizar las actividades laborales, tanto como los compromisos personales (Parihuamán, 2017, p. 40).

En un espacio laboral, ya sea por diferentes motivos o factores en el recurso humano, podría crearse un estrés, el mismo que puede ser tan negativo y perjudicial en la salud para el trabajador, como un estrés normal causado por cansancio mental, por eso hay que tener mucho cuidado con este tema y como organización mantenerse al tanto para ofrecer las mejores condiciones para los empleados, que, de acuerdo a esas condiciones, sería resultado de una buena organización que genera rentabilidad.

#### **2.1.4 Factores generados por el estrés**

Según Parihuamán (2017) afirma que son seis los factores causantes del estrés que se explican en los siguientes apartados.

- Factor de ansiedad: Junto con la depresión son las dos respuestas más características del estrés. La ansiedad se manifiesta en intranquilidad, tendencia a elevar el consumo de sustancias que, en concepto de la persona, alivian el malestar, tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar algunas situaciones difíciles del día a día.
- Factor de depresión: En ocasiones, todas las personas en algún momento llegamos a sentirnos melancólicos o tristes, pero estos sentimientos, por lo general, son pasajeros y desaparecen en el transcurso de los días. Cuando una persona tiene un trastorno depresivo, este interfiere con la vida

cotidiana y el desempeño normal causando dolor tanto para quien padece el trastorno como para quienes se preocupan por él o ella.

- Factor de presión: La presión es una situación en la que se percibe que algo importante depende del resultado de su desempeño. La presión implica sentimientos de ansiedad y a veces temor, que se relacionan con situación que consideramos de “vida o muerte”.
- Factor de creencias desadaptativas: Se manifiestan que las creencias desadaptativas hacen referencia al grado de acuerdo y aceptación que tiene el docente, respecto de una serie de cuestionamientos en el tema de la enseñanza. Dentro de este factor los docentes creen que en general la sociedad valora muy poco su trabajo y pierden el sentido trascendente de la enseñanza, no viendo el impacto en la formación de los alumnos. Tienden a ver la profesión en desventaja frente a otras profesiones y a creer que hay poco que puedan hacer para mejorar los problemas que encuentran en su entorno.
- Factor de desmotivación: La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y conduce a la persona hacia sus objetivos.
- Factor de mal afrontamiento: El mal afrontamiento es la incapacidad y limitación para enfrentar y vencer ciertas dificultades que presenta la vida, ocasionando en el personal distanciamiento, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización, pensamiento negativo. (p. 44-48)

### **2.1.5 Instrumentos para medir el estrés**

Galves et al. (2015) afirman que:

El estrés puede medirse de manera objetiva o subjetiva. Una de las formas de medirlo es a través de exámenes, los cuales son considerados subjetivos debido a que depende de la percepción de la persona al contestar una serie

de preguntas relacionadas con situaciones que se consideran estresantes, por lo que, dependen mucho del estado de ánimo en el que se encuentre el sujeto (p. 53).

En este sentido, son muchos los autores que han elaborado instrumentos o escalas para medirlos, cada uno bajo los enfoques de estudios, de los cuales se han ido adaptando con el transcurrir de los años. Algunos se identifican en la Tabla 1 que se presenta a continuación:

**Tabla 1**  
*Instrumentos medición estrés*

<b>Nombre</b>	<b>Autor</b>	<b>Dimensiones/Factores</b>
<b>Inventario de estrés ocupacional</b>	Cooper et. al. (1988)	Fuentes de estrés Locus de control Interpretación de los eventos estresantes
<b>Inventario de valoración y afrontamiento (IVA)</b>	Cano Vindel y Miguel-Tobal (1992)	Valoración en tres tiempos de situación laboral estresante Estrategias de afrontamiento
<b>Escala de Apercepción del estrés</b>	Fernández Seara (1992)	Escala general del estrés Acontecimientos virtuales Estrés en los ancianos Estrés sociolaboral Estrés en la conducción
<b>Cuestionario sobre el estrés en el lugar de trabajo</b>	Kompler y Levi (1995)	Exigencia del trabajo Condiciones de empleo Apoyo del supervisor y de los compañeros
<b>Cuestionario sobre estrés laboral</b>	OIT-OMS (2016)	Respaldo del grupo Falta de cohesión Influencia del líder Territorio organizacional Tecnología Estructura organizacional Clima organizacional

### **2.1.6 Las causas y consecuencias del estrés laboral**

Según Barradas (2018) señala ocho principales efectos biológicos que tienen un impacto sobre los subsistemas del organismo a causa del estrés:

- **Enfermedades cardiovasculares:** Hay diferentes causas; las controlables y las no controlables. Dentro de las no controlables se encuentra la herencia genética y las lesiones o malformaciones del sistema cardiovascular, los cuales son factores que no se pueden controlar o prevenir.
- **Enfermedades del sistema digestivo:** Ante cuadros de estrés, se encuentran espasmos a nivel de los músculos esofágicos, lo que dificulta o impide la deglución de los alimentos.
- **Flujo gastroesofágico:** Se encuentra estrechamente ligada a los altos niveles de estrés, pues las personas que lo presentan son más propensas a sentir los ardores y dolores que produce dicha regurgitación de los ácido gástricos.
- **Metabolismo de los líquidos:** Ante la presencia de estresores crónicos, se genera una baja metabolización de los ácidos grasos libres en la sangre.
- **Respuesta inmunológica:** Pruebas hechas con ratones de laboratorio, encontraron que el hecho de que estos estuvieran sometidos a situaciones estresantes incrementaba la posibilidad de contraer enfermedades o se volvían más vulnerables a la presencia de virus, bacterias y parásitos, por cuanto se debilitaba el sistema inmunológico del organismo.
- **Problemas del sueño:** El insomnio se define como la carencia del deseo de dormir en los horarios habituales y adecuados según la rutina diaria de cada individuo.
- **Agotamiento:** Dado el nivel de activación que se experimenta cuando se está bajo situaciones de estrés, se puede llegar a presentar que por un tiempo se agudicen los estados de alerta, memoria, juicio y razonamiento.

- Problemas inherentes a la conducta sexual: Resulta casi obvio referirse a las consecuencias negativas que puedan conllevar al estrés sobre la actividad sexual de los individuos. (p. 35-37)

Las causas y consecuencias del estrés dependerían de qué tipo de estrés está atravesando una persona y cuáles son sus cargos en el puesto de trabajo al que pertenece, además que afectado se encuentre.

Según Parihuamán (2017) ha identificado una serie de “errores cognitivos”, así los denominó, los cuales favorecen la presencia no solo del estrés, sino también de otras enfermedades como la depresión y la ansiedad. Estos errores cognitivos son:

- Pensamiento absolutista de todo o nada: Se entiende como la tendencia de ver las experiencias y situaciones de la vida, según dos posibilidades opuestas, tomando una de ellas.
- Sobregeneralización: Cuando la persona establece reglas o conclusiones generales a partir de detalles que no la justifican por ser de datos aislados que no se pueden aplicar, obviamente a otras situaciones.
- Filtro mental: Solo se atiende a un detalle de la situación o problema sin darse cuenta de otros aspectos que suceden alrededor, que tal vez resultan ser positivos.
- Descalificación de lo positivo: Se rechazan las experiencias positivas, manteniéndose solo las creencias negativas.
- Engrandecer o minimizar: Se exagera la importancia de unos acontecimientos y se disminuyen otros.
- Deberes e imperativos: Seda cuando las personas se autoimponen actividades que le exige más de lo que puede dar.
- Personalización: Predisposición que tiene la persona de atribuirse a sí misma la responsabilidad de errores que no le corresponden. (p. 30-31)

Hoy en día se puede expresar que el estrés se ha convertido en un aspecto muy relevante en un ambiente laboral dentro de una organización, las exigencias y las

actividades que deben desempeñar los trabajadores cada vez son más y para el cumplimiento de estas, los trabajadores se someten a muchas reacciones por la presión, lo que podría generar consecuencias en la salud mental y física.

### **2.1.7 Tipos de estrés**

Galves et al. (2015) nombraron al estrés como el Síndrome General de Adaptación (SGA) y lo describió en tres fases:

1. Alarma de reacción. Esta fase se hace presente cuando el cuerpo detecta el estímulo estresor.
2. Adaptación. Comienza cuando el cuerpo toma medidas defensivas hacia el agresor buscando llegar a un equilibrio.
3. Agotamiento. Empieza cuando el cuerpo abusa de sus recursos y defensas para mantener el equilibrio. (p. 51)

La forma y duración de estas fases de estrés dan lugar a dos tipos de estrés: el estrés agudo (eustrés) y el estrés crónico (distrés). Si el estímulo es real y de corta duración, a su efecto se le denomina estrés agudo, siendo esta la forma de estrés más común.

- El estrés agudo puede ser considerado positivo como una reacción constructiva, una condición en la cual el organismo completo responde con prontitud, eficacia y espontaneidad a situaciones externas de emergencia, que generan preocupación y alarma.
- Si el estímulo es real o imaginario, pero perdura en el tiempo con mayor o menor intensidad, a su efecto se le denomina estrés crónico. Dicho estrés es causado por situaciones diarias, continuas y repetitivas en donde la persona no es capaz de reaccionar en alguna forma. (Galves et al. 2015, p. 51)

Según Contreras y Dextre (2016) plantea dos tipos de estrés de acuerdo con el efecto que genera en la persona:

- Eustrés: Es el estrés positivo, no producen un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, es decir que nos permite

disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada momento que se tenga.

- **Distrés:** Que es el estrés negativo o desagradable. Este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo con la carga que sobre este recae. (p. 29-30)

Barradas et al. (2018) considera que el estrés para su atención debe ser identificado en los diferentes tres tipos:

- **Estrés agudo:** Es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y las presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es fascinante y emocionante en pequeña dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Los síntomas más comunes son la agonía emocional, problemas musculares, problemas estomacales y sobreexcitación pasajera.
- **Estrés agudo episódico:** Son aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Si algo le puede salir mal, le sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiado cosas entre manos y no puede organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las tensiones que reclaman su atención. Los síntomas son dolores de cabezas tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca.
- **Estrés crónico:** Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia y el ataque del corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Los síntomas son difíciles de tratar y puede requerir tratamiento médico y de conducta y de manejo de estrés. (p. 20-24)

Existen varios tipos de estrés, unos más perjudiciales que otros, por lo tanto, un trabajador debe sentirse lo menos posible estresado para cumplir con todas las actividades en su puesto de trabajo, si estas no se cumplen, afectará en su salud mental y física, además podría generar pérdidas a la empresa. Por lo tanto, la empresa deberá

brindar a sus trabajadores las mejores condiciones para que su ambiente laboral sea el adecuado y así, pueda desempeñarse de una manera eficientemente.

### **Factores o dimensiones del estrés**

Son muchas las clasificaciones de factores o dimensiones del estrés, para este estudio se tomó la clasificación por dimensiones de la OIT-OMS (2016), que se identifican a continuación:

- Respaldo del grupo, para que se identifique la institución y que el desempeño de funciones sea visible, es necesario que cuente con el respaldo de un equipo de trabajo, así mismo es de suma necesidad la creación de ambientes de motivación y confianza para que las metas propuestas grupales y personales sean alcanzadas, se podría decir que solo así por medio de un buen respaldo de cada uno de los que conforman la institución, el trabajador obtiene un lazo de fortalecimiento de la empresa.
- Falta de cohesión, se debe apreciar que van a existir distintas normas que de manera u otra permitirán la realización de los objetivos propuestos, si esta apreciación falta afectaría de manera directa el apoyo que se requiere entre colaboradores, ya que estos son los que hacen que la presión y la carga de trabajo se reduzca.
- Influencia del líder, persuadir a los colaboradores en conveniencia de la empresa y lo que se quiere lograr es un buen punto, para que no exista posibles estresores que pueden influir de manera negativa en la eficacia de la producción, debido a que un líder tiene autoridad por lo tanto deberá hacer buen uso de la misma.
- Territorio organizacional, las actividades laborales requieren de un espacio físico y personal por lo tanto si no se posee el espacio propio al trabajador o es territorio de otro colaborador puede ocasionar aspectos estresores.
- Tecnología, en las diferentes empresas se necesita de tener buenas herramientas tecnológicas en conjunto de buenas capacitaciones de su uso, debido a que el trabajador las requiere de acuerdo a las funciones que desempeña.
- Estructura organizacional, son las responsabilidades y la posición del colaborador que adquiere dentro de la empresa en la cual trabaja, con un buen control para ejercerlas y que contribuye a su satisfacción y rendimiento.

- Clima organizacional, se refiere a las cualidades que representan un ambiente de trabajo, además de las actitudes y las prácticas de los trabajadores y de los altos mandos, tomando en consideración las metas y políticas.

## **2.2 Antecedentes**

Con relación al tema de investigación propuesto, se han revisado investigaciones a nivel internacional, nacional y provincial, detallados a continuación:

En Ecuador, el estudio realizado por Aguayo (2021) tuvo como objetivo caracterizar la influencia del estrés laboral y cómo esta influye en la satisfacción laboral de los colaboradores del departamento de higiene en el Gobierno Municipal de Esmeraldas. La investigación se desarrolló bajo una metodología cuantitativa con un proceso deductivo y un enfoque descriptivo no experimental, a una población aproximada de 399 trabajadores y una muestra de 196 funcionarios. El instrumento que utilizó fue el cuestionario de satisfacción laboral creado por Meliá y Peiró en el año 1998 y para medir el estrés se aplicó el instrumento de la OIT-OMS (1996). Entre los principales resultados se evidenció que el estrés laboral llegó a un promedio de 38,02% lo cual es considerado como un nivel bajo de estrés laboral; así mismo, la satisfacción laboral alcanzó un promedio de 51% expresado en la escala de satisfecho y bastante satisfecho. Para finalizar el estudio se plantearon estrategias que posibiliten aumentar las condiciones de trabajo, involucrando las debilidades y los estresores de trabajo con la finalidad de reducirlos o en la medida eliminarlos.

Otro estudio realizado por Flores (2021) titulado “Estrés laboral ocasionado por el teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19, en los docentes de la unidad educativa Nelson Ortiz Stefanuto ubicado en la ciudad de Esmeraldas” tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral en docentes que laboran en dicha unidad educativa los cuales se encuentran desempeñando sus funciones con la modalidad del teletrabajo. La investigación de carácter cuantitativo no experimental se desarrolló bajo un diseño exploratorio explicativo y bibliográfico, se aplicó como técnica una encuesta de elaboración propia estructurada por 17 preguntas y el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS conformado por 25 ítems, aplicando dichos instrumentos a una población de 20 docentes. Se obtuvo como resultado que la modalidad del teletrabajo en tiempos de pandemia a aumento en un 45% del estrés en

los docentes ocasionando una sobrecarga laboral, además también se determinó como cansancio psicológico el 80% indicaron tener preocupaciones por trabajos acumulados y pendientes, en cuanto al apoyo por las autoridades el 90% indicó que si han recibido capacitaciones en cuanto al uso de las herramientas tecnológicas. Por otra parte, el 85% de los docentes representan a un bajo nivel de estrés a diferencia del 15% que se caracterizan con un nivel intermedio de estrés.

También la investigación de Robert (2017) buscó conocer los niveles de estrés en los docentes del departamento de idiomas en la universidad Politécnica Salesiana de Quito, también se determinaron los factores que influyeron y cómo estos se encuentran relacionados con el ausentismo laboral, además, se pretendió presentar los costos que esto genera para la institución. Fue un estudio de carácter cuasiexperimental cuantitativo en donde se empleó el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT a una población de 30 personas. Como resultados se obtuvieron que los docentes se inclinan a un nivel de estrés es intermedio por medio de una media general de 81,23 al encontrarse con la media entre 70,9 y 136,7, en cuanto al ausentismo la mayor incidencia fue causada por enfermedad, estudios, carga laboral y otras razones no justificadas. Los costos generados por el ausentismo fueron de \$33.471,20, los relacionados directamente con el estrés fueron de \$3.311,00 durante 55 días.

La investigación de Montero (2021) realizada con el objetivo de determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las personas que laboran en las instituciones financieras privadas y mixtas en la ciudad de Esmeraldas, fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, empleando el cuestionario de Estrés Laboral creado por la OIT-OMS y el cuestionario de desempeño laboral de Zerpa elaborado en el año 2014, aplicándolo a una población de 155 trabajadores. Para finalizar como resultados se obtuvo que existe una relación inversa y no significativa de tipo débil entre el estrés laboral y el desempeño laboral, es decir: que los empleados bancarios con menor estrés laboral muestran un desempeño mayor. Además, resultó que en el personal que laboran en esta institución representaron un nivel de estrés bajo con un 89% y que los estresores de mayor influencia fueron: influencia del líder, estructura organizacional y el clima organizacional.

En el estudio de Mosquera (2021) realizado con la finalidad de identificar cuáles son los factores que ocasionan el estrés laboral, la satisfacción laboral y el nivel de afectación en el departamento de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos en el Gobierno Autónomo Municipal de Esmeraldas. Se aplicó una metodología cuantitativa no experimental con alcance descriptivo, se empleó el cuestionario de Estrés Laboral creado por la OIT-OMS, el cuestionario de GHQ12 y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Dicha investigación se aplicó a una población de 20 personas. Obteniendo como resultado que el 96% de los funcionarios se encuentran satisfechos con sus labores de trabajo, aunque existen situaciones de insatisfacción tales como; el sueldo, poca comunicación y espacio físico, se demostró que el nivel de estrés laboral es bajo con una representación del 28% encontrando en un rango de satisfactorio.

En el estudio realizado por Naranjo (2020) el cual tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral, modalidad teletrabajo, con respecto a la situación del COVID-19 dirigido a los profesores de la Facultad de Filosofías, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay. En este estudio se utilizó una metodología de tipo no experimental con enfoque cuantitativo, aplicado a una población de 24 docentes y una muestra de 16 de ellos. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Apercepción de Estrés EAE (Fernández y Mielgo, 2006). Entre los resultados más importantes se denotó que el 81% de los docentes poseen un estrés leve y manejable, el 6% un estrés moderado y el 13% un estrés grave con respecto al desarrollo de sus actividades como docente mediante la nueva modalidad de teletrabajo en medio de la pandemia COVID-19.

Así también, el estudio realizado por Raymundo (2020) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de secundaria de la localidad de Huancavelica. Se utilizó la metodología de tipo descriptivo, a una población de 196 docentes de las instituciones educativas secundaria de Huancavelica, con una muestra de 50. Se utilizaron dos instrumentos para el estudio de las dos variables, para el estrés laboral se aplicó el cuestionario de Estrés Laboral JSS y para la salud mental se utilizó el Inventario de síntomas SLC-90-R. Entre los resultados más importantes se identificó que el 81% de los docentes poseen un estrés leve y manejable, el 6% un estrés

moderado y el 13% un estrés grave con respecto al desarrollo de sus actividades mediante la nueva modalidad de teletrabajo en medio de la pandemia COVID-19.

El estudio realizado por León y Mancesidor (2021) buscó como objetivo describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima. Esta investigación aplicó una metodología de tipo básica con enfoque cualitativo, inductivo, descriptivo y de diseño de estudio de casos, a una población de cuatro docentes. Los instrumentos que se utilizaron fueron de creación propia que consistía en una guía de entrevista, una guía de observación y una ficha de análisis documental. Como resultado se conoció que los docentes presentaron inconvenientes en la adaptación e inexperiencias en las enseñanzas de TIC's, dificultades en las clases sincrónicas afectando en la pedagogía, en su vida familiar y en la salud mental.

### **2.3 Marco legal**

La presente investigación estuvo asociada bajo los lineamientos éticos o técnicos de los siguientes cuerpos destacados: Constitución del Ecuador (2008); Ley Orgánica de Seguridad Social (2011); Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2021); Plan Nacional de desarrollo “Toda una vida” (2017-2021); PUCESE (Normativa de Salud).

#### **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

Artículo 33 establece que los trabajadores que tengan el pleno respeto a un trabajo saludable. Así mismo en el Artículo 325 y 326 el estado establece el derecho al trabajo, en reconocimientos de todas las modalidades de trabajo y uno de ellos es el cuidado humano, además toda persona tendrá el derecho a desarrollar su función en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Al realizar esta investigación en la PUCESE, permitiría el cumplimiento de este cuerpo legal, debido a que se tomaría como base para aplicar todas las medidas necesarias que verifiquen la salud integral de los trabajadores y la ejecución de medidas de prevención (Asamblea Nacional Constituyente, 2011, p. 17, 18, 101, 102).

### **Ley Orgánica de Seguridad Social (2011)**

En el artículo 3 establece la protección interna a los trabajadores por medio de prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.

Por medio de ese derecho garantizar la salud al trabajador hasta que le llegue la vejez (Secretaría Nacional, 2011, p. 2).

### **El Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida” (2017-2021)**

El estado ecuatoriano establece en el objetivo 3 la orientación a una mejora calidad de vida de la población, por lo tanto, indica que se debe tener espacios seguros, garantías laborales y la identificación de riesgos que poseen la finalidad de evaluar y disminuir los riesgos laborales (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, p. 64).

### **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2021)**

Artículo 38 los riesgos provenientes del trabajo, que se define como situaciones laborales aquellas que el trabajador y empleador, lo único que logran es afectar en la salud mental o física del trabajador, generando consecuencias de estos en el trabajador. Este cuerpo legal está relacionado con la investigación, su finalidad es ayudar a las autoridades a ejecutar medidas que sean base para el cumplimiento de brindar un buen ambiente de trabajo como lo menciona en el Artículo 410 establece obligaciones de la prevención de riesgos, lo que significa que las personas que otorgan trabajo están obligados a predisponer una adecuada salud física y mental dentro de la organización. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad de Seguridad Social, 2021, p. 15).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo de estudio**

La presente investigación analizó el estrés en los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE en el año 2021, de tal modo que este estudio fue de diseño no experimental con enfoque cuantitativo y descriptivo, ya que la variable a utilizar no se manipuló, tan solo describió la situación actual que se presentaba en los docentes.

### 3.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Estrés laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Estrés laboral	Según González (1998) el estrés puede causar daños físicos y psicológicos, y si no se toman las medidas de precaución para contrarrestarlo, pueden causar consecuencias graves, que afectan psicológicamente a las personas, alterar su personalidad o reflejarse en reacciones corporales.	Marco teórico sobre estrés laboral, tipos de estrés, causas, consecuencias Metodología de investigación a aplicar Técnicas para recolectar datos investigativos Discusión Conclusiones Resultados	Respaldo del grupo Falta de cohesión Influencia líder Tecnología Territorio organizacional Estructura organizacional Clima organizacional	8, 19, 23 7, 9, 18, 21 5, 6, 13, 17 4, 14, 25 3, 15, 22 2, 12, 16, 24 1, 10, 11, 20	Estrés laboral – OIT-OMS, 1996

### 3.3 Métodos

El método utilizado en la investigación fue el deductivo, debido a que partió de las generalizaciones para describir los niveles de estrés presente en los docentes, con las percepciones que ellos indicaron en el cuestionario; así como los estresores más presentes en su lugar de trabajo.

### 3.4 Técnicas e instrumentos

Para esta investigación se aplicó el cuestionario diseñado, elaborado y validado científicamente sobre estrés laboral OIT-OMS (1996), el cual puede ser aplicado a nivel individual, grupal e institucional. Este cuestionario permitió detectar los niveles de estrés y predecir las fuentes de riesgos psicosociales en los docentes universitarios. Este instrumento consta en el Anexo 1.

El cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS consta de 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 2.

**Tabla 3**

*Factores de estrés*

<b>FACTORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
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:** Llana (2009)

Para identificar los niveles de estrés en los docentes, en la Tabla 3 se presentan los rangos de estrés en la escala adaptada por Medina, et. al. (2007).

**Tabla 4**

*Niveles de estrés*

<b>Niveles de estrés</b>	<b>Valores</b>
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).

### **3.5 Población y muestra**

La población estuvo conformada por los doce docentes que dictaron clases en el período (I-2021) en la carrera de Administración de Empresa de la PUCESE. Al ser una población finita no se aplicó muestra y se estudió a todo el universo.

### **3.6 Análisis de datos**

La recolección de información se la realizó mediante la plataforma e-encuesta que permite realizar encuestas en línea, para luego con la extracción de los datos procesarlos mediante el programa Microsoft Excel que permitió realizar los análisis estadísticos y presentación final incluyendo gráficos y tablas.

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

### **3.1 Descripción de la muestra**

La población estuvo conformada por docentes que pertenecen a la carrera de administración de Empresas de la PUCESE en el semestre 2021 II, se alcanzó un total de respondientes del 92% debido a la pandemia COVID-19 y por motivos de viajes al exterior de un docente.

Con ellos, el 55% corresponde al género femenino y el 45% representa al masculino. Así mismo, el rango de edad más representativo corresponde al 36,36% con profesores de 41 a 50 años, siguiéndole el 27,27% con una edad de 20 a 30 años, la carrera de administración posee 2 profesores con un rango de edad de 31 a 40 años y más de 61 años correspondiendo al 18,18%, por último, ninguno de los encuestados comentó que poseen edades de 51 a 60.

Por otra parte, al hacer énfasis a la ocupación de los docentes el 90,91% comentaron ser docentes a tiempo completo y solo el 9,09% expresaron que son a tiempo parcial. Así mismo, del 100% de la población nueve docentes son titulares equivaliendo al 81,82% y dos son no titulares con una representación del 18,18%.

Al referirse a la modalidad de contratación de los 11 encuestados, 10 respondieron estar contratados bajo la modalidad de relación de dependencia (IESS) siendo el 90,91% y solo uno indicó que trabaja bajo servicios profesionales representando el 9,09%. También se hizo énfasis a la prestación de sus servicios para dictar clases a diferentes carreras de la universidad lo cual, manifestaron que de todas las carreras a las que más prestan sus servicios son la carrera de Contabilidad con un 66,67% siguiéndole la carrera de Negocios Internacionales con una representación del 44,44%, las carreras de Agroindustria y Derecho poseen representaron un 33,33% cada una y por ultimo las carreras que menor reflejan la prestación de servicios son las de Diseño gráfico y Laboratorio Clínico con un 11,11% cada una.

También se conoció el nivel de estudiantes que los docentes poseen a su cargo denotando que seis docentes tienen de 16 a 30 estudiantes con una representación del 54,44%, así mismo, cinco docentes poseen de 5 a 15 estudiantes a su cargo siendo el 45,45%. Por otra parte, el número de horas clases asignadas en el semestre reflejó que seis de ellos tienen

una carga horaria de 11 a 16 horas con el 54,55% y 5 de ellos enfatizaron tener una carga horaria de correspondiente al 46%.

En cuanto, a las clases previstas en el distributivo, se conoció las diversas actividades que se encuentran dentro de su contratación dando como resultado que el 90% de los docentes realizan gestión administrativa, siguiendo de las tutorías que representan el 70% además, también se conoció que el 50% de docentes ejecutan actividades tales como vinculación y 60% de investigación.

### **3.2 Análisis e interpretación de los resultados**

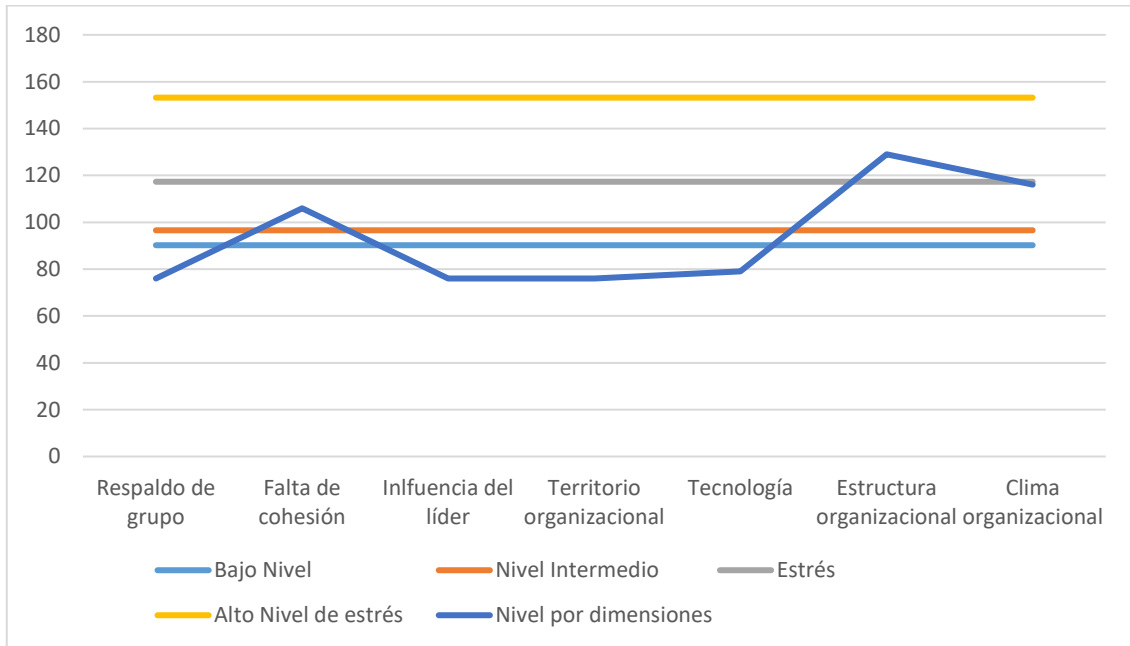
Para determinar el nivel de estrés laboral presente en los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE se aplicó la cuantificación propuesta por la OIT-OMS. El nivel general de estrés que alcanzaron los docentes fue de 96.57 puntos, que según la tabla de medición se encuentran en un el nivel intermedio de estrés.

En la Figura 1 se detallan las dimensiones de manera general de las que se compone el Cuestionario OIT – OMS, en donde se aprecia que las dimensiones que alcanzaron bajos niveles de estrés (Rango < 90,2) fueron: Respaldo de grupo (76), Influencia del líder (76), territorio organizacional (76) y tecnología (79).

Las dimensiones que presentaron un nivel intermedio de estrés (entre 90,3 y 117,20) fueron: falta de cohesión (106) y clima organizacional (116). Por último, la dimensión que alcanzó niveles de estrés fue estructura organizacional con 129 puntos.

**Figura 1**

*Nivel de estrés por dimensiones*

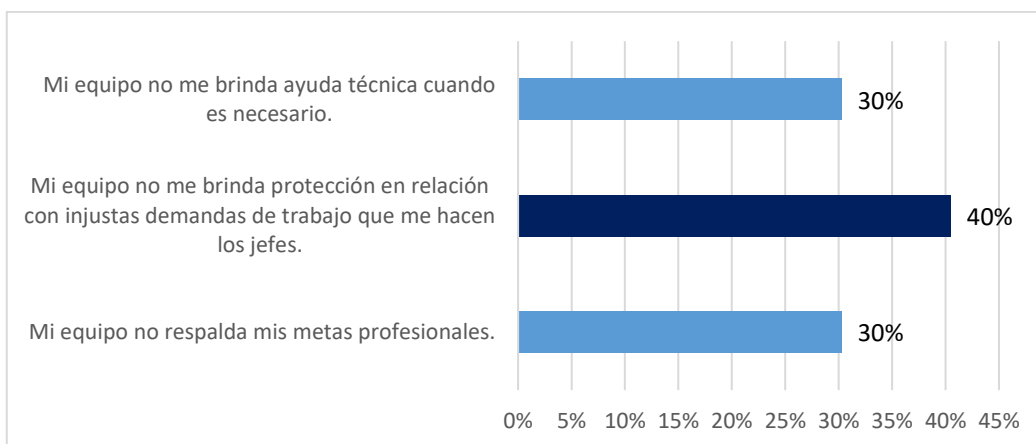


A continuación, se presentan los estresores laborales agrupados por dimensiones del estrés laboral presente en los docentes de la carrera de Administración de empresas.

De acuerdo con el instrumento aplicado, los ítems (8, 19 y 23) permiten tener una apreciación de los estresores más presentes en la dimensión respaldo de grupo tal como se presenta en la Figura 2. Se evidenció que el 40% de los docentes se estresan con mayor frecuencia al no sentir que tienen protección por parte del equipo de trabajo cuando existe una injusta sobrecarga de actividades laborales impuesta por sus superiores.

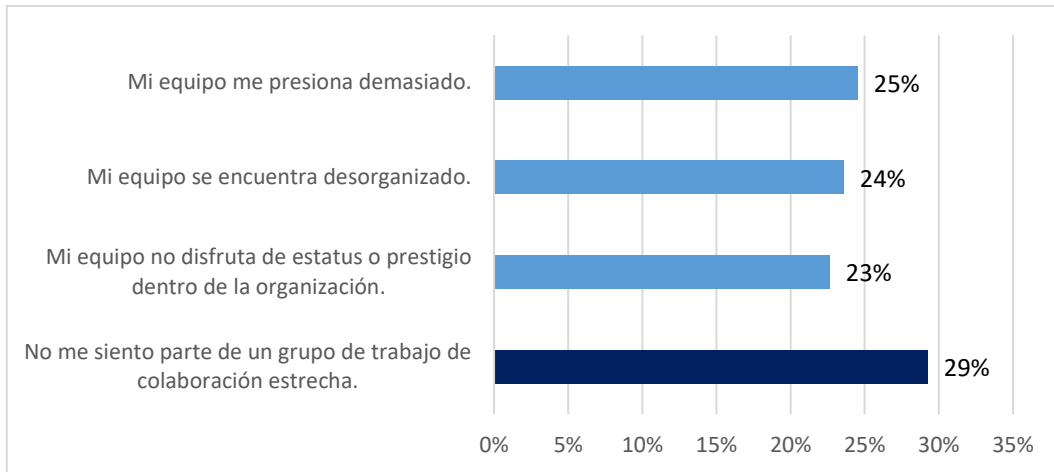
**Figura 2**

*Dimensión Respaldo de grupo*



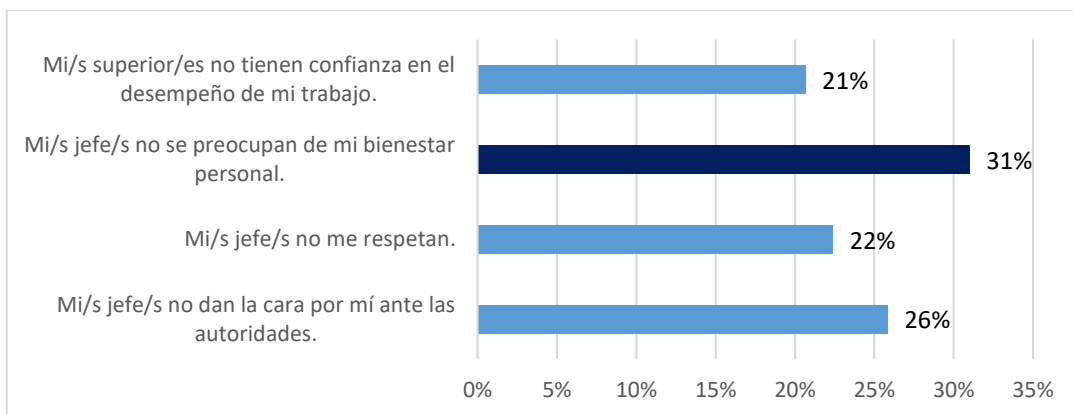
En la dimensión falta de cohesión compuestos por los ítems (7, 9, 18 y 21), en la Figura 3 se evidencia que los docentes perciben como alto estresor el no sentirse parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.

**Figura 3**  
*Dimensión Falta de cohesión*



La Figura 4 hace referencia a los ítems (5, 6, 14 y 17) que corresponden a la dimensión influencia del líder que analiza la relación que mantiene el coordinador con los docentes en la carrera. Se pudo apreciar que el 31% de los docentes identifican que el estresor más alto de la dimensión es que consideran que no existe una estrecha relación con los jefes debido a que sienten que algunas veces no se preocupan por su bienestar personal.

**Figura 4**  
*Influencia del líder*

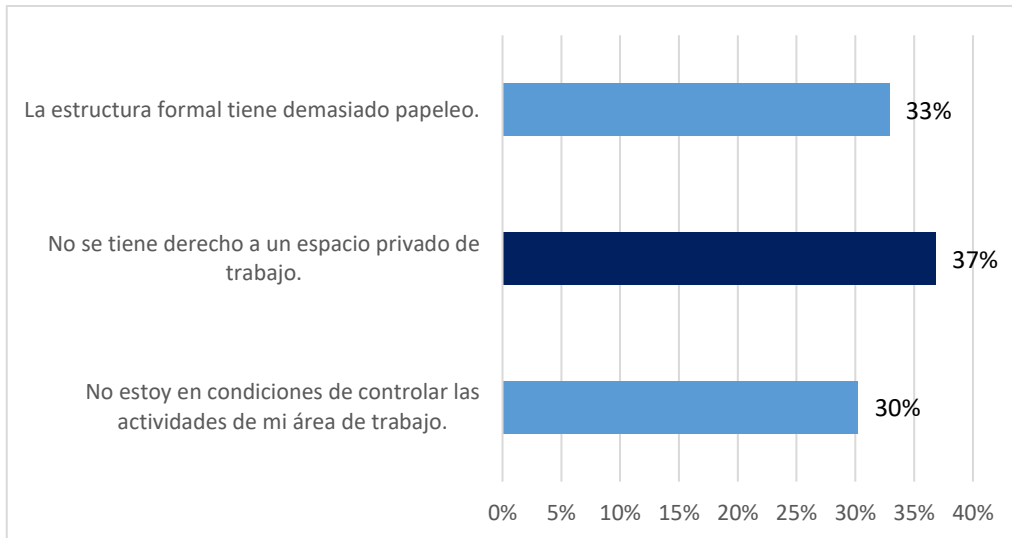


La Figura 5, hace referencia a los ítems (3, 15 y 22) correspondiendo a la dimensión de territorio organizacional que consiste en el espacio y las actividades que se realizan en el

trabajo, el 37% de los docentes perciben que el estresor con más alto nivel es que carecen de un lugar de trabajo privado y adecuado para desarrollar sus tareas, y un 33% indicó que los procesos formales de documentación son extensos.

**Figura 5**

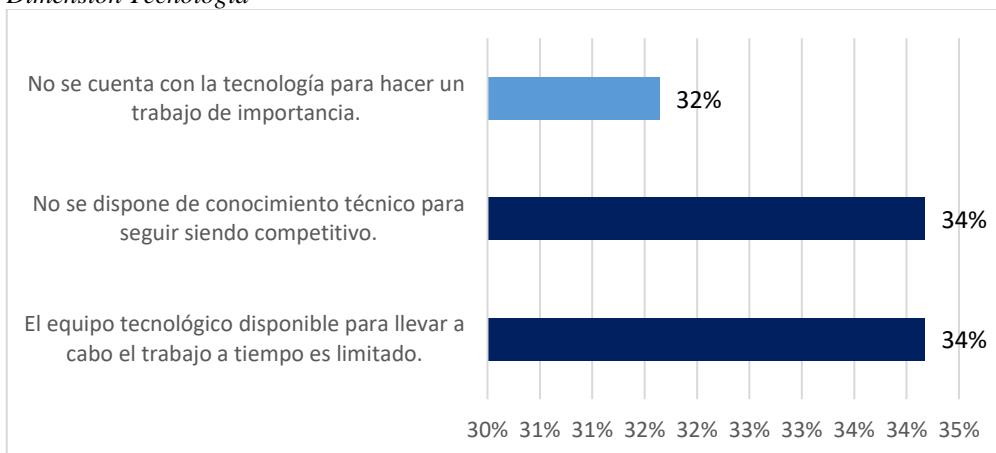
*Dimensión Territorio organizacional*



La Figura 6, hace referencia a los ítems (4, 14 y 25) correspondiendo a la dimensión tecnología que tiene que ver con el espacio y herramientas tecnológicas que los docentes tienen a su disposición para desempeñar sus actividades de trabajo. Los docentes expresaron en un 34% que se estresan más porque no poseen todas las herramientas y conocimientos tecnológicos necesarios para ser competitivos, además poseen limitaciones en la entrega de trabajos asignados debido cuestiones tecnológicas lo cual perjudica la realización de funciones asignadas.

**Figura 6**

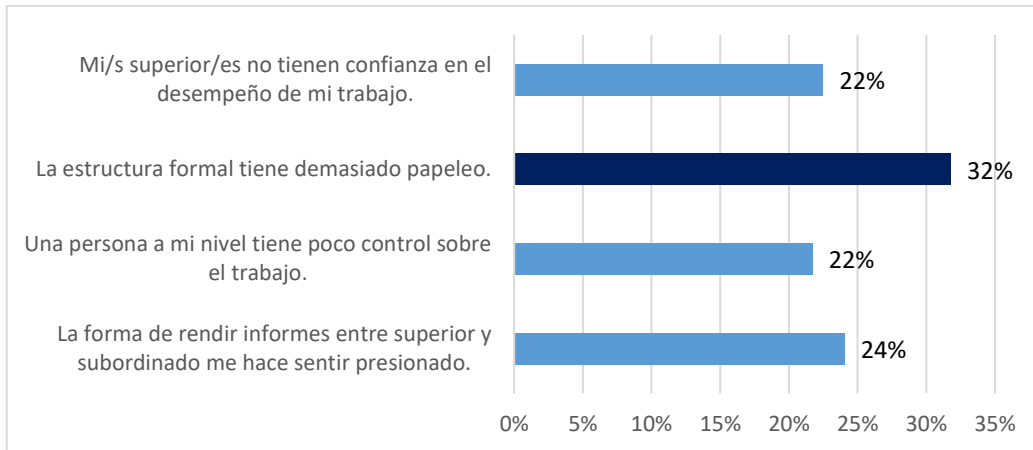
*Dimensión Tecnología*



La Figura 7, hace referencia a los ítems (2, 12, 16 y 24) correspondiendo a la dimensión estructura organizacional que identifica a la asignación de funciones y responsabilidades que poseen los docentes para desempeñar sus actividades de trabajo. El 32% de los docentes perciben un nivel alto de estrés en cuanto a que la estructura formal tiene mucho papeleo,

**Figura 7**

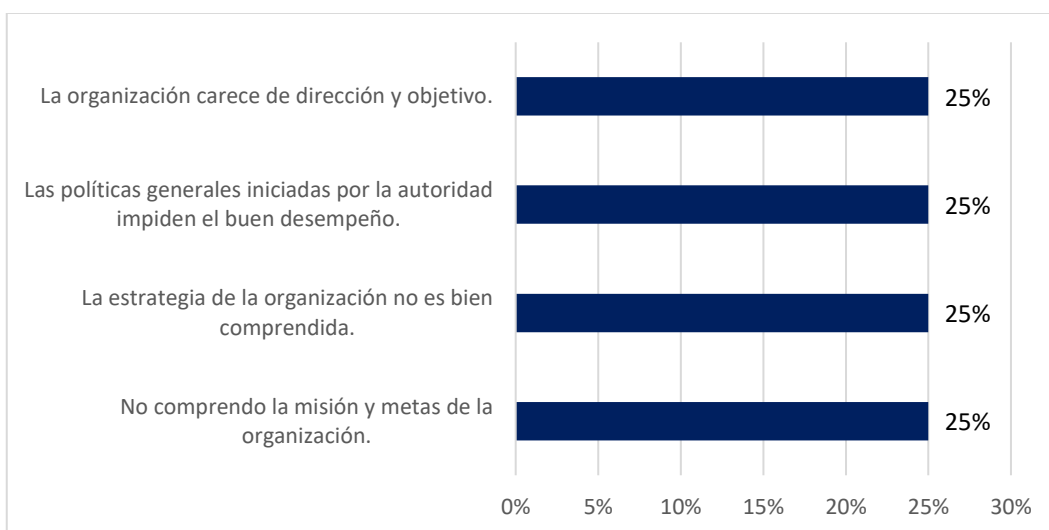
*Dimensión estructura organizacional*



La Figura 8, hace referencia a los ítems (1, 10, 11 y 20) correspondiendo a la dimensión clima organizacional aquellos factores que consiste en el ambiente de trabajo que se presenta dentro de la organización. En esta dimensión los estresores se puntúan en los mismos niveles representando cada uno un 25% por la falta de comunicación que hay entre los docentes y la organización.

**Figura 8**

*Dimensión Clima organizacional*



## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

De acuerdo con la aplicación de los instrumentos y los respectivos resultados para analizar el nivel de estrés laboral de los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE, se refleja una presencia de un nivel intermedio de estrés de acuerdo con la escala de estrés laboral OIT-OMS, considerando estresores laborales.

A continuación, se presentan las diferentes comparaciones con otras investigaciones detalladas en el apartado de antecedentes y los resultados de la investigación realizada a los docentes universitarios.

El estrés de los docentes de la PUCESE alcanzó un nivel intermedio, al igual que los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana (Robert, 2016), profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay (Naranjo, 2020), docentes de educación secundaria, Huancavelica, Perú (Raymundo, 2021) y a diferencia de los estudios de Aguayo (2021) que presentaron un nivel bajo de estrés en los colaboradores del Departamento de Higiene del GADME, trabajadores del Departamento de Talento humano del GADME (Mosquera, 2021), docentes de la Unidad educativa Nelson Ortiz Stefanuto (Flores, 2021) y colaboradores de instituciones financieras privadas y mixtas en la ciudad de Esmeraldas Montero (2021).

Al realizar el análisis por dimensiones y dentro de ellas los estresores más significativos potenciadores de estrés se presentan en el orden de niveles de estrés, intermedio y bajo nivel.

La dimensión Estructura organizacional presentó niveles de estrés debido a mucho papeleo que deben realizar los docentes de la carrera, semejante a los resultados encontrados en (2019) que presentaron niveles altos en los funcionarios bancarios de Esmeraldas.

La dimensión falta de cohesión alcanzó niveles intermedios de estrés laboral docente, al igual que en Montero (2019) en donde los colaboradores no se sienten como parte del grupo, sin embargo, en los resultados de Mosquera (2021) los trabajadores del GADME se sienten inclusive respaldados por todo el departamento de Talento Humano.

La dimensión clima organizacional evaluó las estrategias de la organización y las políticas implementadas en la organización, en donde los docentes universitarios percibieron niveles intermedios de estrés, esto lleva semejanza con el estudio de Montero (2019) y diferente de Mosquera (2021) en donde, aparte de lo que perciben de las estrategias y políticas consideran que carece de una buena dirección por parte del jefe, ya que si no hay una coordinación para ejecutar las actividades se crea un estrés laboral alto en todos los colaboradores.

La dimensión Respaldo de grupo alcanzó un nivel bajo con un estresor de sentimiento que no existe trabajo del grupo y que no se sienten parte del equipo, al igual que el estudio de Aguayo (2021) y diferente con un nivel intermedio en Montero (2019), Robert (2016) y nivel alto en el estudio de Mosquera (2021), que sí sienten el apoyo grupal.

La dimensión Influencia del líder alcanzó niveles bajos con el estresor más presente que fue la percepción de que los jefes no se preocupan por su bienestar, semejante a los presentados por Aguayo (2021) y Mosquera (2021) en los departamentos de Higiene y Talento Humano del GADME respectivamente y, a diferencia de Montero (2019) que expresan que sí se sienten respaldados por sus jefes en su labor diaria.

La dimensión Territorio organizacional alcanzó niveles bajos de estrés docente con la presencia del estresor de espacio privado en sus oficinas, al igual que los resultados de Mosquera (2021) y diferentes en Montero (2019) que presentó niveles bajos expresando que los funcionarios bancarios cuentan con espacios privados de atención, e intermedio en los docentes UPS Robert (2016).

La dimensión Tecnología presentó niveles bajos de estrés, identificando como estresores la falta de todas las herramientas y conocimientos tecnológicos necesarios para realizar las funciones asignadas, al igual que en los estudios de Mosquera (2021), León y Mancesidor (2021) y a diferencia de los colaboradores bancarios que sí cuentan con toda la tecnología para el desempeño de sus labores (Montero, 2019) y (Robert, 2016).

Queda pendiente a partir de estos resultados, continuar investigaciones que tomen las diferentes características sociodemográficas para evaluar por dimensiones y realizar

comparaciones. Así también generar estrategias para disminuir de ser el caso los niveles que se están presentando.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Las conclusiones a las que se llegó luego de aplicar los instrumentos, realizar su análisis y discusión se presentan a continuación:

- Se determinó que el nivel de estrés laboral presente en los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE fue intermedio, alcanzando una puntuación de 97 puntos de un límite de 117,20 puntos, aunque no es fuerte ya está presente en los docentes.
- La dimensión que presentó nivel de estrés fue la estructura organizacional, nivel intermedio las dimensiones falta de cohesión y clima organizacional y, niveles bajos de estrés las dimensiones respaldo de grupo, influencia del líder, territorio organizacional y tecnología.
- Los estresores laborales presentes en los docentes fueron: no sentir respaldo del grupo de trabajo, que los jefes no se preocupan por su bienestar personal, no tener claro las políticas y estrategias de la universidad, no contar con un espacio privado de trabajo, tener pocas herramientas tecnológicas para cumplir con las tareas encomendadas, además del papeleo que deben realizar para su cumplimiento.

### **5.2 Recomendaciones**

A partir de las conclusiones se presentan las siguientes recomendaciones para las autoridades de la carrera y de la universidad:

- Proponer estrategias para disminuir los niveles de estrés presente en los docentes de la carrera.
- Realizar socializaciones periódicas sobre las políticas, lineamientos y estrategias en la cuales la universidad y la carrera están inmersas para lograr que todos los docentes las conozcan y puedan proyectarse en función de ellas, logrando a un futuro cercano sentirse parte del grupo de trabajo.

- Las autoridades deben presentar en su planificación operativa anual mejoras en las herramientas y capacitaciones tecnológicas que le permitan cumplir con los objetivos planteados; además de mejorar procesos que disminuyan el papeleo que perciben los docentes como estresantes.

## 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>
- Alvites C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Asamblea Nacional Constituyente (2011). Constitución de la República del Ecuador 2008. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Barradas M., Delgadillo R., Mora, J. (2018). Fundamentos de estrés. En Barradas M., Delgadillo R., Gutiérrez L., Posadas M., García J., López J., Rodríguez E. (1era E.). *Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual*. EEUU. Palibrio.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=diferentes+tipos+de+estres&ots=xGLGpKhUU9&sig=5mU2mieeqxDkJBHBMf4Pq6ngNI#v=onepage&q=diferentes%20tipos%20de%20estres&f=false>
- 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](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006)
- Codutti P., Gattás Y., Sarmiento S., Schmid R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional del Cuyo. San Rafael. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)
- Contreras M. & Dextre G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo*. (Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Psicología). Universidad Continental. Huancayo.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2956/1/IV\\_FH\\_U\\_501\\_TE\\_Contreras\\_P%c3%a1rraga\\_2016.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2956/1/IV_FH_U_501_TE_Contreras_P%c3%a1rraga_2016.pdf)

EU-OSHA (2021). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Europa.  
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Flores K. (2021). *Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Esmeraldas.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2626>

Galves D., Martínez A., Martínez F. (2015). Universidad Autónoma Metropolitana. Ztapalapa.  
<http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/revista/97/pdfs/estres.pdf>

García J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal Administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca*. Cuenca 2015. (Tesis de posgrado). Universidad de Cuenca. Cuenca.  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2021). El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.  
<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+516>

León R. y Mancesidor A. (2021). *Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/62704>

Montero, G. (2021). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias de la ciudad Esmeraldas, año 2020*. Tesis de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Esmeraldas. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2582>

Mosquera, M. (2021). *El estrés y la satisfacción laboral en la Dirección de Desarrollo Organizacional del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas*. Tesis de Posgrado.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Esmeraldas.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2571>

Naranjo A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de covid-19*. (Tesis de grado). Universidad del Azuay, Ecuador.

Parihuamám M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón–Piura, Piura.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Párraga K. & Escobar G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio de presencial a virtual. *YACHASUN*. Vol. 4. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74/162>

Quiranza J. (2021). *Estrés laboral durante la covid-19: a propósito de una revisión sistemática*. (Tesis de posgrado). Universidad Internacional SEK ser mejores. 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>

Raymundo Y. (2020). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria de Huancavelica*. (Tesis de grado). Universidad Peruana de los Andes, Perú.

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](http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/17579/67227_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Secretaría Nacional (2011). Ley Orgánica de Seguridad Social.  
[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_segu.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf)

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades (2021). El Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida” (2017-2021).  
[https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_OK.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK.compressed1.pdf)

Ticota S., Paucar G., Llerena G. (2020). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Enfermería Global*. N (19).  
<file:///C:/Users/USER/Downloads/TICOTA-%20NIVEL%20DE%20ESTRÉS%20Y%20ESTRATEGIAS%20DE.pdf>

Usma, Y. (noviembre, 2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. Tesis de Grado. Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia.  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf)

## ANEXOS

### CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS (1996)

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.	( )