

**SALUD MENTAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE CARTAGENA EN EL PERIODO 2020**

**RODRÍGUEZ OROZCO GINETH DEL CARMEN**

**TOVAR TAPIAS LINA MARCELA**

**UNIVERSIDAD DEL SINU ELÍAS BECHARA ZAINÚM SECCIONAL**

**CARTAGENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE ENFERMERÍA**

**2021**

**SALUD MENTAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE CARTAGENA EN EL PERIODO 2020**

**RODRÍGUEZ OROZCO GINETH DEL CARMEN**

**TOVAR TAPIAS LINA MARCELA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ENFERMERA**

**ASESORES**

**LINDSAY PEINADO VALENCIA**

**KEYDIS RUIDIAZ GOMEZ**

**UNIVERSIDAD DEL SINU ELÍAS BECHARA ZAINÚM SECCIONAL**

**CARTAGENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE ENFERMERÍA**

**2021**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

---

---

**Firma del Presidente del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo es dedicado a Dios por permanecer en mi vida, guiarme, y llenarme de sabiduría durante toda mi carrera profesional.

A mis padres Lillis Orozco B. y William Rodríguez S. Por ser mi motivación, gracias por su amor, consejo, apoyo incondicional por su dedicación durante todo mi crecimiento tanto personal como profesional, porque sin los principios y valores inculcados durante toda esta etapa de mi vida, no hubiera sido posible convertirme en lo que soy ahora.

A mi hermana por su confianza por ser mi pilar y mi compañía durante toda mi vida, por darme todo su cariño amor y comprensión

*Gineth Rodríguez Orozco.*

Este trabajo va dedicado a Dios por llenarme de fe y confianza, gracias a él logre evadir cada obstáculo que se me presento, sin su bendición no fuera posible este logro.

A mi madre Marlen Tapia, que con su ejemplo de superación sentó en mí las bases de responsabilidad y ganas de salir adelante, brindando su mejor comprensión, amor y apoyo en cada momento. A ella le debo la persona que soy

*Lina Tovar Tapía*

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía para culminar con éxito este proyecto, por todas las bendiciones que ha derramado en mi vida, porque sin su sabia intervención no sería posible lo que soy hoy día. A mi familia por su apoyo incondicional en todo este tiempo y ser mi motor para culminar estas etapas de mi vida. A mi novio por su ayuda constante, motivación amor y por ser un importante estímulo durante el desarrollo de mi carrera profesional. A mi compañera de tesis y amiga quien ha formado parte importante de este proceso de aprendizaje, gracias por su apoyo, paciencia y amistad.

A mis asesora Keydis Ruidíaz Gómez y Lindsay Peinado Valencia, gracias por su orientación, amabilidad, motivación, por su profesionalismo el cual fue fundamental para tener una formación completa como estudiante y brindar todo su conocimiento para poder sacar adelante el presente trabajo.

A la Universidad Del Sinú Seccional Cartagena, a todos los docentes y compañeros con los cuales compartimos nuevas experiencias y conocimientos durante todo el transcurso de mi carrera.

*Gineth Rodríguez Orozco.*

El agradecimiento de este proyecto va dirigido primeramente a Dios ya que gracias a su bondad y su amor no fuera posible este logro, a mi madre que me brindo la mejor educación para poder sobresalir, gracias porque estuvo incondicionalmente en cada momento apoyándome en cada paso y decisión que tome lo largo del camino, siempre demostrando su cálida compañía, motivándome para nunca decaer, a mi familia por brindarme comprensión y siempre tener fe en mí. A mis tíos que siempre me inculcaron la importancia de la educación, llenando de valores y principios toda mi niñez. A mi compañera de tesis, por ser tan comprensiva, pacientes y sobre todo demostrarme su hermosa amistad.

A mis asesora Keydis Ruidíaz Gómez y Lindsay Peinado Valencia, por demostrarme a través de sus enseñanzas su nobleza y conocimientos que ayudaron a nutrir mi carrera profesional

*Lina Tovar Tapía*

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	4
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	11
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	14
<b>3.1 OBJETIVO GENERAL</b> .....	14
<b>1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	14
<b>4. ESTADO DEL ARTE</b> .....	15
<b>5. MARCO TEORICO</b> .....	19
<b>5.1 SALUD MENTAL</b> .....	19
<b>5.2 ESTRÉS</b> .....	21
<b>5.2.1 FASES DEL ESTRÉS</b> .....	21
<b>5.2.2 CAUSA DEL ESTRÉS</b> .....	22
<b>5.2.3 POR QUÉ SE PRODUCE EL ESTRÉS</b> .....	23
<b>5.2.4 SIGNOS Y SINTOMAS</b> .....	23
<b>5.2.5 MODELOS TEORICOS</b> .....	24
<b>5.3 ESTRÉS LABORAL</b> .....	27
<b>5.3.1 MODELOS DE ESTRÉS LABORAL</b> .....	28
<b>5.3.2 TIPOS DE ESTRÉS LABORAL</b> .....	30
<b>5.3.3 FUENTES DE ESTRÉS LABORAL</b> .....	30
<b>5.3.4 CAUSAS Y FACTORES DESENCADENANTES.</b> .....	33
<b>5.3.4.2 FACTORES INTERVINIENTES EN EL ESTRÉS LABORAL</b> .....	34
<b>5.3.4.2.1 Factores de riesgo psicosociales</b> .....	35
<b>5.3.5 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL</b> .....	37
<b>5.3.5.1 En el ámbito personal:</b> .....	37
<b>5.3.5.2 En el ámbito organizativo:</b> .....	37
<b>5.3.6.1 El volumen y ritmo de trabajo</b> .....	38
<b>5.3.6.2 Áreas aburridas o monótonas.</b> .....	38
<b>5.3.6.3 La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo.</b> .....	39

5.3.7 SINTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL .....	39
5.4 IMPACTO EPIDEMIOLÓGICO DEL ESTRÉS EN LA SALUD .....	40
6. MARCO CONCEPTUAL .....	42
6.1 SALUD .....	42
6.2 SALUD MENTAL .....	43
6.3 ESTRÉS .....	44
6.4 ESTRÉS LABORAL .....	45
6.5 DETERMINANTES DE LA SALUD MENTAL .....	46
6.6 LA PROFESIÓN DOCENTE .....	46
6.7 FACTOR DE RIESGO .....	47
7. METODOLOGÍA .....	47
7.1 NATURALEZA DE ESTUDIO .....	47
7.2 TIPO DE ESTUDIO (DESCRIPTIVO CORRELACIONAL TRANSVERSAL) .....	48
7.3 Población .....	51
7.4 MUESTRA .....	51
7.5 MUESTREO: .....	51
7.6 CRITERIOS DE SELECCIÓN .....	52
7.6.1 Criterios De Inclusión .....	52
7.6.2 Criterios De Exclusión .....	52
7.7 VARIABLES .....	52
7.7.1 Variable de estudio .....	52
7.8 TECNICA E INSTRUMENTO .....	53
7.8.1 Tabla sociodemográfica .....	53
7.8.2 Cuestionario: Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS) .....	54
7.8.2.1 Definición de Dimensiones Laborales .....	55
7.8.2.1.1 Clima Organizacional .....	55
7.8.2.1.2 Estructura Organizacional .....	56
7.8.2.1.3 Territorio Organizacional .....	56
7.8.2.1.4 Tecnología .....	56
7.8.2.1.5 Influencia del Líder .....	57
7.8.2.1.6 Falta de Cohesión de Grupo .....	57

7.8.2.1.7 Respaldo de Grupo .....	57
7.8.3 El Cuestionario General de Salud de Goldbert (GHQ) .....	57
7.8.3.1 VALIDEZ Y FIABILIDAD CUESTIONARIO GOLDBERG GHQ-12 .....	60
7.8.3.2 Salud auto percibida .....	60
7.8.3.3 Bienestar psicológico .....	61
7.8.3.4 Funcionamiento social.....	61
7.8.3.5 Afrontamiento.....	61
7.8.4.2 Análisis Estadístico .....	62
8. CONSIDERACIONES ETICAS .....	63
9. ANALISIS DE RESULTADO.....	65
9.1 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS .....	65
9.2 ESTRÉS .....	67
9.3 SALUD MENTAL.....	71
10. DISCUSIÓN. ....	75
11. CONCLUSIONES.....	79
12. RECOMENDACIONES .....	83
13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	86
ANEXOS.....	102

## Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla de población docente de los programas de ciencias de la salud.....	51
Tabla 2	Tabla de muestra docentes de los programas de ciencias de la salud.....	51
Tabla 3	Variables sociodemográficas de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de Cartagena .....	65
Tabla 4	Distribución porcentual de los niveles de estrés según los programa de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de Cartagena .....	68
Tabla 5	Distribución de las fuentes de estrés laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de Cartagena .....	69
Tabla 6	Distribución de la salud autopercebida de los docentes según bienestar psicológico, funcionamiento social y afrontamiento.....	71
Tabla 7	Distribución de la salud mental relacionado a Casos y no Casos.....	72
Tabla 8	Relación entre el estrés laboral y salud mental.....	73
Tabla 9	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	102
Tabla 10	Fuentes de estrés laboral OIT .....	113

## Índice de graficas

Grafica 1 <b>Tipo de estrés</b> .....	68
Grafica 2 <b>Distribución de la salud mental relacionado a Casos y no Casos</b> .....	72

## **INTRODUCCIÓN**

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como un estado de bienestar físico, mental y social; es así que se establece que el estrés es una de las patologías que hoy en día está en incremento lo cual ha conllevado a causar un gran impacto en la salud, no solo de los trabajadores, sino también en el entorno donde desempeñan sus labores; toda persona necesita estar incentivada para tomar decisiones y actitudes para poder desarrollarse como persona, sin embargo, cuando el estrés es perjudicial y permanece como un estímulo constante, cambia a ser un distrés que es la respuesta negativa que tiene la persona, lo cual puede provocar problemas psicosociales, enfermedades o accidentes <sup>1</sup> Las personas que se dedican a trabajar dentro de las aulas se ha denominado “profesiones asistenciales” también llamados docentes, pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste profesional, lo que puede conllevar a padecer el estrés laboral <sup>2</sup> Con la siguiente investigación se pretende poder comprobar por qué los docentes de una universidad privada de Cartagena, pueden presentar estrés laboral, identificando cuáles son sus fuentes estresora y como este puede influir en su salud mental.

Al hablar de salud mental necesariamente hay que referirse a enfermedad mental, y es así como inicialmente se realizará una mirada a la concepción que ha tenido el hombre de ella. Por miles de años, los seres humanos han tratado de explicarse y controlar los comportamientos anormales, pero los intentos siempre se derivan de las teorías o modelos de conductas populares de la época. El propósito de tales paradigmas consiste en explicar por qué alguien “actúa de determinada forma”. Desde la antigua Grecia, a la mente se le ha

llamado alma o psique y se consideraba separada del cuerpo. Si bien muchos han pensado que la mente puede influir en el cuerpo y, a su vez, éste puede influir en la mente, la mayoría de filósofos buscaban las causas de la conducta anormal en una u otra. Esta decisión dio lugar a las tradiciones de pensamiento sobre el comportamiento anormal, resumidas como: Tradición sobrenatural, biológica y psicológica. Los hombres siempre han puesto la existencia de agentes externos a nuestro cuerpo y ambiente que influyen en nuestro proceder, nuestro pensamiento y nuestras emociones. Estos agentes, concebidos como divinidades, demonios, espíritus o algún otro fenómeno, como los campos magnéticos o la luna o los astros, son las fuerzas impulsoras que hay tras el modelo sobrenatural. <sup>3</sup>

Hoy en día el ser humano se ha enfocado principalmente en trabajar para obtener ciertos beneficios, pero con el paso del tiempo los empleos exigen mayor atención o que se invierta más tiempo, esto ha generado estrés en las personas y a su vez genera ciertas enfermedades. Es de suma importancia que los empleados tengan un buen rendimiento y que estén física y mentalmente estables para que puedan desempeñar de buena manera su empleo. <sup>4</sup> Muchos estudiosos del tema consideran que el estrés es perjudicial porque afecta negativamente la salud física y mental, pero la gran mayoría señala que el estrés en sí mismo no es dañino; que simplemente es una respuesta orgánica y mental a un estímulo del medio externo o interno que pone a funcionar mecanismos psicofisiológicos suplementarios para hacerle frente. Es nocivo cuando es frecuente e intenso o cuando la respuesta dada por el individuo no logra solucionar la situación. <sup>5</sup>

La docencia es considerada una de las profesiones más estresantes, sobre todo porque implica un trabajo diario basado en interacciones sociales en las que el docente debe hacer un gran

esfuerzo para regular no solos sus propias emociones sino también las de los estudiantes, padres, compañeros, entre otros. El ejercicio docente en Colombia es considerado como un factor de riesgo que puede desencadenar múltiples patologías entre ellas la hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares. Los cambios adaptativos y las exigencias afectan la salud provocando la aparición de estrés y con él, las sintomatologías psicósomáticas con manifestaciones que abarcan tanto la salud física, como mental del individuo y que ocasionan una pérdida de interés por la profesión, con repercusiones negativas hacia los usuarios (estudiantes, docentes, administrativos) con los que se interactúa en la actividad laboral. <sup>6</sup>

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés consiste en un esquema de reacciones desencadenadas por una situación en que la demanda supera la capacidad de respuesta del individuo, los llamados estresores pueden ser tanto físicos como psicológicos; cualquier evento que supere la capacidad de afrontamiento del individuo. Desde la prehistoria se identifica el estrés, cuando el cazador debe enfrentarse al hecho de atrapar su presa y al no lograrlo puede o no entrar en desequilibrio, traducido hoy en día a las exigencias que tiene cualquier ser humano en su trabajo y las cuales debe superar de acuerdo a sus capacidades cognitivas y psicológicas <sup>7</sup>.

El estrés hace que el cerebro prepare al cuerpo para la acción defensiva, por lo que el sistema nervioso se estimula y como consecuencia se acelera el pulso, profundizar la respiración, y tensar los músculos. Esta respuesta es fundamental debido a que es utilizada por el organismo ante situaciones amenazantes. La respuesta es la misma en todos los individuos independientemente de la situación <sup>7</sup>

El estrés puede ser originado por varias causas, una muy importante es la “carga de trabajo” a la que se ven enfrentadas las personas que trabajan en un ambiente en el que se manejan grandes responsabilidades, además de la presión por dar buenos resultados y no generar o reportar pérdidas financieras. Esta produce, insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, dolores de cabeza entre otras <sup>7</sup>

El estrés relacionado con el trabajo ha estado emergiendo como una de las principales causas en los síntomas desfavorables para la salud mental en las sociedades actuales. El resultado directo de excesivas presiones y demandas impuestas a los empleados, ha originado que algunas personas desarrollen síntomas de depresión, ansiedad y otros efectos adversos en la

salud mental. Si bien, es posible que otros cofactores contribuyan al desarrollo de ansiedad y depresión en algunos grupos de la población, la evidencia sugiere que la presión en los puestos de trabajo provoca reacciones adversas en algunas personas. De hecho, se han establecido correlaciones positivas entre los síntomas del estrés laboral y los problemas de salud mental. Es decir, no es raro observar casos con pérdida de apetito, llanto descontrolado, fatiga y letargo, sólo para nombrar algunos, entre las personas que experimentan el estrés laboral. De hecho, es probable que el estrés laboral empeore los problemas de salud mental en individuos con predisposición a enfermedades mentales <sup>8</sup>

Por tal motivo este ha sido estudiado de manera especial, debido al impacto que tiene en la salud de los trabajadores, en su productividad y en el ambiente de trabajo. Para el caso de esta investigación, se entiende como estrés laboral el desbalance percibido por el trabajador entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto de trabajo y sus capacidades, características y expectativas individuales <sup>7</sup>

En los contextos educativos, especialmente en la población docentes, se enfrentan a menudo a situaciones de estrés que pueden llegar a poner en juego su bienestar psicológico en el trabajo. En la literatura sobre estrés laboral de las últimas décadas hay numerosos estudios dirigidos a investigar este problema en la población docente incluso en los medios de comunicación aparecen con frecuencia noticias relativas a la complejidad del trabajo del profesor actualmente y a los estresores a los que parece estar expuesto. Entre estos se destacan las dificultades para hacer frente a los problemas de comportamiento, falta de motivación de los estudiantes, la diversidad del alumnado y los escasos recursos para afrontarla, la sobrecarga de funciones y la falta de tiempo para realizarlas. Todos estos se han

convertido en importantes fuentes de estrés y ansiedad para el profesorado, que repercuten de forma negativa tanto en su rendimiento laboral como en su salud psicofísica; es así como los problemas de salud mental son considerados como uno de los principales causantes de baja en la docencia<sup>9</sup>.

Cuando se habla de salud laboral o bienestar laboral podemos inferir que hace referencia a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización, esto con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes. Tomando en cuenta que la salud física y mental es una de las dimensiones que contribuyen a que los seres humanos tengan una calidad de vida, y más aún en el ámbito laboral, un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir y mantener un adecuado bienestar en el trabajo. De esta manera, en el caso que exista un riesgo psicosocial que puede afectar de alguna forma a los colaboradores de una organización, se ve reflejado no solo en la calidad de vida sino también que produce un impacto negativo en las condiciones productivas de la organización, es decir, para lograr productividad, sostenibilidad, competitividad y un correcto desarrollo de las labores organizacionales es de vital importancia que sus empleados o colaboradores gocen de buena salud física y mental, lo que se logra a través de un bienestar laboral<sup>10</sup>.

También es importante resaltar que en los últimos tiempos las organizaciones han incrementado su preocupación por garantizar el bienestar laboral y social de los empleados, que aunque esta tarea sea compleja y no se haya podido dar garantía total de contextos saludables de trabajo, si existe un preocupación constante por lograr promover y

mantener un alto grado de bienestar físico y mental para los colaboradores en sus actividades, con el fin de bríndales una “protección” de riesgos que puedan perjudicar la salud en general y posibilitar la adecuación de estas actividades según las aptitudes fisiológicas y psicológicas de los colaboradores, alcanzando así contar con unos colaboradores más sanos, más motivados y con un mejor clima laboral<sup>10</sup>

El estrés laboral es un fenómeno de índole mundial por las altas cifras de prevalencia que tiene, las cuales lo convierten en un problema de salud pública por el impacto que genera en los aspectos económicos, sociales, políticos y de salud. Debido a esta situación, el estrés laboral es considerado hoy en día como la enfermedad del siglo XXI. No obstante, sus orígenes, según las aportaciones de Montero Granthon en el 2010<sup>11</sup>, se remontan al año de 1930, cuando el doctor Han Selye observó que los pacientes indistintamente del padecimiento presentaban una sintomatología en común: cansancio, pérdida de apetito, astenia, bajo peso, entre otras, fenómeno al que Selye denominó el “Síndrome de estar enfermo”. Desde entonces y hasta la actualidad, la definición que ha sido bien aceptada es la descrita por el National Institute of Occupational Safety and Health, que explica que el estrés laboral es el conjunto de respuestas nocivas y emocionales producto del desequilibrio entre las exigencias laborales y las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, y que pueden conducir a una mala salud o a una lesión<sup>12</sup>.

En casi todas las profesiones, la prevalencia es alta y el número de casos continúa aumentando. Las enfermedades mentales y el estrés se suman a los problemas laborales anteriores: falta de seguridad, ambientes tóxicos, etc. De hecho, la mitad de las personas en edad activa (unos ocho millones) está descontenta con su trabajo, y de ellos unos tres millones

están padeciendo las consecuencias del estrés. En países nórdicos y Estados Unidos, esta tendencia se agrava más. Factores como el miedo a perder el empleo, la monotonía de algunas tareas, la falta de expectativas y la insatisfacción laboral colaboran en el incremento de su incidencia<sup>13</sup>.

En España, la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado principalmente en educación primaria y secundaria, siendo escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario. Esto puede ser debido a que tradicionalmente, se ha considerado la enseñanza universitaria como una ocupación con bajo estrés debido a la concepción de que el personal universitario dispone de estabilidad, baja o moderada carga de docencia, libertad para proponer sus propios intereses de investigación y flexibilidad horaria. Sin embargo estas condiciones han sufrido, en los últimos años, un considerable empeoramiento<sup>14</sup>.

En el ámbito hispanoamericano, la mayor parte de los estudios que se han ocupado del tema de la salud mental de los maestros señala la existencia recurrente de enfermedades de tipo laboral denominadas síndrome de Burnout (o agotamiento) y malestar docente<sup>15</sup>.

En Europa, se han desarrollado diversos estudios sobre la afectación a los docentes en su salud mental, y en América Latina se conocen estudios como el trabajo como valor de las sociedades humanas (2006) y la doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios (2010), dirigidos por la Universidad Autónoma de Barcelona<sup>15</sup>.

De acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Colombia se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores

más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones, En cuanto a sus causas, el estrés laboral puede estar originado por una excesiva carga de trabajo, por un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo o por unas relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo. Si bien cualquiera de estos tres factores puede originar estrés laboral, en ocasiones una combinación de los mismos puede resultar en situaciones más graves que a larga son más difíciles de tratar. Además a estos tres factores se añaden otros que pueden generar situaciones estresantes, como problemas familiares, problemas del entorno laboral, desgaste físicos o una remuneración inadecuada del trabajador<sup>82</sup>.

En Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor.

En Bogotá, Colombia, Díaz Granados, González y Jaramillo, en el año 2006 realizó un estudio con maestros del sector público que identificó algunas condiciones laborales y contextuales que influyen en el bienestar de estas personas. Entre las problemáticas más frecuentes estuvieron las dificultades de concentración, la pérdida de la memoria, beber o fumar en exceso y trastornos del sueño; desde el punto de vista físico se mencionaron dolor de cabeza, fatiga, trastornos vocales, afecciones respiratorias, hipertensión y otros. Sin embargo, estas problemáticas no fueron medidas por los investigadores; el resultado se basó

sólo en lo reportado por los participantes. Por consiguiente, hacen falta más estudios que describan los factores psicosociales laborales que se relacionan con la salud de los docentes, especialmente en Colombia<sup>16</sup>.

En una institución educativa en Cauca, Colombia en el año 2012 se determinó que hay presencia de estrés laboral y consecuencias en la salud mental en la población docente con una prevalencia de 36,3% y 29,3% respectivamente; en donde los factores más relevantes en cuanto al estrés fueron el clima organizacional y las tecnologías y en el caso de las consecuencias en la salud mental fueron somatización, perturbación del sueño, ansiedad y depresión severa<sup>17</sup>.

En Cartagena no se encontraron investigaciones previas relacionadas a cómo influye el estrés laboral en la salud mental de los docentes de una universidad, lo que incrementa la necesidad de realizar trabajos investigativos que permitan conocer el comportamiento de este síndrome dentro de este grupo poblacional.

No obstante también es el caso del personal docente que labora en la Universidad privada de la ciudad de Cartagena puede presentar una susceptibilidad a desarrollar un estrés laboral por la presencia de factores externos que pueden desencadenar alteraciones físicas y psíquicas. Con lo anterior, se consideró relevante y de gran pertinencia formular el siguiente interrogante: **¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes de una universidad privada de Cartagena?**

## **2. JUSTIFICACIÓN**

La docencia superior es una de las profesiones más estresantes por la presencia de ciertas exigencias laborales debido a los procesos de gestión en la enseñanza-aprendizaje, sumándole los diversos problemas o preocupaciones que se presentan frecuentemente en su vida personal. Considerando la percepción de cada individuo para responder ante estos estímulos, se pueden llegar a presentar factor de riesgo en su salud mental. Por otro lado, el estrés en los docentes ocupa el segundo lugar como enfermedad causante de enfermedades cardiovasculares, alteraciones mentales, gastrointestinales, etc. Un estado de salud limitado reduce la productividad laboral, ya que, al no estar una persona en una fase de bienestar mental, físico y psicológico para la realización de su trabajo, así mismo será el desempeño de su labor como docente.

Por tal razón, surgió la idea de desarrollar esta investigación, porque se observó la necesidad de estudiar el estrés laboral y su influencia en la salud mental a través de la implementación de un instrumento que permita analizar dicha relación en los docentes de una universidad privada de Cartagena, debido a que actualmente la Universidad cuenta con 11 programas presenciales en funcionamiento, cuyos docentes no se encuentran inmunes de presentar signos y síntomas de estrés, ya que a través de esto podemos identificar factores (sociales, personales, políticos, psicológicos, etc.) que se suelen ignorar e influyen en la vida de una persona. Así mismo conociendo el tema “Salud mental”, podremos fortalecer conocimientos que nos permitan identificar si el estrés afecta en docentes, las conductas, manera de pensar, las relaciones interpersonales y su productividad organizacional en la institución y en la vida personal.

Esta investigación presenta una gran viabilidad al momento de su desarrollo generando resultados de gran beneficio con relación a la inversión, dado que se cuenta con el acceso a la universidad, docentes, sobre todo la disponibilidad, y es de mucho interés al realizar la investigación, porque aportamos conocimiento a nuestra disciplina aclarando a través de esta, los diferentes aspectos que desencadena el estrés en personas laborando, dejando de lado las conductas o síntomas que se observan a medida que va experimentado la enfermedad y esto ayuda a investigadores de distintas áreas de la salud a promover el dictamen de un diagnóstico oportuno. También como seres humanos restamos importancia a la salud mental como desarrollo de nuestra vida cotidiana y esto se puede convertir en un problema a largo plazo. Este trabajo busca proporcionar información que sea de gran utilidad para la comunidad docente, ya que a lo largo de una jornada laboral se descuidan ciertos aspectos externos e internos dentro del área de trabajo que afectan con frecuencia la salud del docente, así mismo interviniendo en los demás trabajadores y toda la organización. Esta población debe conocer que factores; como la comunicación, el ambiente de trabajo, la estructura, la manera de liderar y organizar dentro de un área de trabajo son aspectos necesarios e importantes para poder mantener un buen orden, trabajando todos en equipo y dentro de un mismo marco. No se puede ignorar que factores como la edad, el tiempo que estos docentes llevan laborando y ejerciendo el cargo, ponen en riesgo la salud de la persona y de la institución, por tal razón esta investigación permitirá demostrar que factores interviene con mayor frecuencia en el personal docente, permitiendo adquirir conocimientos a los mismo y a instituciones

Para la enfermería es importante esta investigación ya que una de las funciones de esta rama es la prevención de enfermedades, a través de la búsqueda de factores desencadenantes del estrés, observar los determinantes de la salud mental de esta población (docentes), se lograra abordar la problemática a través de la educación, creación de entornos y condiciones de vida que propicien la salud mental y permitan a las personas adoptar y mantener modos de vida saludables, tanto laborales como personales. Evitando el desarrollo de enfermedades a futuro a causa de esta. Debido a que no se cuentan con suficientes estudios con respecto a cómo influye el estrés laboral en la salud mental de los docentes, el presente trabajo es conveniente para afianzar con mayor conocimiento sobre los síntomas, causas y fases del estrés y necesidades de intervención. Por otra parte, la investigación contribuye a ampliar los datos sobre el estrés laboral, para contrastarlos con otros estudios similares y analizar variables según la carga laboral, problemas económicos, sociales, personales o enfermedades coexistentes que afectan la salud mental.

El trabajo tiene una utilidad metodológica, debido a que aporta diversos elementos reflexivos que podrían realizarse en futuras investigaciones con metodologías compatibles, de manera que se posibilitaran análisis en conjuntos, comparaciones entre periodos temporales concretos y evaluaciones de las intervenciones que se estuvieron llevando a cabo para la identificación del estrés e intervención de está, mejorando nuestras prácticas y aportes.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Establecer el nivel de estrés laboral y su relación con la salud mental en docentes del área de la salud de una universidad privada de Cartagena en el año 2020

#### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Describir las características sociodemográficas como edad, sexo, tiempo de desempeño laboral, años ejerciendo el cargo y número de horas semanales de trabajo de la población docente del área de la salud.
- ✓ Identificar el estrés laboral según las variables; clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.
- ✓ Evaluar la salud auto percibida de los docentes universitarios en términos de bienestar psicológico, funcionamiento social y afrontamiento.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la salud mental y el estrés laboral en los docentes de una Universidad privada de Cartagena

#### **4. ESTADO DEL ARTE**

En el siguiente estado de arte se busca agrupar la información que sea pertinente de todo lo expuesto anteriormente con respecto al tema a investigar, permitiendo identificar las opiniones y aporte de diferentes autores a lo largo de los años.

Stavroula Leka BA., Amanda Griffiths., Cox Tom.<sup>18</sup>, en su libro “La organización del trabajo y el estrés”, reconocen que el estrés laboral es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para la que trabajan. Los resultados de la investigaciones muestran que le tipo de trabajo que produce más estrés es aquel que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, hay pocas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control, y el apoyo que se recibe de los demás es escaso. “El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

Martínez Selva J.M,<sup>19</sup> para el año 2004 en su libro “Estrés laboral”, el autor habla que el estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable. Expone las distintas formas en que el estrés laboral se manifiesta, y describe tanto las actuaciones de gestión que pueden disminuirlo, como todo lo que puede hacer el directivo o empleado para prevenir y eliminar este tipo de estrés.

El autor persigue establecer un puente entre la psicología científica y las prácticas y sistemas actuales de gestión empresarial, con el objetivo de contribuir a disminuir este grave y ubicuo problema y sus consecuencias. El objetivo general de este libro es describir el estrés laboral

y sus principales variantes y las formas de prevenirlo, afrontarlo y atenuar sus efectos. El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o en conjunto como agentes estresantes. Las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional sino que se extienden a menudo a la vida personal y familiar. La mayoría de las personas pasa una gran parte de su tiempo en el trabajo y éste desempeña un papel central en sus vidas, tanto como fuente de sustento como de identidad personal y de relaciones con los demás. Para muchos, el trabajo es una medida de sí mismos, de cuál es su valor como persona. En consecuencia, lo que ocurre en el trabajo tiene muchas veces una gran influencia en el estado de ánimo<sup>20</sup>

González y Quiroa, en la tesina Consecuencias del Estrés Laboral hacia la institución, estudio realizado con personal de una institución educativa, cuyo objetivo fue medir el nivel de estrés que puedan presentar los empleados de este lugar. Utilizaron como diseño la investigación descriptiva y para comprobar la hipótesis una prueba estandarizada Escala de Apreciación del Estrés EA, y una boleta de opinión donde determinara los niveles de estrés que manejan los colaboradores de esta institución<sup>21</sup>.

Los autores comprobaron que la influencia del estrés dentro del ámbito laboral afecta de manera significativa el desempeño en la empresa y esta situación se relaciona con algunos trastornos como de ansiedad, el cual puede ser una reacción normal al momento de enfrentarse a situaciones diversas de vida, pero en el momento de que esta se da en exceso altera la vida de las personas y puede convertirse en una seria enfermedad. Concluyeron en que el estrés puede llegar a ser positivo si se maneja de manera adecuada e incluso apoya al

trabajador en la realización de sus tareas, pero si sobrepasan los parámetros normales se corre el riesgo de tener consecuencias negativas como la falta de actividad física y mental. Como principal recomendación establecieron brindar más atención a los colaboradores de la institución para mejorar su desempeño y reducir el estrés<sup>21</sup>.

Menciona Guic, E., Bilbao A., & Bertin, C.<sup>22</sup>, en el artículo sobre Estrés Laboral en la revista médica de Chile en la página electrónica [www.scielo.cl](http://www.scielo.cl) (febrero 2013) publicada en el año 2002 pág. 1, que el estrés laboral no solamente trae consigo graves problemas a nivel de salud mental y física de las personas, en cambio aun trae consecuencias en el aspecto económico de las instituciones donde se trabaje. Al momento de surgir esta situación en la empresa se inicia con una inestabilidad laboral, rotación y recorte de personal lo cual no dará confianza a los colaboradores, por lo tanto, la productividad se verá seriamente afectada porque la forma de trabajo no motivará a realizarlo con un buen desempeño.

Aluden Encala y Zerraga<sup>23</sup>, en el artículo factores que desencadenan el Estrés y sus consecuencias en el Desempeño Laboral en emergencia de la Revista Peruana de Obstetricia y enfermería en la página <http://revistas.concytec.gob.pe>, que al estudiar detenidamente las situaciones desencadenantes del estrés, es notorio observar las exigencias de los diversos trabajos, lo cual lleva al individuo a comportarse y tener reacciones inesperadas en su ambiente laboral, lo que perjudicara drásticamente para poder continuar con su rutina en el mismo. Sí las ocupaciones u obligaciones les son asignas y van más allá de la capacidad de realizarlas de parte del individuo como un trabajo apresurado, peligroso, riesgo económico o alta responsabilidad pueden causar muchos más factores estresantes que al momento de darse con menor exigencia.

Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas, aplicaron un estudio de carácter cuantitativo, a través de la recolección de datos numéricos, los cuales son analizados mediante técnicas estadísticas. Permitiendo desarrollar una evaluación eficaz del estrés ocupacional. **Leibovich & Schmidt**<sup>24</sup>, Las variables analizadas en este inventario han sido Percepción del estrés, Factores Intrínsecos del trabajo, Rol de la Gerencia, Relaciones con otras personas, Carrera y logro, Estructura organizacional y clima e Interfaz Casa/Trabajo. Como resultado se detectaron relaciones muy estrechas entre las diferentes fuentes de estrés analizadas como son Carrera y logro vs Estructura organizacional y clima; Rol de gerencia vs Relaciones con otras personas; Rol de gerencia vs Factores intrínsecos del trabajo; Relaciones con otras personas vs Carrera y logro. Dichas relaciones evidencian que la existencia de determinada fuente de estrés en el entorno organizacional seguramente está relacionada con la existencia de otras fuentes, siendo común la confluencia de varias fuentes de estrés en determinado entorno, minimizando la posibilidad de existencia de solo una fuente<sup>25</sup>

## **5. MARCO TEORICO**

### **5.1 SALUD MENTAL**

La salud es definida por la Organización Mundial de la Salud para el año 1947 como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia" <sup>26</sup>. El concepto de salud aprecia el ser humano de forma integral, admitiendo la interacción e interdependencia entre lo físico, lo mental y lo social. Así que es posible inferir que la salud mental va a depender directamente del pre disponibilidad biológica del individuo, y de alteraciones importantes en el bienestar físico y social. Según Rivera<sup>27</sup>, en el año 1980, la salud mental influye directamente en el estado de este completo bienestar y se entiende como un derecho fundamental de vivir en equilibrio emocional, que admitiendo variabilidad, cambios y crisis en la vida del ser humano, no implique más esfuerzo del necesario para mantener dicho equilibrio.<sup>28</sup>

Esta definición de salud mental concede la aceptación de que en la vida hay naturalmente momentos de inestabilidad propias de las crisis evolutivas del desarrollo personal y social que afectan el bienestar. Para regular los momentos de crisis, el individuo comporta y sufre en búsqueda de la homeostasis, es decir, la tendencia de los organismos vivos a adaptarse a las nuevas condiciones y a mantener el equilibrio a pesar de los cambios según Álvaro y Paéz<sup>29</sup>, en el año 1996. El mantenimiento del equilibrio requiere un esfuerzo sostenido que, por su vez, sobreentiende un desgaste mental que necesita ser compensado mediante el bienestar.<sup>28</sup>

Según el artículo 3 de la ley 1616 la salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que

permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.<sup>30</sup>

Los factores externos, los cambios en el entorno social pueden alterar de forma negativa la homeostasis en los individuos de forma a desarrollar la predisponibilidad de un trastorno mental y, por su vez, los trastornos mentales afectan tanto los procesos de pensamiento como los de humor, las funciones psicológicas y propias del ser humano por medio de las cuales se efectúan las actividades personales, académicas, laborales, familiares, sociales, es decir, están presentes en toda ocasión y circunstancia del individuo afectado.<sup>28</sup>

Entre los síntomas que más se relacionan cuando se habla de salud, están los vinculados con el estrés. Se han realizado muchas investigaciones al respecto, siendo uno de los factores más estudiados en los últimos años en la Psicología de la salud, relacionado con la salud mental. Es muy común encontrar el estrés en las poblaciones trabajadoras; a menudo individuos presentan dolores, ansiedad, problemas en el sueño y una leve depresión, aunque en algunos casos pueden ser generados por otras circunstancias; la mayoría están ligadas a un estrés crónico ocasionado por el ambiente laboral que incluso pueden ocasionar dificultades a nivel hormonal y nervioso. Si el individuo es sometido por mucho tiempo a circunstancias de inseguridad, baja autoestima, aislamiento social y falta de control en el trabajo durante un largo tiempo, es lógico que posteriormente pueda desarrollar alguna dificultad en su salud debido a la carga que debe soportar; dolores lumbares y enfermedades cardiovasculares han sido relacionadas con la falta de control en el trabajo; sin embargo, según estudios esto puede

ocurrir independientemente de las características biológicas y psicológicas que posea la persona.<sup>31</sup>

## **5.2 ESTRÉS**

El estrés, hoy en día, es una problemática que ha cobrado una importancia creciente, puesto que no sólo afecta a la conducta humana, sino que repercute también en la salud física y mental, en el rendimiento académico y laboral e incluso puede provocar trastornos personales, familiares y sociales.<sup>32</sup> El estrés se define como un proceso en el que se percibe un suceso o estímulo como amenazante y que genera respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales las cuales pueden ser consideradas normales.<sup>33</sup> Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: descritos por Cano<sup>34</sup>, en el año 2002 . Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo. -Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo. -Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.<sup>35</sup>

### **5.2.1 FASES DEL ESTRÉS**

Hans Selye<sup>36</sup> habla de tres fases del síndrome general de adaptación:

1. Reacción de alarma. El organismo se defiende de un estímulo estresante, mediante la alteración a nivel del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa. A nivel del

sistema endocrino, se dan alteraciones en el hipotálamo, hipófisis y glándulas suprarrenales, secretando mayor cantidad de hormonas como la adrenalina, noradrenalina y la ACTH.<sup>35</sup>

2. Estado de resistencia. Cuando el organismo no ha tenido tiempo suficiente para enfrentarse a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales, tiende a proseguir su adaptación de manera progresiva. Disminuye su capacidad de respuesta debido a la fatiga y suele haber un equilibrio entre el medio interno y externo de la persona. El organismo de esta manera puede resistir por mucho el tiempo el estrés, en caso contrario se avanza a la siguiente fase.<sup>35</sup>

3. Fase de agotamiento. Siendo que la energía de adaptación es limitada, cuando la situación de estrés persiste o adquiere más intensidad, se pueden llegar a sobrepasar la capacidad de resistencia. El organismo entra en un estado de deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y se reducen al mínimo sus capacidades de interrelación con el medio, llegando a tener alteraciones psicosomáticas.<sup>35</sup>

### **5.2.2 CAUSA DEL ESTRÉS**

Según Jean Benjamín Stora<sup>37</sup> "el estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo". Este instinto es bueno en emergencias, como el de salirse del camino si viene un carro a velocidad. Pero éste puede causar síntomas físicos si continua por mucho tiempo, así como una respuesta a los retos de la vida diaria y los cambios. Cuando esto sucede, (explica Jean) es como si su cuerpo se preparara para salir fuera del camino del carro, pero usted está inmóvil. Su cuerpo está trabajando sobre tiempo, sin ningún lugar para usar toda esa energía extra. Esto puede hacerlo sentir ansioso, temeroso, preocupado y tenso.<sup>38</sup>

### **5.2.3 POR QUÉ SE PRODUCE EL ESTRÉS**

En principio, se trata de una respuesta normal del organismo ante las situaciones de peligro. En respuesta a las situaciones de emboscada, el organismo se prepara para combatir o huir mediante la secreción de sustancias como la adrenalina, producida principalmente en unas glándulas llamadas "suprarrenales" o "adrenales" (llamadas así por estar ubicadas adyacentes al extremo superior de los riñones). La adrenalina se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción<sup>38</sup>:

- El corazón late más fuerte y rápido
- Las pequeñas arterias que irrigan la piel y los órganos menos críticos (riñones, intestinos), se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas y para dar prioridad al cerebro y los órganos más críticos para la acción (corazón, pulmones, músculos)
- La mente aumenta el estado de alerta
- Los sentidos se agudizan

### **5.2.4 SIGNOS Y SINTOMAS**

Los principales signos y síntomas del estrés son

1. Agotamiento psicológico.
2. Estados de confusión.
3. Alteraciones psicósomáticas:
  - Cardiopatías.
  - Accidentes cerebro vascular.

- Cuadros respiratorios agudos.
- Ataque de pánico.
- Enfermedades en la piel.
- Escalofríos, estremecimiento, fiebre intermitente.
- Dolor o debilidad muscular.
- Fatiga extrema.
- Jaquecas.

#### 4. Síntomas psicofísicos:

- Pérdida de memoria
- Confusión
- Perturbaciones visuales.
- Trastornos del sueño

Mientras más tiempo dure una situación estresante, mayor será el desgaste del organismo<sup>35</sup>

### **5.2.5 MODELOS TEORICOS**

El estrés se puede conceptualizar desde tres perspectivas teóricas. En este sentido, el estrés puede ser entendido como un estímulo capaz de provocar una reacción de estrés, como una respuesta del individuo: reacciones fisiológicas, emocionales, conductuales, entre otros; o como la interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.<sup>39</sup>

#### **5.2.5.1 El estrés como estímulo**

Este grupo teórico entiende que el estrés está asociado a los estímulos del ambiente, pudiendo perturbar o alterar el funcionamiento del organismo temporal o permanente. El estrés se localiza fuera del individuo; al individuo le corresponde el efecto producido por el

estrés. En las últimas décadas, esta conceptualización del estrés ha tenido gran repercusión en la psicología clínica, siendo el enfoque de los sucesos vitales el más influyente. Los sucesos vitales o grandes acontecimientos constituyen situaciones traumáticas con capacidad de alterar las actividades cotidianas del individuo. Existe una amplia evidencia sobre la implicación del estrés por sucesos vitales en la vulnerabilidad, génesis y/o agravación de diferentes tipos y manifestaciones de los trastornos mentales, incluidos los trastornos de ansiedad y depresión, los trastornos psicóticos, el riesgo de suicidio o el burnout. Una limitación de este enfoque es considerar la misma respuesta ante todas las situaciones. En la actualidad, se sabe que esta reacción no es equivalente ante estímulo físico y mental, existiendo mayor liberación de cortico esteroides ante el estrés mental.<sup>39</sup>

#### **5.2.5.2 El estrés como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo**

En este modelo, el estrés es concebido como la evaluación cognitiva que realiza el individuo tanto de la capacidad estresora de un evento determinado como de sus propios recursos para hacer frente a dicho evento. Por tanto, este enfoque abandona la idea de concebir al individuo como algo pasivo de las condiciones del medio que lo rodea. El modelo que explica esta perspectiva es la Teoría Transaccional de Lazarus y Folkman <sup>40</sup>, o denominada también mediacional cognitiva. La idea central de este modelo es el concepto de evaluación cognitiva. A través de este proceso mental, considerado universal, el individuo valora la significación de la situación y la relaciona con su bienestar personal y con los recursos disponibles para responder a esta. En consecuencia, la percepción que realiza el individuo de la situación es lo que define el estrés y no el agente estresor.<sup>39</sup>

Lazarus y Folkman distinguen tres tipos de evaluación:

- Evaluación Primaria: El individuo valora el significado de la situación. La situación puede ser considerada irrelevante, positiva-beneficiosa o estresante. En este último caso, la situación puede constituir una amenaza, un daño-pérdida o un desafío. La amenaza y el desafío constituyen evaluaciones anticipatorias.
- Evaluación Secundaria: El individuo realiza una valoración de los recursos propios para afrontar la situación y un pronóstico acerca del éxito que tendrá o no cada opción a la hora de abordar dicha situación. De esta forma, el individuo toma conciencia de las discrepancias que existen entre sus estrategias, habilidades y capacidades personales de afrontamiento y las estrategias, habilidades y capacidades que exigen la situación. Cuanto mayor sea la discrepancia, mayor será el malestar y la ansiedad. Por el contrario, cuando el individuo cree que es capaz de hacer algo para manejar la situación y cree que va a tener éxito, se reduce el estrés.
- Reevaluación: Implica procesos de retroalimentación durante la interacción del individuo con las demandas externas o internas y hacen que se produzcan cambios sobre valoraciones previas debidos a la nueva información obtenida del entorno.

Desde este modelo podría ser explicada la variabilidad de respuestas de las personas ante situaciones estresantes idénticas al defender este la percepción individual de cada sujeto

### **5.2.5.3 Respuestas emocionales al estrés**

Las emociones aparecen solo cuando el individuo juzga que las transacciones con el entorno tienen implicaciones para el bienestar o malestar propio. En general, cuando la situación es percibida como amenazante o dañina aparecen las emociones negativas. Por el contrario,

cuando la situación es percibida como positiva surgen las emociones positivas. Existe una disociación bastante fuerte, al menos de forma aguda, entre este tipo de respuesta y los sistemas fisiológicos de activación del estrés. Las respuestas emocionales más relevantes al estrés son la ansiedad, la apatía, la depresión, el miedo, la ira y la agresión.<sup>39</sup>

#### **5.2.5.4 Respuestas cognitivo-conductuales al estrés**

El estrés puede generar una serie de alteraciones sobre los procesos cognitivos superiores como la concentración, la atención, la memoria -tanto a corto plazo como a largo plazo-, la percepción o la toma de decisiones lo cual produce un incremento de las tasas de error y accidentes. A nivel conductual puede aparecer el abuso de drogas, como el café, tabaco, alcohol, fármacos; además de la alteración del patrón de sueño, el absentismo laboral, el aumento de las conductas violentas o la modificación de los hábitos alimentarios<sup>39</sup>

### **5.3 ESTRÉS LABORAL**

Ampliando el concepto de Estrés para ubicarlo en un contexto específico, entendemos por Estrés Laboral un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es).<sup>41</sup> Es, entonces, una respuesta adaptativa: una reacción individual del trabajador/a 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. La percepción de falta de control sobre la situación y el sentimiento de sobreesfuerzo, originan desgaste por Exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). La percepción y valoración esta mediada por

las características personales (diferencias individuales) frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados, así como la percepción de logro resultante.<sup>41</sup>

En el ámbito del sistema de educación superior, éste ocurre debido a las demandas del alumnado, la demasía y acumulo de tareas por resolver en plazos cortos y expeditos, el ambiente físico no favorable y actividades que exceden la jornada laboral; son circunstancias que pueden ocasionar riesgos y daños a la salud psíquica, social y laboral de los profesores; y por consiguiente, a las instituciones educativas debido a las inasistencias e incapacidades laborales.<sup>42</sup>

### **5.3.1 MODELOS DE ESTRÉS LABORAL**

Se han descrito dos modelos de estrés laboral que han dado origen a numerosas investigaciones. Se trata del modelo **demanda-control**, propuesto por Karasek y Theorell en 1990, y usado por Calnan, Wainwright & Almond<sup>43</sup>, en el año 2000 y del **modelo esfuerzo y recompensa** de Siegrist<sup>44</sup> en el año 2004.

#### **5.3.1.1 El modelo demanda-control**

Ha sido desarrollado para describir situaciones laborales con estresores crónicos y propone dos aspectos que generan estrés en el trabajo. Por un lado, las exigencias demandantes que se imponen al trabajador, tanto psicológicas como físicas y, por el otro, el escaso control que el individuo puede ejercer sobre éstas, entendido como el grado de libertad que tenga un trabajador para tomar decisiones sobre su tarea y utilizar sus habilidades Tsutsumi & Kawakami, para el año 2004. Posteriormente se incorporó un tercer componente, el apoyo social, que, según Calnan et al <sup>43</sup>, en el año 2000 brinda la protección necesaria contra el estrés resultante de un trabajo con demandas excesivas y escaso control. El modelo también

predice que altas demandas asociadas a elevada autonomía configuran trabajos que aumentan la motivación y permiten el aprendizaje, generando efectos protectores sobre la salud ya que posibilitan a los individuos desarrollar un mayor rango de estrategias de afrontamiento, aumentando la satisfacción laboral. En general, el control provee la oportunidad de ajustarse a las demandas acorde a las necesidades y circunstancias.<sup>35</sup>

### **5.3.1.2 El modelo de esfuerzo y recompensa**

Propuesto por Siegrist <sup>44</sup> enfatiza la importancia que tiene el trabajo para ofrecer opciones que contribuyan a aumentar la autoeficacia en las personas a través de recompensas materiales, psicológicas y sociales. El modelo postula que la falta de reciprocidad o percepción de injusticia entre la inversión que el trabajador considera haber realizado para la empresa donde trabaja y los beneficios que obtiene (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su carrera), generan las consecuencias del estrés. Calnan et al<sup>43</sup>. En el año 2000 sugieren que este modelo está basado en la premisa que si bien el estatus ocupacional provee una oportunidad de incrementar la imagen de uno mismo y la autoeficacia a través del desempeño efectivo del rol, los beneficios psicológicos asociados con el trabajo dependen de una relación recíproca en la cual la inversión del esfuerzo está relacionada con adecuadas recompensas. Este modelo goza de amplia aceptación entre los especialistas ya que coinciden en señalar que la combinación de factores situacionales o extrínsecos (que hacen al trabajo más demandante) e intrínsecos (como la motivación) provee un indicador más sensible del estrés que, por ejemplo, el modelo demanda-control que sólo considera características objetivas.<sup>10</sup>

### **5.3.2 TIPOS DE ESTRÉS LABORAL**

Campos <sup>45</sup> para el año 2006 afirma que existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo<sup>35</sup>

El crónico: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones<sup>35</sup>:

1. Ambiente laboral inadecuado.
2. Sobrecarga de trabajo.
3. Alteración de ritmos biológicos.
4. Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.<sup>35</sup>

### **5.3.3 FUENTES DE ESTRÉS LABORAL**

El término estresor laboral hace referencia a aquellos eventos, situaciones o cogniciones que pueden provocar emociones negativas, pudiendo repercutir en la salud física y psicológica del individuo en el ámbito laboral. En el marco de la Prevención de Riesgos Laborales, los estresores laborales harían referencia a los «riesgos psicosociales» que tienen lugar en el

ámbito del trabajo. Estos son definidos como aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo que, potencialmente, pueden producir daño a la salud física y/o psicológica del individuo, así como otros resultados adversos a nivel organizacional como el absentismo, disminución de la productividad o incremento de errores por parte del individuo. Los riesgos psicosociales no solo repercuten en la salud del individuo dentro del ámbito laboral, sino que también pueden continuar haciéndolo fuera de este.<sup>39</sup>

Existen diversos modos de clasificar las condiciones potencialmente estresantes del ámbito laboral. Aunque cada grupo profesional tiene unos estresores específicos y unas condiciones y situaciones relacionadas con el origen y desarrollo del estrés, a continuación se han definido tres niveles de análisis<sup>41</sup>:

1. **Estresores individuales:** Considera los aspectos personales (a partir de las diferencias individuales) que influye en la interpretación subjetiva tanto de lo que se considera como estrés y de la reacción en consecuencia<sup>41</sup>:
  - A. Cognitivo/afectivas: por ejemplo creencias y valores propios, aspiraciones, tipo de personalidad, locus de control, tolerancia a la ambigüedad, niveles de necesidad, autoestima.
  - B. Conductuales: habilidades, tolerancia a la ambigüedad, asertividad entre otros.
  - C. Demográficas: edad, género, educación, ocupación, estado de salud, total de horas trabajadas, entre otros.<sup>41</sup>
2. **Estresores del entorno o extraorganizativos:** Comprende factores políticos, económicos, sociales y familiares que inciden sobre la persona (problemas como las guerras, el terrorismo, el hambre, la pobreza, el deterioro del medio ambiente, el cambio

climático, los problemas en la educación, la salud, la exclusión, las crisis financieras y sociales, la corrupción, la violación de los derechos humanos en general, entre otros)<sup>16</sup>

3. **Estresores organizativos:** Pueden ser agrupados en cuatro tipos:

- A. Estresores del ambiente físico como luz, ruido excesivo, vibraciones, humedad, disponibilidad y disposición del espacio físico, entre otros.
- B. Estresores de nivel individual: tipo de trabajo, sobrecarga de trabajo, conflictos y ambigüedad de roles, responsabilidad por gente, discrepancias con las metas de la carrera laboral, manejo de idiomas.
- C. Estresores de nivel grupal (interpersonales): En cuanto al trabajo de grupo: conflictos grupal, presiones del grupo, posibilidades de interacción con los colegas (en el trabajo, en los descansos y después del trabajo); tamaño y cohesión del grupo primario de trabajo; reconocimiento por el trabajo realizado; apoyo social; apoyo instrumental; carga de trabajo equitativa; acoso.
- D. En cuanto a supervisión: participación en la toma de decisiones; recibir retroalimentación y reconocimiento del supervisor; ofrecer retroalimentación al supervisor; cercanía de la supervisión; exigencias poco claras o contradictorias; acoso.
- E. Estresores organizativos entre los que destacan las siguientes dimensiones:
  - Condiciones relativas a la empresa tales como estructura; puesto directivo (frente a puesto en la cadena de producción); prestigio relativo del puesto; estructura empresarial poco clara; burocracia organizativa; políticas discriminatorias, estilos gerenciales, tecnología.

- Aspectos temporales de la jornada laboral y del propio trabajo: trabajo nocturno y por turnos; horas extraordinarias no deseadas o “excesivas”; el pluriempleo; un ritmo rápido de trabajo, especialmente cuando hay que estar muy vigilante; tiempos de entrega; programación de los ciclos de trabajo y de reposo; la variación de la carga de trabajo;
- Contenido del trabajo: trabajo fragmentado, repetitivo y monótono, con poca variedad de las tareas o de la aplicación de conocimientos; tareas o exigencias poco claras o contradictorias; recursos insuficientes para las exigencias o responsabilidades del trabajo.
- Otros aspectos: relación entre incentivos y rendimiento (evaluación del desempeño), controles de calidad, traslados de lugar de trabajo dentro y fuera del país, estabilidad laboral, diseño del puesto de trabajo, entre otro.<sup>41</sup>

### **5.3.4 CAUSAS Y FACTORES DESENCADENANTES.**

#### **5.3.4.1 Factores desencadenantes**

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia, los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral. Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente

o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.<sup>35</sup>

Doval et. Al<sup>46</sup>, en el año 2004 distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son<sup>35</sup>:

1. Factores intrínsecos al propio trabajo
2. Factores relacionados con las relaciones interpersonales
3. Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
4. Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional <sup>35</sup>

#### **5.3.4.2 FACTORES INTERVINIENTES EN EL ESTRÉS LABORAL**

Basados en Bresó<sup>47</sup> en el año 2008 y Dolan et al<sup>48</sup> En el año 2005 podemos indicar tres factores intervinientes en el Estrés Laboral

1. Recursos personales: Refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.
2. Recursos laborales: Son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas

3. Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos

El balance o desbalance de estos factores incidirá en el tipo y grado de estrés que una persona viva.<sup>35</sup>

#### **5.3.4.2.1 Factores de riesgo psicosociales**

Los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos. Estos pueden llegar a ser muy complejos, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, mientras que otros están ligados a la influencia de factores externos tales como: la situación económica y la inseguridad; que, aunque siendo ajenas al lugar de trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el individuo<sup>49</sup>

Condiciones Intralaborales Refiriéndose A:

- Carga de trabajo: se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. También la realización de actividades que son producidas con rapidez, puede ocasionar molestias para el trabajador, al igual que el trabajo bajo presión en el trabajador origina equivocaciones debido a que existe menor tiempo para pensar, planificar y reflexionar acerca de las actividades a realizar<sup>49</sup>

- **Demandas cuantitativas:** define las demandas cuantitativas como aquellas exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se puede ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. En ocasiones el trabajador no cuenta con el tiempo suficiente para cumplir con las tareas asignadas y por ende debe trabajar bajo presión y sobrepasar su tiempo laboral para cumplir con los resultados esperados<sup>49</sup>
- **Demandas de carga mental:** Son aquellas demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental de trabajo es definida como la diferencia entre las demandas cognitivas de un puesto de trabajo o una tarea y la capacidad de atención del trabajador.<sup>49</sup>
- **Demandas emocionales:** Se determina como situaciones emocionales y afectivas que son propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. En ocasiones entender las situaciones y sentimientos de otras personas y la poca capacidad de ejercer el autocontrol de las emociones o sentimientos propios puede afectar el desempeño de la labor.<sup>49</sup>
- **Demandas de jornada de trabajo:** Son las exigencias del tiempo laboral que se le hace al individuo en tiempo de duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Las alteraciones de horarios laborales pueden producir problemas de salud. La ausencia de sueño adecuado aumenta la probabilidad de padecer otro tipo de trastornos: aumento de la ansiedad, alteraciones del estado de ánimo, estrés, fatiga crónica, etc. afectando el rendimiento laboral.<sup>49</sup>

### **5.3.5 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL**

Los costos del estrés laboral pueden ser muy altos tanto desde su valor personal como empresarial u organizacional. Se puntualizan aquí algunos de los aspectos mencionados en apartados anteriores, sin agotar las posibilidades de manifestaciones<sup>50</sup>

#### **5.3.5.1 En el ámbito personal:**

- **Salud física:** trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de pupilas, tensión muscular, insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc.
- **Salud Mental (emocional/cognitivo):** frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.
- **Aspectos Conductuales:** irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad, apatía.
- **Dimensión Social:** distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo.<sup>50</sup>

#### **5.3.5.2 En el ámbito organizativo:**

Disminución de producción, ya sea en cantidad, calidad o ambas; falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal; aumento de quejas y de conflictos, incremento de costos en salud (incapacidades, médico de empresa y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes.<sup>50</sup>

Es frecuente que se presenten casos de Síndrome de Burnout (Quemado o agotamiento emocional producido por agotamiento laboral y actitudes negativas hacia el desempeño laboral), lo cual remite también a diferentes grados de fatiga fisiológica y patológica que pueden ocasionar envejecimiento prematuro, con reducción de esperanza de vida, accidentes de trabajo y muerte.<sup>41</sup>

### **5.3.6 CAUSAS DEL ESTRÉS**

Las causas del estrés laboral pueden ser muy diversas. A continuación mostramos una lista con algunas de las causas o factores estresantes más comunes:

#### **5.3.6.1 El volumen y ritmo de trabajo**

En ocasiones los empleados se ven sometidos a una excesiva carga de trabajo debido a una mala planificación por parte de los gestores. Los plazos ajustados y la obligación de terminar tareas contrarreloj elevan los niveles de cortisol en el trabajador (hormona causante del estrés), lo que puede aumentar su ansiedad, volviéndolo irritable y disminuyendo su capacidad para resolver los problemas y ejecutar las tareas previstas.<sup>51</sup>

#### **5.3.6.2 Áreas aburridas o monótonas.**

Otras veces la causa del estrés laboral es precisamente la falta de estímulos y la monotonía en el puesto. Trabajos excesivamente repetitivos y que no varían en el tiempo, pueden producir en el trabajador una sensación de vacío y de rechazo ante la obligación de repetir día tras día la misma tarea, por lo que cada nueva jornada será vista como una larga y pesada sucesión de horas que no se acaba nunca.<sup>51</sup>

### **5.3.6.3 La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo.**

La mayoría de los profesores trabajaban aproximadamente 40 horas a la semana debido a que poseían doble plaza; esto, sin considerar que también le tienen que dedicar tiempo extra no remunerado fuera del horario de trabajo a actividades docentes como preparación de clases, preparación de material didáctico, trabajo administrativo, atención a alumnos fuera del horario laboral; agreguémosle a esto que la mayoría llega a casa a cumplir con obligaciones domésticas, esto junto con el tiempo de traslado termina dejándoles muy poco espacio entre todas sus actividades para descansar y relajarse.<sup>51</sup>

### **5.3.7 SINTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL**

El estrés laboral puede originar uno o varios de los siguientes síntomas emocionales:

- Ansiedad
- Mal Humor
- Irritabilidad
- Inseguridad
- Dificultades para concentrarse
- Dificultad para tomar decisiones
- Bajo estado de ánimo
- Depresión

El estrés laboral también puede originar una serie de reacciones del cuerpo alterando el sistema motor, digestivo, respiratorio o cardiovascular. Entre los síntomas físicos más frecuentes podemos encontrar los siguientes<sup>51</sup>:

- Problemas intestinales y/o estomacales
- Sudoración excesiva
- Dolor de cabeza
- Mareos y náuseas
- Temblores
- Tensión muscular y contracturas
- Hipo salivación (Sequedad de la boca)

#### **5.4 IMPACTO EPIDEMIOLÓGICO DEL ESTRÉS EN LA SALUD**

Con base en los datos proporcionados por la Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés) el estrés es una enfermedad emergente que cada año incrementa y que se percibe de manera diferente tanto en hombres como en mujeres, siendo las mujeres quienes experimentan estrés con mayor frecuencia en comparación con los hombres.<sup>52</sup>

En América latina, el estrés laboral es un factor psicosocial considerado una “epidemia de la vida laboral moderna”, el cual podría acrecentarse debido a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido un deterioro en la situación laboral, especialmente en mujeres y jóvenes por el incremento del desempleo. En Estados Unidos, los hispanos presentan mayores niveles de estrés comparados con otras poblaciones, lo cual genera problemas de salud entre los que destaca la hipertensión arterial. Se sabe que el estrés de tipo laboral representa entre 21-32% de esta enfermedad y que los eventos de angustia por estrés están fuertemente vinculados a la hipertensión.<sup>52</sup>

Es bajo todo este contexto que el problema del estrés no sólo afecta a América Latina, por ejemplo, en Europa el estrés laboral representa un 27% de la población, que en ocasiones se

acompaña de trastornos como la depresión o ansiedad, las cuales son las principales causas de discapacidad y de morbilidad en el mundo, afectando a 35 millones de personas anualmente. Además se ha reportado que el costo económico anual del estrés de tipo laboral es de aproximadamente de 20,000 millones de euros y en Estados Unidos de hasta 150,000 millones de dólares. Por lo tanto el estrés debe considerarse como una epidemia a nivel mundial que conlleva a múltiples enfermedades.<sup>52</sup> La prevención, atención y rehabilitación de los trastornos mentales constituyen un problema cada vez mayor para la salud pública en América Latina y el Caribe. Las Naciones Unidas calculan que entre 2005 y 2025, la población total de América Latina y el Caribe aumentará 23% (de 558 a 688 millones de personas). Esas proyecciones indican que el crecimiento poblacional más rápido se registrará en las personas de edad más avanzada: la población de 50 a 64 años aumentará 76% y la de 65 años y más, 100%. La población entre 15 y 49 años de edad, que corre el mayor riesgo de sufrir los trastornos mentales que aparecen en la edad adulta, aumentará 19%. La encuesta del Consorcio Internacional de Epidemiología Psiquiátrica, un trabajo integrado de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Harvard University, University of Michigan y 38 países, muestran que las condiciones psiquiátricas y neurológicas en el mundo se incrementarán de 10,5 % del total de la carga de la enfermedad a 15 % en el año 2020. Según el Estudio Nacional de Salud Mental, Colombia, 2003, el 40,1 % de la población colombiana entre 18 y 65 años ha sufrido, está sufriendo o sufrirá alguna vez en la vida un trastorno psiquiátrico diagnosticado. Los trastornos de ansiedad encabezan la lista (19,5 %) <sup>53</sup>

La historia de la epidemiología psiquiátrica ha sido dividida por muchos autores en dos fases diferenciadas. La primera fase abarca de 1930 a 1960, cuando se realizaban estudios

epidemiológicos con entrevistas clínicas no estandarizadas y cuestionarios como el uso de escalas generales de discapacidades. La mayoría de los estudios realizados en los Estados Unidos no generaron cálculos de los trastornos psiquiátricos, sino más bien tasas de discapacidades. Srole y colaboradores entrevistaron a más de 1.000 adultos en la zona central de Manhattan, Nueva York, con el objetivo de estudiar la influencia del estrés en la vida moderna <sup>54</sup>

## **6. MARCO CONCEPTUAL**

En este capítulo se presenta el marco conceptual que se apoya en las siguientes teorías:

### **6.1 SALUD**

Anteriormente se consideraba la Salud la ausencia de enfermedades biológicas. A partir de la década de los cincuenta, la OMS revisó esa definición y finalmente la reemplazó por ‘‘el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades’’.<sup>26</sup>

La Organización Panamericana de la Salud aportó luego un dato más: ‘‘la salud también tiene que ver con el medio ambiente que rodea a la persona’’, contempla el estado saludable de la persona desde el punto de la calidad de vida y no simplemente desde la manifestación de síntomas o el padecimiento de enfermedades.

Por otro lado, para diferentes autores como Laín Entralgo (máximo representante de la historia de la medicina en España) propone que para poder decir a alguien que está sano es indispensable tener en cuenta varios criterios objetivos y uno subjetivo. Uno de los criterios objetivos que considera es el morfológico, esto es, que no exista lesión anatómica, celular,

subcelular o bioquímica y dentro de su criterio subjetivo consideraba el sentimiento de estar sano psicológicamente.<sup>55</sup>

## **6.2 SALUD MENTAL**

Colombia la Ley 1616 de 2003 define la Salud Mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.”<sup>30</sup>

La salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental, los trastornos por depresión y ansiedad son problemas habituales que afectan a más 300 millones de personas en el mundo. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental se define como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. Es un estado positivo gracias al cual la persona es responsable, consiente de sí misma, libre de preocupación, la persona aprende a estar sola y trabajar en equipo, tiene relaciones armoniosas e interacciona con el medio social y físico.<sup>56</sup>

La ley nacional de salud mental N° 26.657 reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona.

Una tercera perspectiva en la psiquiatría se considera que la salud mental es el estado de equilibrio y adaptación activa y suficiente que permite al individuo interactuar con su medio, de manera creativa, propiciando su crecimiento y bienestar individual, y el de su ambiente social cercano y lejano, buscando mejorar las condiciones de la vida de la población conforme a sus particularidades.<sup>57</sup>

En psicología cuando se habla de salud mental se la entiende como un estado relativamente perdurable en el cual la persona se encuentra bien adaptada, siente gusto por la vida y está logrando su autorrealización. Es un estado positivo y no la mera ausencia de trastornos mentales. También se considera un estado normal del individuo.<sup>58</sup>

### **6.3 ESTRÉS**

El término estrés proviene de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo. En la Psicología, estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento.<sup>59</sup>

El estrés ha sido entendido: como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.). Como estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés). Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.<sup>59</sup>

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social,

etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.<sup>59</sup>

El estrés es una reacción normal y sana de nuestro cuerpo para afrontar los pequeños retos cotidianos y las situaciones excepcionales o difíciles de la vida. Nuestro cuerpo “se acelera” para tener, instantáneamente si es preciso, la energía y la fuerza necesarias. Todas las personas poseemos esta reacción y es necesaria para vivir, pero en su justa medida. Un poco de estrés es positivo, demasiado es perjudicial, y demasiado poco también. Se trata de encontrar cada cual el nivel adecuado para vivir y afrontar su propia vida.<sup>60</sup>

#### **6.4 ESTRÉS LABORAL**

Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a la exigencia y presiones laborales.<sup>61</sup>

El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan

aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar.<sup>62</sup>

El estrés laboral es definido por Pérez Jaúregui<sup>63</sup> en el año 2005, como una manifestación de un crecimiento desmedido de la identidad del rol (aspecto más externalizado, comportamental, lo que los demás pueden ver y conocer fácilmente acerca de una persona), en desmedro de la identidad del sí (aspecto más internalizado, vivencial, oculto ante la mirada de los otros, lo que la persona siente y percibe que es). Se privilegian el rol y las expectativas sobre el rol laboral, desoyéndose lo privado, personal e íntimo, pudiéndose observar cómo el rol traga a la persona del profesional.<sup>62</sup>

## **6.5 DETERMINANTES DE LA SALUD MENTAL**

La salud mental individual está determinada por múltiples factores sociales, psicológicos y biológicos. Por ejemplo, las presiones socioeconómicas persistentes constituyen un riesgo bien conocido para la salud mental de las personas y las comunidades. La mala salud mental se asocia asimismo a los cambios sociales rápidos, a las condiciones de trabajo estresantes, a la discriminación de género, a la exclusión social, a los modos de vida poco saludables, a los riesgos de violencia y mala salud física y a las violaciones de los derechos humanos.<sup>64</sup>

## **6.6 LA PROFESIÓN DOCENTE**

Es la actividad que desempeña un individuo para adquirir y compartir conocimientos previos mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación de la enseñanza y el aprendizaje. Al igual que dispone de un campo de conocimientos que le son propios. Entre las múltiples funciones de este profesional se destacan las siguientes: Ser agente de cambio social,

ingresarse a la comunidad educativa, ser guía para los alumnos a través de la función mediadora, facilitar de las situaciones de aprendizaje, diagnosticar las necesidades individuales, elegir los medios para evaluar los progresos, desplegar relaciones personales y responder ante la comunidad educativa.<sup>65</sup>

## **6.7 FACTOR DE RIESGO**

Es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Esto quiere decir que, a medida que un sujeto se vea afectado por más factores de riesgo, es más probable que experimente un cierto trastorno: por lo tanto, cuenta con un riesgo sanitario superior al que tienen las personas que se encuentran alejadas de esos factores.<sup>66</sup>

## **7. METODOLOGÍA**

### **7.1 NATURALEZA DE ESTUDIO**

La presente investigación es cuantitativa, se entiende que la investigación cuantitativa parte de datos evidenciables. Hernández, Fernández y Baptista<sup>67</sup> la definen expresando: “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base a medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” 2010, afirmando que las principales características de este enfoque están referidas a su rigurosidad en el proceso de investigación, puesto que la información es recogida de manera estructurada y sistemática, la utilización de la lógica deductiva para identificar leyes causales o universales en una realidad “externa” al individuo. Por su parte Hurtado y Toro<sup>68</sup> para el año 1998, señalan que la investigación cuantitativa tiene una concepción lineal, que implica claridad

entre los elementos que conforman el problema, que deben ser limitados y saber con exactitud donde inician, también se debe reconocer qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. Esta postura es compartida también por Palacios J<sup>69</sup> en el año 2006 afirmando que para que exista metodología cuantitativa debe haber claridad entre los elementos de investigación desde donde esta inicia hasta donde termina, abordando los datos de manera estática y asignándole un significado numérico a través de la estadística, con la finalidad de hacer inferencias.<sup>69</sup> Asimismo el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación, utilizando y confiando en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística como método para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.<sup>70</sup> En esta investigación se recuperaron datos empíricos a través del instrumento de Estrés laboral de la OIT y el cuestionario general de salud (GHQ). El instrumento fue aplicado a la población docente universitario del área de la salud de una universidad privada de Cartagena.

## **7.2 TIPO DE ESTUDIO (DESCRIPTIVO CORRELACIONAL TRANSVERSAL)**

Esta es una investigación de **tipo descriptiva** ya que según Refiere Bernal<sup>71</sup> en el año 2006, en la investigación descriptiva, se muestran, narran, reseña o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones, hechos fenómenos, etcétera; la investigación descriptiva se guía por las preguntas de investigación que se fórmula el investigador; se soporta en técnicas como la encuesta, entrevista, observación y revisión documental.<sup>71</sup>

Asimismo Hurtado<sup>72</sup> en el año 2002, infiere que la investigación descriptiva tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio, este tipo de investigación se asocia al diagnóstico; el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características, de modo tal que en los resultados se puede obtener dos niveles; de análisis dependiendo del fenómeno o del propósito del investigador; esta investigación trabajo con dos eventos de estudió en un contexto determinado y su intención es establecer relación entre ellos<sup>72</sup>, con el fin de conocer la problemática expuesta la cual es si el estrés laboral puede influir en la salud mental de los docentes de una universidad privada de Cartagena.

### **7.2.1 Estudio Correlacional**

Para Salkind (1998), la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro<sup>71</sup>

Según Hernández, et al <sup>73</sup>La investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir miden cada variable presuntamente relacionadas y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba"<sup>73</sup> En esta investigación tuvo como

propósito medir el grado de relación que existió entre la variable de estrés laboral y salud mental para luego analizar la vinculación y responder a la problemática planteada.

La investigación de acuerdo a las pautas establecidas es de tipo no experimental de **corte transversal**, según Hernández, Fernández y Baptista<sup>73</sup> en el año 2006, nos dicen que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Asimismo también refiere que... “tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Otros autores, señalan por otro lado que el método es el camino o medio utilizado, para llegar a un fin de modo ordenado para alcanzar un objetivo predeterminado, la forma de enfocar la investigación de forma completa, precisa y sistematizada, de tal manera que la conceptualización de método depende del marco teórico y del problema en el ámbito que se investiga.<sup>70</sup> Esta investigación es de tipo transversal ya que se realizó en el año 2020 en el periodo dos, durante los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

### 7.3 Población

La población está compuesta por 115 docentes que pertenecen al área de ciencias de la salud de la jornada diurna de una universidad privada en la ciudad de Cartagena

Tabla 1 **Tabla de población docente de los programas de ciencias de la salud**

<b>DOCENTES DEL ÁREA DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>						
Escuela De Nutrición Y Dietética	Escuela De Enfermería	Escuela De Optometría	Escuela De Odontología	Escuela De Medicina	Total de docentes	
9	11	12	23	60	115	

Fuente propia

### 7.4 MUESTRA

Se tomó como muestra a los docentes que lograron contestar la encuesta los cuales fueron 73 docentes de los diferentes programas del área de la salud de una Universidad privada de Cartagena

Tabla 2 **Tabla de muestra docentes de los programas de ciencias de la salud**

<b>DOCENTES DEL ÁREA DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>						
Escuela De Nutrición Y Dietética	Escuela De Enfermería	Escuela De Optometría	Escuela De Odontología	Escuela De Medicina	Total de docentes	
7	7	8	19	32	73	

Fuente propia

### 7.5 MUESTREO:

La muestra fue no probabilística por conveniencia, según Gonzalo, Tamayo<sup>74</sup> Es aquel con el cual se seleccionan las unidades muestrales de acuerdo a la conveniencia o accesibilidad

del investigador. Este muestreo se puede utilizar en los casos en que se desea obtener información de la población, de manera rápida y económica. Las muestras por conveniencia se pueden utilizar en las etapas exploratorias de la investigación como base para generar hipótesis y para estudios concluyentes en los cuales el investigador desea aceptar el riesgo de que los resultados del estudio tengan grandes inexactitudes<sup>74</sup> En el muestreo por conveniencia, permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.<sup>75</sup> Se utilizó el muestreo por conveniencia por el acceso y disponibilidad de la información, debido a que no hubo la participación de todo el personal docentes que labora en la universidad, únicamente se tomó el personal docente del área de la salud.

## **7.6 CRITERIOS DE SELECCIÓN**

### **7.6.1 Criterios De Inclusión**

- ✓ Docentes de las jornadas diurnas, que pertenecen a la facultad de ciencias de la salud.
- ✓ Docentes adscritos a los programas de pregrado

### **7.6.2 Criterios De Exclusión**

- ✓ Docentes que se encuentren con incapacidad medica
- ✓ Docentes que se encuentren en periodo vacacional o licencia.

## **7.7 VARIABLES**

### **7.7.1 Variable de estudio**

La siguiente investigación es de tipo correlacional a continuación se describe las siguientes variables de estudio:

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Estrés laboral
- Salud mental
- Lugar de residencia
- Estrato socioeconómico
- Nivel de formación
- Tiempo de desempeño laboral
- Tiempo laborando en una universidad
- Año ejerciendo cargo docente
- Número de horas semanal de trabajo
- Número de semestre en los que da clase
- Tipo de contrato

## **7.8 TECNICA E INSTRUMENTO**

A continuación, se presentarán los datos técnicos de cada uno de los instrumentos que serán utilizados para la recolección de datos.

### **7.8.1 Tabla sociodemográfica**

Se empleó un formato de información sociodemográfica elaborado por las autoras de este proyecto, para recolectar información de las variables que permitieron caracterizar demográficamente la muestra, esta encuesta consta de 12 preguntas en escala categórica, las cuales se evaluará: Sexo, edad, estrato socioeconómico, estado civil, lugar de residencia , nivel de formación, duración de jornada laboral, tiempo laborando en una universidad privada - Cartagena tiempo ejerciendo el cargo docente, número de horas semanal de trabajo,

número de semestres en los que da clase cantidad aproximada de estudiantes por semestre, tipo de contrato.

### **7.8.2 Cuestionario: Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS)**

Cuestionario validado para medir los niveles de Estrés Laboral, que consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, Este cuestionario adaptado por Ivancevich y Matteson, evalúa los factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo: clima, estructura, territorio, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, utilizando la Escala de tipo Likert. La validez y confiabilidad ha sido tomada de los resultados de México, realizados por Medina, Preciado y Pando<sup>87</sup> en el año 2007 Se obtuvo un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach. Debido a que no se encontró evidencia de la prueba original.<sup>76</sup>

El cuestionario consta de 25 ítems relacionados con:

- 1) Clima organizacional: Conjunción de ítems 1, 10, 11, 20.
- 2) Estructura organizacional: Conjunción de ítems 2, 12, 16 ,24.
- 3) Territorio organizacional: Conjunción de ítems 3, 15, 22.
- 4) Tecnología: Conjunción de ítems 4 , 14, 25.
- 5) Influencia del lider : Conjunción de ítems 5, 6, 13, 17.
- 6) Falta de cohesion: Conjunción de ítems 7, 9, 18, 21.
- 7) Respaldo del grupo: Conjunción de ítems 8, 19, 23.

El cuestionario nos permitirá valorar los diferentes Niveles de Estrés a través de 25 preguntas con un puntaje por pregunta establecido de la siguiente manera<sup>76</sup>

- 1 Punto Si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
- 2 Puntos Si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
- 3 Puntos Si la condición **OCACIONALMENTE** es fuente de estrés.
- 4 Puntos Si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
- 5 Puntos Si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
- 6 Puntos Si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
- 7 Puntos Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Clasificación del Nivel de Estrés Laboral según puntaje del Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT – OMS:

- Bajo Nivel de Estrés <90,2 (Puntaje)
- Nivel Intermedio Estrés 90,3 – 117,2
- Estrés 117,3 –153,2
- Alto Nivel de Estrés >153,3

### **7.8.2.1 Definición de Dimensiones Laborales**

#### **7.8.2.1.1 Clima Organizacional**

Es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce

influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. Esta dimensión mide la percepción individual, de los objetivos de la organización a través de sus políticas, objetivos y estrategias para alcanzar los logros establecidos a través de los lineamientos estipulados en la misión y visión de la organización. Conjunción de ítems 1, 10, 11, 20.<sup>76</sup>

#### **7.8.2.1.2 Estructura Organizacional**

Se define como: las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización, para alcanzar la coordinación del mismo orientándolo al logro de los objetivos. Esta dimensión permite conocer el nivel de mando, control y supervisión entre las jerarquías y el subordinado dentro de la estructura organizacional. Conjunción de ítems 2, 12, 16 ,24.<sup>76</sup>

#### **7.8.2.1.3 Territorio Organizacional**

Entendemos por estructura organizacionales como los diferentes patrones de diseño para organizar una empresa con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado. Esta dimensión permite conocer, controlar y evaluar actividades en las áreas destinadas en realizar las labores y su interrelación entre sus miembros. Conjunción de ítems 3, 15, 22.<sup>76</sup>

#### **7.8.2.1.4 Tecnología**

Es el conjunto de instrumentos, recursos técnicos, conocimientos, métodos y procesos que se utilizan para transformar las entradas a la organización (recursos, personas, equipos, información) o en un determinado campo. Esta dimensión permite conocer las capacidades individuales y grupales en cuanto a los conocimientos tecnológicos y su interacción con

materiales, equipos y herramientas tecnológicas en general, que permitan realizar un trabajo de calidad, según su nivel de capacitación Conjunción de ítems 4 , 14, 25.<sup>76</sup>

#### **7.8.2.1.5 Influencia del Líder**

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Esta dimensión permite conocer el liderazgo que se ejerce ante los subordinados, en pro de alcanzar los objetivos de la organización, a través de las líneas de mando. Conjunción de ítems 5, 6, 13, 17.<sup>76</sup>

#### **7.8.2.1.6 Falta de Cohesión de Grupo**

Hace referencia a la capacidad de los miembros de los equipos de trabajo para mantener vínculos estrechos entre ellos y orientar sus esfuerzos a un mismo fin. Esta dimensión evalúa el nivel de interrelación de los individuos en sus grupos de trabajo y la disposición de cooperación entre ellos para lograr un objetivo en común. Conjunción de ítems 7, 9, 18, 21.<sup>76</sup>

#### **7.8.2.1.7 Respaldo de Grupo**

Esta dimensión evalúa los niveles de integración de los trabajadores en sus grupos de trabajo en conjunto con sus líderes, para lograr las metas propuestas, a través del apoyo y colaboración entre ellos. Conjunción de ítems 8, 19, 23.<sup>76</sup>

### **7.8.3 El Cuestionario General de Salud de Goldbert (GHQ)**

El Cuestionario General de Salud (GHQ por las siglas en inglés de General Health Questionnaire) es una técnica elaborada por este David Goldbert, en el Hospital Universitario

de Manchester, Inglaterra, en la década del 70, con el fin de evaluar el grado de salud general.<sup>77</sup>

El cuestionario inicial consistía en 60 preguntas, posteriormente se han elaborado versiones más cortas de 30, 28 y 12 ítems respectivamente que han mostrado igual utilidad según diferentes estudios de validación efectuados. Este examen fue concebido como un cuestionario auto administrado dirigido a la situación actual del examinado. El origen de los ítems de esta escala recorre cuatro áreas psiquiátricas fundamentales: depresión, ansiedad, inadecuación social e hipocondría. Algunos de los ítems fueron tomados de la Escala de Ansiedad Manifiesta de Taylor, del Inventario de Personalidad de Eysenck y del Inventario Multifacético de Personalidad de Minnesota<sup>77</sup> Al ser un instrumento diseñado para su uso en las consultas médicas no psiquiátricas, su fin es detectar cambios en la función normal del paciente, sin determinar los rasgos que lo acompañan a lo largo de su vida. En términos generales, según su autor, el instrumento explora dos tipos de fenómenos: la percepción de incapacidad para funcionar desde el punto de vista psíquico a nivel “normal” y la aparición de nuevos fenómenos de malestar psíquico. Cualquiera de estas versiones de la prueba está planteada como Escala Likert, redactada de forma positiva y negativa, con una puntuación que depende del estilo de la pregunta para determinar un grado estimado de severidad de la ausencia de salud mental.<sup>78</sup>

En esta investigación se utilizó la versión de 12 preguntas (GHQ-12). Consta de 12 proposiciones que deben ser respondidas escogiendo una de las posibles respuestas, planteadas al sujeto en escala Likert (cuatro opciones de respuesta para cada proposición, donde el individuo debe escoger una). Para la calificación del GHQ existen diferentes

métodos, en esta investigación utilizaremos el método original de Goldberg y consiste en asignar un 0 a las 2 primeras respuestas de cada enunciado y un 1 a las 2 últimas. De esta manera se obtiene un puntaje total, que era indicativo de disturbios mentales más severos, mientras mayor fuese su valor. En esta forma de calificación se establece un punto de corte o "cut-off-score" por encima del cual se consideran "casos", o personas con disturbios psiquiátricos (sospecha o indicativo de presencia de psicopatología, puntaje entre 5 a 12 puntos) , y por debajo del cual se consideran "no casos", personas sanas o con ausencia de psicopatología (0 a 4 puntos)<sup>79</sup>

El GHQ -12 evalúa la dimensión general de la salud auto percibida por el paciente, pero además, permite distinguir dos subdimensiones: bienestar psicológico, en sus ítems 1, 2, 5, 7, 9 y 12, que es definido por Victoria y González<sup>78</sup> como un constructo que “expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social”. La segunda subdimensión es denominada por los autores como funcionamiento social y afrontamiento, evaluada en los ítems 3, 4, 6, 8, 10 y 11, y hace referencia a “la autoevaluación sobre la propia percepción de capacidad para atender los asuntos personales, afrontar las preocupaciones, decidir y atender los asuntos de la vida”.<sup>78</sup>

### **7.8.3.1 VALIDEZ Y FIABILIDAD CUESTIONARIO GOLDBERG GHQ-12**

El Cuestionario General de Salud (GHQ por las siglas en inglés de General Health Questionnaire) es una técnica elaborada por este David Goldbert, en el Hospital Universitario de Manchester, Inglaterra, en la década del 70, con el fin de evaluar el grado de salud general. El cuestionario inicial consistía en 60 preguntas, posteriormente se han elaborado versiones más cortas de 30, 28 y 12 ítems respectivamente que han mostrado igual utilidad según diferentes estudios de validación efectuados.<sup>(79)</sup> Está formado por 12 ítems, siendo 6 de ellos sentencias positivas y 6 sentencias negativas. Los ítems son contestados a través de una escala tipo Likert de cuatro puntos (0-1-2-3), que puede ser transformada en una puntuación dicotómica (0-0-1-1), llamada puntuación GHQ.<sup>78</sup>

El GHQ-12 presenta una buena fiabilidad en los diferentes estudios realizados con alfas de Cronbach que varían entre 0,82 y 0,86. Un estudio reciente desarrollado en España describe un alfa de Cronbach de 0,76. Los resultados de validación del GHQ-12 realizado en 15 países del mundo son buenos, con resultados de curva ROC que varían entre 83 y 85.<sup>80</sup>

### **7.8.3.2 Salud auto percibida**

La salud auto percibida es un fenómeno multidimensional que proporciona información sobre la salud física, mental del individuo y se ha asociado con la mortalidad, movilidad y el uso de los servicios sanitarios. Su simplicidad y la recomendación de la OMS de que se incluya como parte estándar de las encuestas de salud, la han convertido en una de las aproximaciones al nivel de salud de la población más utilizadas. Así mismo, la salud autopercebida es considerado como uno de los indicadores de nivel intermedio con

sensibilidad de género, elaborados para poder observar las consecuencias en la salud del género como construcción social y, así ayudar a comprender si la diferencia observada entre sexos en el estado de salud es el resultado de desigualdades o inequidades de género.<sup>81</sup>

### **7.8.3.3 Bienestar psicológico**

El bienestar psicológico es un concepto amplio que hace referencia a las dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo.<sup>82</sup>

### **7.8.3.4 Funcionamiento social**

El funcionamiento social es un constructo complejo y multidimensional, que hace referencia a las habilidades de una persona para lograr metas y roles sociales definidos, así como para cuidar de sí misma y disfrutar de su tiempo libre.<sup>83</sup>

### **7.8.3.5 Afrontamiento**

Es el conjunto de respuestas ante una situación estresante ejecutadas para reducir de algún modo las cualidades aversivas de tal situación. Es decir, se entiende como un proceso que incluye los distintos intentos de una persona por resistir y superar las demandas excesivas que se le planteen en su acontecer vital.<sup>84</sup>

## **7.8.4 PLAN DE ANÁLISIS**

### **7.8.4.1 Procedimiento Metodológico**

Previa autorización por escrito por parte de los docentes universitarios, se aplicó el método no probabilístico eligiendo a los participantes de la jornada diurna del área de la salud por su fácil acceso. La participación en el estudio será voluntaria.

Además del cuestionario de salud de Goldberg ghq-12 y cuestionario de estrés laboral de la OIT se empleó un formato de información sociodemográfica, para recolectar información de las variables que permitirán caracterizar socio demográficamente la muestra. De esta forma, al inicio de la sesión, en un ambiente sin distracciones, se aclararon algunos términos que podrían generar ambigüedad o confusión para algunas personas, se informara al personal seleccionado el objetivo del procedimiento, en qué consistirá y cómo se llevaría a cabo, se realizó las encuesta de forma virtual a través del formulario Google donde estos procedieron a contestar dicho formato previo de haber leído el consentimiento informado.

### **7.8.4.2 Análisis Estadístico**

La información recolectada se agrupo en una base de datos computarizada, a partir de la cual, se calcularon los datos diligenciados del cuestionario de variables sociodemográficas, cuestionario de estrés laboral de la OIT, cuestionario de salud de Goldberg ghq-12, y, luego se exporto para su análisis en el programa IBM SPSS Statistics versión 21 que se utilizó para el procesamiento y análisis de la información obtenidos en cada cuestionario y así poder establecer que factores influyen en la aparición del estrés laboral en la salud mental.

En cuanto a la dimensión procedimental de la presente investigación, se aplicó a través de dicha plataforma los modelo de recolección de información de carácter primaria denominado (cuestionario de estrés laboral de la OIT y cuestionario de salud de Goldberg ghq-12).

La representación de datos se realizó mediante tablas de frecuencia. También se aplicó la estadística descriptiva para representar los datos obtenidos, clasificándolos y así poder sacar conclusiones, en consecuencia, se utilizaron las herramientas de porcentajes, frecuencias y medidas de dispersión para una mejor interpretación de los datos recogidos en las encuestas.

## **8. CONSIDERACIONES ETICAS**

El presente trabajo de investigación se fundamentó bajo los parámetros y consideraciones éticas de la resolución N° 008430 del 4 de Octubre de 1993 del Ministerio de Salud de la República de Colombia, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Para el fin de la investigación se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones éticas que están reguladas bajo la resolución mencionada anteriormente: ajuste a los principios científicos y éticos, además, se implementará a los docentes que participaran del presente estudio, un consentimiento informado y se garantizó la confidencialidad de la identidad y los datos de cada participante mediante la codificación de la información.<sup>85</sup> También se tuvo en cuenta el código deontológico de enfermería Sentencia C- 274-16, ‘‘El ejercicio de la enfermería presupone, por tanto, el deber ético y legal de proteger el derecho del paciente a dar su consentimiento informado. En consecuencia, con independencia de que el profesional de enfermería, ejerza o no, su derecho fundamental a la objeción de conciencia frente a ciertos procedimientos,

debe informar primero a los pacientes sobre los mismos a fin de que estos brinden su consentimiento”.<sup>86</sup> Asimismo, bajo los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos de la Declaración de Helsinki. De esta forma, durante la realización del estudio prevalecerá el respeto a la dignidad, protección de los derechos y la privacidad, y el bienestar de los empleados.

Además, esta investigación se clasificó como un estudio de riesgo ético mínimo debido a que algunas preguntas incluidas en el cuestionario pueden generar cierto grado de susceptibilidad, dado que se tocaran temas relevantes que pueden influir en la calidad de vida de la persona. También esta investigación será llevada a cabo cuando se obtenga la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en investigación de la Universidad del Sinú – Seccional Cartagena.

## 9. ANALISIS DE RESULTADO

Se analizaron los resultados de las encuestas realizadas por los docentes de los programas de ciencias de la salud de una universidad privada de la ciudad de Cartagena, las variables sociodemográficas, estrés laboral y salud mental se evaluaron mediante análisis estadístico de frecuencias, tablas descriptivas en el programa IBM SPSS Statistics versión 21, para determinar la cantidad de docentes participantes por programa, de igual forma se realizara la prueba ji-cuadrado para determinar la correlación entre las variables.

Los resultados que se presentaron a continuación corresponden a las variables sociodemográficas obtenidas de los docentes que pertenecen a los programas de Medicina, Enfermería, Odontología, Nutrición, Optometría.

### 9.1 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

A continuación se realizó un análisis estadístico de las variables sociodemográficas.

Tabla 3 Variables sociodemográficas de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de Cartagena

Variables Sociodemográficas	Frecuencia	%	
<b>Programa</b>	Medicina	32	43,8
	Enfermería	7	9,6
	Odontología	19	26
	Nutrición	7	9,6
	Optometría	8	11
	Total	73	100
<b>Edad</b>	De 20 a 25 años	4	5,5
	De 25 a 30 años	4	5,5
	De 30 a 35 años	20	27,4
	De 35 a 40 años	27	37
	Mayor a 40 años	18	24,7
	Total	73	100

<b>Sexo</b>	Masculino	26	35,6
	Femenino	47	64,4
	Total	73	100
<b>Estado Civil</b>	Solteros	16	21,9
	Casado	50	68,5
	Divorciado	3	4,1
	Viudo	1	1,4
	Unión libre	3	4,1
<b>Formación</b>	Pregrado	3	4,1
	Especialización	22	30,1
	Maestría	43	58,9
	Doctorado	5	6,8
	Total	73	100
<b>Jornada</b>	Tiempo completo	41	56,2
	Medio tiempo	29	39,7
	Hora catedra	3	4,1
	Ocasional	0	0
	Total	73	100
<b>Semestre</b>	1-3 semestres	10	13,7
	3-6 semestres	45	61,6
	6-9 semestres	16	21,9
	más de 9 semestres	2	2,7
	Total	73	100
<b>Tiempo laborando en universidad privada</b>	6 meses a 1 año	6	8,2
	1 año a 5 años	40	54,8
	5 años a 10 años	20	27,4
	más de 10 años	7	9,6
	Total	73	100
<b>Horas semanales</b>	10 a 25 horas	20	27,4
	25 a 40 horas	32	43,8
	más de 40 horas	21	28,8
	Total	73	100

Fuente propia

En la tabla anterior se observó que los programas de medicina y odontología representaron un 43,83 % y 26% de los encuestados, identificando que la edad más sobresaliente estuvo dentro de los rangos de 30 a 35 años con un 27.4% y 37,0% equivalente a las edades de 35-40 años. El género que más resaltó dentro de los encuestados fue el sexo femenino, con un 64,4%. Según el estado civil el 68,5% de los encuestados eran casados.

Con respecto al nivel de formación se evidenció que la mayoría son especialistas con un 30,1% y magister equivalente al 58,9%. Se identificó que 56,2% trabajan a tiempo completo y el 39,7 % a medio tiempo. Según el número de semestre que impartían clases fueron de 3-6 semestres equivalentes a 61,6%.

El 54,8% al momento de contestar la encuesta indicaron que llevan trabajando en un periodo de 1 año a 5 años en la institución y el 27.4% arrojaron un tiempo laboral de 5 años a 10 años, trabajando de 10 a 25 horas semanales con un 43,8%.

## **9.2 ESTRÉS**

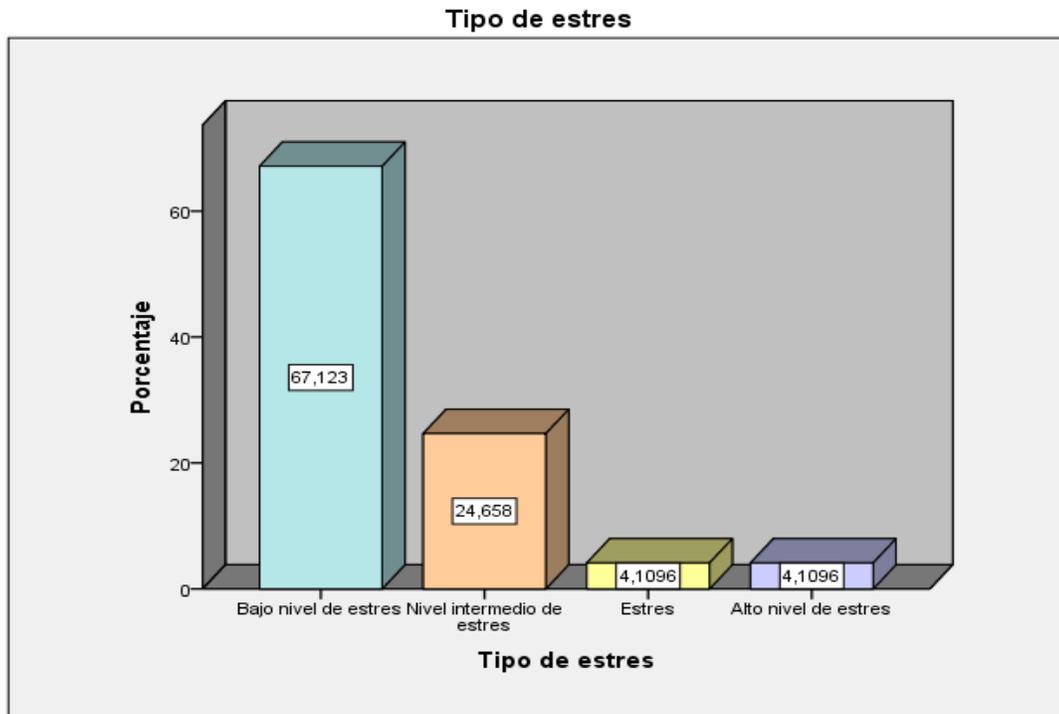
Basado en los rangos y niveles que nos plantea del cuestionario del Estrés Laboral (OIT) se considera Bajo nivel de estrés (< 90,2) , Nivel intermedio de estrés entre (90,3- 117,2), Estrés ( 117,3- 153,2) y Alto nivel de estrés (>153,3). En esta clasificación obtuvimos los siguientes resultados:

Tabla 4 Distribución porcentual de los niveles de estrés según los programa de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de Cartagena

Niveles de estrés laboral		Programa											
		Medicina		Enfermería		Odontología		Nutrición		Optometría		Total	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Tipo de estrés	Bajo nivel de estrés	19	26	6	8,2	12	16,4	7	9,6	5	6,8	49	67,1
	Nivel intermedio de estrés	9	12,3	1	1,4	5	6,8	0	0	3	4,1	18	24,7
	Estrés	2	2,7	0	0	1	1,4	0	0	0	0	3	4,1
	Alto nivel de estrés	2	2,7	0	0	1	1,4	0	0	0	0	3	4,1
	Total	32	43,8	7	9,6	19	26,0	7	9,6	8	11	73	100

Fuente propia

Grafica 1 Tipo de estrés



Fuente propia

Según la tabla 4 y grafica 1 se observó que de los 73 docentes encuestados 49 (67,1%) presentaron bajo nivel de estrés, 18 (24,7%) docentes nivel intermedio de estrés, 3 (4,1%) docentes revelaron estrés y 3 (4,1%) alto nivel de estrés siendo el programa de medicina y odontología los que presentaron esta condición.

**Tabla 5 Distribución de las fuentes de estrés laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de Cartagena**

Fuentes de estrés	Total	%
Clima organizacional	72	98,6
Estructura organizacional	70	95,9
Territorio organizacional	65	89
Tecnología	72	98,6
Influencia del líder	64	87,7
Falta de cohesión	68	93,2
Respaldo del grupo	58	79,5

**Fuente propia**

Con respecto a la descripción de las variables que se encuentran en la tabla 5 se observó los diferentes ítems de las fuente de estrés identificando que lo factores más relevantes obtenidos en los 73 docentes encuestados son clima organizacional con un porcentaje de 98,6%, tecnología 98,6% estructura organizacional 95,9%.

Con respecto a las fuentes generadoras de estrés, el clima organizacional fue una de las características que influencio a que el docente presentara un nivel de estrés elevado, ya que en su mayoría estos no comprenden la misión y metas de la organización afectando la estructura según la percepción individual de cada encuestado esto se debe a que 21 docentes respondieron en su mayoría la opción “**algunas veces**” en la primera pregunta que evalúa

dicho ítems y 36 personas en total que contestaron los últimos 3 puntos (frecuentemente, generalmente y siempre) tienen algún tipo de afectación con este punto.

La estructura organizacional, es considerado como una de las características que afectaron a los docente debido a que 17 personas contestaron más la opción “**frecuentemente**” la estructura formal tiene demasiado papeleo, esto se debe a que puede generar estrés cuando hay inconformidad en la relación subordinado-jefe al tener que llenar documentación excesivas, y 31 personas en total contestaron los 3 últimos puntos (frecuentemente, generalmente y siempre).

En cuanto a la tecnología, los docentes que diligenciaron las encuestas se ven afectados en la disponibilidad para llevar a cabo su trabajo a tiempo, esto se puede deber a la contingencia relacionada a la pandemia SARS-COVID 19 que les obligo a implementar el uso de la TIC, y puede que estos no hayan estado preparado para esta situación colocando en práctica sus capacidades individuales en cuanto a los conocimientos tecnológicos y su interacción con materiales, equipos y herramientas tecnológicas en general, se identificó que un total de 15 personas seleccionaron la opción “**algunas veces**”, y 44 docentes en total contestaron los 3 últimos puntos.

Las variables de territorio organizacional, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo no fueron relevantes, ya que hubo una población mínima donde se demostraba que no estaban siendo afectados por estas dimensiones. Los docentes según estas variables desarrollan patrones organizativos dentro del trabajo que les permite cumplir las metas y sus objetivos, además tienen gran sentido de liderazgo y son capaces de tomar decisiones asertivas para el grupo en pro lograr un objetivo común.

### 9.3 SALUD MENTAL

Para determinar la Salud Auto-percibida de los docentes universitarios en términos de Bienestar psicológico, Funcionamiento social y afrontamiento se utilizó el cuestionario “General de salud de Goldbert (GHQ). Basado en los rango y valores de “Casos con una puntuación entre 5 a 12 puntos” y “No casos entre 0 a 4 puntos”, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 6 Distribución de la salud autopercebida de los docentes según bienestar psicológico, funcionamiento social y afrontamiento.**

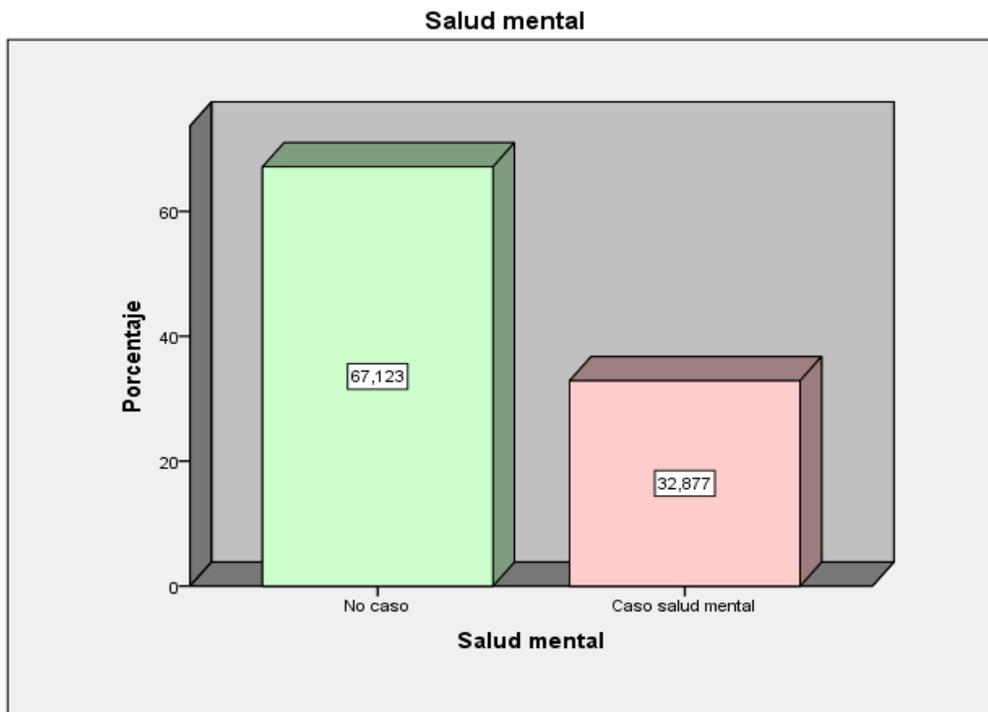
Salud autopercebida		Frecuencia	%
Bienestar psicológico	No casos	59	80,8
	Casos	14	19,2
	Total	73	100
Funcionamiento social y afrontamiento	No casos	64	87,7
	Casos	9	12,3
	Total	73	100

Dentro de los 73 docentes encuestados según la dimensión Bienestar psicológico descritos en la tabla 6, el 80,8% no presentan casos que afecten su salud mental puesto que se encuentran en la capacidad de afrontar y resolver situaciones o desafíos de la vida diaria, mientras que el 19,2% presentó alguna alteración en su salud mental. Según la dimensión de Funcionamiento social y Afrontamiento el 87,7% de los docentes no se vieron afectados por casos de disturbios mental esto se debe a que estos presentan habilidades y capacidades que les permitan lograr sus metas e interpretar roles sociales para cuidar de sí mismo y funcionar de una manera positiva; a diferencia del 12,3% que si presentaron casos en su salud mental.

Tabla 7 **Distribución de la salud mental relacionado a Casos y no Casos**

Salud Mental		Frecuencia	%
Salud mental	No caso	49	67,1
	Caso salud mental	24	32,9
	Total	73	100

Grafica 2 **Distribución de la salud mental relacionado a Casos y no Casos**



**Fuente propia**

En esta tabla 7 se identifican los datos obtenidos en las encuestas, 67,1% docentes no presentan casos o disturbios mentales y el 32,9% presentaron casos de alteración en la salud mental

Tabla 8 **Relación entre el estrés laboral y salud mental**

<b>Tabla de contingencia Salud mental * Tipo de estrés</b>							
<b>Relación entre estrés laboral y salud mental</b>			<b>Tipo de estrés</b>				<b>Total</b>
			<b>Bajo nivel de estrés</b>	<b>Nivel intermedio de estrés</b>	<b>Estrés</b>	<b>Alto nivel de estrés</b>	
Salud mental	No caso	Frecuencia	37	8	3	1	49
		Frecuencia esperada	32,9	12,1	2,0	2,0	49,0
		% del total	50,7	11,0	4,1	1,4	67,1
	Caso salud mental	Recuento	12	10	0	2	24
		Frecuencia esperada	16,1	5,9	1,0	1,0	24,0
		% del total	16,4	13,7	0	2,7	32,9
Total		Recuento	49	18	3	3	73
		Frecuencia esperada	49,0	18,0	3,0	3,0	73,0
		% del total	67,1	24,7	4,1	4,1	100,0

**Fuente propia**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>Grados de libertad (gl)</b>	<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	8,779 <sup>a</sup>	3	<b>,032</b>
Razón de verosimilitudes	9,360	3	,025
Asociación lineal por lineal	2,818	1	,093
N de casos válidos	73		

**Fuente propia**

Para analizar el cuestionario de Estrés laboral OIT se realizó una sumatoria en el programa estadístico SPSS, de los valores obtenidos de la encuesta realizada por los docentes, la cual cuenta con 25 ítems donde cada respuesta se le asigna un valor numérico ya establecido. Con los valores obtenidos de la sumatoria se identificó en la tabla OIT, los rangos de niveles de

estrés (Bajo nivel de estrés, Nivel intermedio de estrés, estrés y alto nivel de estrés) para así determinar que personas bajo estos estándares presentan estrés laboral.

Con respecto a la tabla de salud general de Goldberg GHQ -12, que consiste en asignar un 0 a las 2 primeras respuestas de cada enunciado y un 1 a las 2 últimas, se realizó una sumatoria en el programa estadístico SPSS, obteniendo un puntaje total que nos permite caracterizar o determinar si presentan o no disturbios mentales, con base los rangos (0-4 No casos y 5-12 casos)

Posterior a la realización de los dos análisis, se procedió a demostrar si la pregunta planteada en nuestra investigación era cierta, llevando acabo la prueba de Ji cuadrado que nos permite determinar o probar si existe o no asociación entre las dos variables “Estrés laboral y Salud mental “. Al realizar dicha prueba en el software SPSS se encontró que hay una significancia de  $p = 0,032$ , que es menor a 0,05 lo que indica que existe una relación entre las dos variables estudiadas.

## **10. DISCUSIÓN.**

El estrés se ha considerado en un problema que aqueja en muchos campos de la vida cotidiana en especial en docentes donde se ven enfrentados a altos factores estresores que pueden comprometer su salud física y mental e interfiriendo su ambiente laboral. Al momento de realizar la investigación de nuestro proyecto se evidencio la poca disponibilidad de estudios investigativos a nivel nacional e internacional relacionados a cómo afecta el estrés laboral en la salud mental en docente de educación superior, sin embargo dentro de los documentos encontrados enfatizan esta problemática enfocada a una población diferente como docentes de educación básicas, trabajadores de industrias o personal laboral de un hospital. Por consiguiente esto se convierte en un estudio de gran relevancia, ya que, a través de los resultados obtenidos y la temática abordada, permite ampliar la información a nuevos investigadores de acuerdo a los hallazgos obtenidos en el presente estudio

En relación a los datos sociodemográficos como la edad, el sexo y estado civil de la población encuestada no influyo en la aparición de estrés laboral por el contrario la gran mayoría presento niveles bajos de estrés al igual que el estudios realizado por Orozco en el 2018<sup>88</sup> indicando que el nivel de estrés que manejan los docentes en su mayoría eran muy bajo, a su vez se observó que las variables de sexo, estado civil, no influyen en los niveles de estrés de su población estudio. Es importante destacar que aunque la población indica bajos niveles de estrés no se debe dejar a un lado los posibles factores que pueden influir en la aparición de esta, ya que otra parte de los encuestados presentaron algún tipo de caso relacionado a alto nivel de estrés, por ende se evidencio en esta investigación que los mayores generadores de las fuentes de estrés se encontraba clima organizacional, tecnología y estructura

organizacional, comparado con el estudio de Guevara A <sup>89</sup>, et al, destacando resultados similares, en donde un grupo de docentes indicaron como fuente de estrés clima organizacional ,dimensión tecnología y la influencia del líder. Se evidencio en otra investigación correspondiente a Torres M en el 2015<sup>90</sup> en una población de 115 docentes de secundaria arrojó bajo nivel de estrés, resaltando que esta podría incrementarse por factores relacionados al clima organización siendo fuente principal de generación de estrés. Estas dimensiones nos permiten reconocer que las fuentes generadoras de estrés influyen de manera recurrente en la vida laboral del trabajador, afectando negativamente su desempeño laboral en la institución donde trabaja, causando desorganización en el trabajo, insatisfacción laboral, mala relación con los compañeros de trabajo, etc. Si el clima laboral es muy deficiente a nivel universitario, también puede suceder que los docentes se desautoricen unos a otros, delante de los estudiantes. Esto empeora las relaciones personales y con las autoridades de la universidad, ya que los estudiantes perciben estos desacuerdos y tienden a favorecer al docente más permisivo, lo que dificulta aún más la labor de quienes eligen el camino difícil de la exigencia y el rigor.<sup>91</sup> El uso de las TIC ha permitido que los docentes universitarios implementen nuevas estrategias educativas y didácticas fomentando la enseñanza al alumnado, pero muchos resaltan la poca disponibilidad de equipos para llevar a cabo las actividades asignadas debido a que el periodo de tiempo suele ser limitado generando al docente estrés, fatiga o ansiedad.

Referente a la salud mental de los docentes encuestados de nuestra investigación el 67,1% no evidencio alteración, sin embargo también se determinó que al 32.9 % de la población restante presento disturbios mentales relacionados al bienestar psicológico, funcionamiento

social y afrontamiento. Similar al estudio realizado por Rebolledo y Patiño en el 2013<sup>92</sup> a 177 trabajadores de la Universidad cooperativa de Colombia y la fundación Universitaria Maria Cano en Cali, donde se evidencio que el 96% de la población presentaba una buena salud mental según los resultados obtenidos al analizar el GHQ-12, en comparación al 4% de la población restante manifestó alguna alteración en la salud mental, derivado de factores psicosociales y laborales. Teniendo en cuenta los datos observados en nuestro estudio es pertinente deducir que las alteraciones de salud de los docentes pueden verse afectada negativamente cuando es sometido a altas presiones y este no posea control sobre estas, convirtiéndolas en tareas estresantes afectando el equilibrio del bienestar psicológico del sujeto y el desempeño en sus actividades diarias<sup>93</sup>, generando conflictos en el trabajo, deficiencia en la entrega de documentaciones, baja concentración en el desempeño laboral y desorganización en el lugar de trabajo, por lo tanto es necesario hacer hincapié en la implementación de estrategias de intervención reduciendo el estrés laboral que pueda afectar su bienestar psicológico, creando un clima laboral optimo, manteniendo buena relaciones interpersonales entre los docentes y directivos de la institución, implementando técnicas de relajación, mejorar la ejecución o planificación de las clases a impartir con el tiempo estipulado, evitando la sobrecarga laboral.

Se evidenció la relación entre la dos variables de estudio, donde permite demostrar la influencia del estrés laboral en la salud mental de los docentes universitarios, esto es relevante debido a que su profesión se ve enfrentada a excesivas demandas laborales por la cantidad de trabajo, la falta de tiempo o por exceso de tareas afectando su bienestar profesional y generando estrés lo cual puede desencadenas alteraciones tanto físicas como mentales.

Conociendo estos resultados se podrá disminuir la incidencia de estas alteraciones en las personas, ayudando al manejo de situaciones estresantes y por consiguiente la permanencia de una buena salud mental, En el campo laboral es ventajoso el estudio de estas variables para descartar enfermedades laborales subjetivas que no permiten un buen desempeño a los trabajadores.

Dentro de las fortalezas que permitió concluir este trabajo fue la accesibilidad a los docentes de los diferentes programas, permitiendo un análisis significativo de los datos, además el estudio de las variables nos permitió demostrar la correlación y responder a nuestro objetivo general (“Establecer el nivel de estrés laboral y su relación con la salud mental en docentes del área de la salud de una universidad privada de Cartagena en el año 2020”). Entre las limitaciones que se evidenciaron fue el diligenciamiento de cuestionario por vía virtual, no permitiendo recoger la población estimada, además se extendió el tiempo límite del llenado de las encuestas por parte de los docentes, lo que retraso el análisis de los datos.

## 11. CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye lo siguiente:

En términos demográficos, los docentes universitarios tomado para la muestra de esta investigación en su mayoría pertenecen al programa de medicina, encontrados en el rango de edad de 35 a 40 años, se evidencio quienes más diligenciaron el formulario corresponde al sexo femenino y estado civil casado. Respecto al lugar de residencia y estrato socioeconómico se identificó que estos se encontraban en la ciudad de Cartagena y pertenecían al estrato 4, son magister y trabajan en su mayoría tiempo completo. De las diferentes carreras del área de la salud un alto porcentaje de docente encuestado indicó que impartía clases de 3-6 semestres, tiempo completo y según el período que llevaban laborando en dicha universidad era de 1 a 5 años, cumpliendo el horario semanal entre 25 a 40 horas, con contrato a término fijo. Estos datos adquiridos de la población muestral imparten gran importancia debido a que los docentes se encuentran en una institución donde se requiere personal capacitado y calificados para el desarrollo de un entorno educativo óptimo y eficaz, incrementando la construcción social de conocimientos con el fin de garantizar su calidad y pertinencia, para ello es preciso priorizar los procesos de evaluación en su interior, como guías efectivas para el cambio, además la docencia universitaria ha sido objeto de análisis, reflexiones y propuestas pedagógicas con el propósito de diseñar e implementar estrategias de enseñanza que generen nuevas actitudes personales y académicas en los estudiantes, de modo que logren superar sus deficiencias de aprendizaje.<sup>94</sup>

Una vez analizados los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés laboral, se evidencio que los programas donde más predomino el estrés y alto nivel de estrés laboral fueron en las escuela de medicina y odontología, debido a que son un grupo de población que maneja un gran porcentaje de alumnado, por ende aumenta las responsabilidades, carga laboral, limitación en la participación de toma de decisiones en la organización, problemas en la comunicación organizacional y problemas ergonómicos por el aumento del horario laboral, lo cual podría repercutir en su salud física y mental generando síntomas como dolor de cabeza, dolor en el cuello y hombro, cansancio y ansiedad; cabe señalar que no hay que dejar a un lado las personas que presentaron bajo y medio niveles de estrés ya que estos podrían manifestar factores de riesgo comparados al número de casos que se evidencio anteriormente. Dentro de los estresores que mayor predominio reflejo la población docente encuestada se encontró el clima organizacional, debido a que el ambiente de trabajo se convierte en un entorno frágil donde carece la falta de comunicación, liderazgo y motivación de estos al momento de realizar alguna actividad laboral. La estructura organizacional puede generar estrés cuando hay inconformidad en la relación subordinado-jefe al tener que llenar documentación excesiva que generan fatiga y ansiedad entre los docentes encuestados y según la tecnología esta se ve reflejada en su mayoría por la pandemia SARS-COVID 19 que obligo a implementar el uso de instrumentos, materiales, herramientas o recursos tecnológicos que son escasos en la modalidad virtual, causando desorganización y aumento del número de trabajos en la entrega de documentaciones a los jefes. Es indispensable el manejo de estos estresores ante cualquier reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas ya que ayudaría a reducir la incidencia de padecer estrés entre los docentes de dicha universidad.

Dentro de las dimensiones de la salud autopercebida, el bienestar psicológico, se identificó que del total de los participantes del estudio la mayoría no presentaron ningún tipo de alteración en su salud mental al igual que los datos presentados en el funcionamiento social y afrontamiento, en comparación con el 32,9% restante manifestaron casos de disturbios mentales, aunque sigue siendo menor el número de ausencias de alteraciones psicopatológicas, no se ignora que un porcentaje de esta población está siendo afectada y si puede verse implicado o relacionado con el estrés debido a que puede altera el mecanismo físico como psicológico del docente, contribuyendo al agotamiento del individuo en el trabajo, por ende este debe ser afrontada y manejada de acuerdo a la severidad del caso. Es indispensable tratarla a tiempo evitando complicaciones a futuro que puede repercutir tanto en su vida laboral como personal. Lo que esto lleva a generar estrategias de promoción de la salud mental y el fomento de didácticas que ayuden a equilibrar el ambiente laboral y el estado de bienestar de los docentes.

Respondiendo el objetivo general se evidencio a través de los análisis estadísticos la relación entre el estrés laboral y la salud mental, al identificar dichos datos entre estas dos variables, se pudo deducir que los individuos si pueden verse afectado debido a las altas presiones que se ve enfrentado el docente, generando respuestas negativas tales como sobrecarga laboral, agotamiento físico, disminución del desempeño laboral y exceso de alumnos a los que se le imparte clase generando mala organización en el sitio de trabajo e influyendo en la aparición de las nuevas fuentes estresora.

De acuerdo a la búsqueda bibliográfica encontramos que existen trabajos de esta índole en instituciones de básica de primaria, trabajadores de empresas, personal hospitalario y pocos a nivel de educación superior, lo que limito la búsqueda de esta investigación.

## 12. RECOMENDACIONES

1. Desde la dependencia de Bienestar Universitario deberá proponer actividades encaminadas a garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de salud física, psíquica y ambiental de los docentes, mediante la implementación de programas preventivos y correctivos (actividades lúdica, salida de campo y aumento de la formación de los docentes acerca de la temática estrés laboral y los consecuencias que esta podría traer) que aporten a un excelente desempeño laboral, además de fortalecer los programas orientados a mejorar las condiciones de trabajo.
2. Relacionado a las actividades que deben implementar los docentes de la facultad de ciencia de la salud de una universidad privada de Cartagena, están encaminadas a realizar ejercicios de relajación, pausas activas e integraciones deportivas o lúdicas que ayudaran a reducir la fatiga, dolores musculares y estrés laboral.
3. Es importante que los docentes mantengan dentro de su entorno laboral una buena organización de sus actividades a realizar, evitando así el aumento de los estresores laborales como la sobrecarga de trabajo, presiones externas a la hora de entregar papeleos importantes y horarios laborales excesivos, que pueden desencadenar desequilibrio dinámico del organismo al momento de impartir clases o desarrollarse en otro ámbito laboral.
4. En relación a las fuentes estresora que se evidenciaron en gran porcentaje fueron clima organizacional, estructura organizacional y tecnología es por esto que la universidad debe implementar ambiente asertivo como la programación de actividades extracurriculares, fortalecer el clima laboral reconociendo los logros de cada docente, fomentar la

comunicación y las interacciones entre los profesores del área de la salud, favorecer la cohesión entre los grupos de trabajo mejorando las relaciones interpersonales entre los supervisores y subordinado ya que esto ayuda a reducir la vulnerabilidad al estrés. Respecto a la nueva modalidad tecnológica se recomienda capacitar a los docentes que se les dificulte la utilización e implementación de la TIC, debido a que en su mayoría refleja ciertas dificultades en el manejo de las herramientas tecnológicas en general, lo que puede ocasionar bajo rendimiento de su trabajo laboral generando estrés y ansiedad al momento de la entrega de documentaciones relevantes de su trabajo.

5. Para los programas de medicina y odontología que manejan un alto número de estudiantes por cada semestre, se recomienda que cada escuela mejore la planificación y organizar actividades académicas (clasificando sus obligaciones en orden de importancia permitiendo que los docentes de la universidad tengan un mayor control de sus esfuerzos), aumente su planta laboral para disminuir la sobrecarga de trabajo académicos y número de alumnos que maneja cada docente, de no ser posible intensificar las actividades preventivas que disminuya los posibles caso de estrés laboral como técnicas de relajación, manejo de las emociones evitando que esto se vea reflejado en el grupo de trabajo.
6. Incitar la construcción de redes de apoyo entre docentes que permitan compartir ratos de ocio e interacción entre ellos.
7. Por la poca disponibilidad de trabajos o estudios similares a nuestra investigación en artículos ,revistas, tesis o proyectos de grado, sería importante proponer otros proyectos de investigación donde permitan ampliar la muestra y extrapolarse a otros programas en

aras de poder representar la relación entre el estrés y la salud mental ,dado que existen pocos estudios que muestre estas dos variables en conjunto

8. Se debe proponer el tema de Estrés laboral y su relación con la salud mental a instituciones de básica y bachillerato, ya que estos docentes no se encuentran inmune a presentar cierta afección, garantizando así que se tomen medidas pertinentes y apliquen métodos preventivos

### 13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Delgado Y. Nivel De Estrés Y Desempeño Laboral De Los Profesionales De Salud Del Centro De Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. LA VICTORIA, CHICLAYO Disponible en: <http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Monjaras D ., Alvarenga J, Aquino K. La influencia del estrés laboral en el desempeño del personal docente del Instituto Especializado de Educación Superior de Profesionales de la Salud de El Salvador (IEPROES), de la ciudad de San Miguel, en el periodo de Julio a Septiembre de 2017 [pregrado]. Instituto Especializado De Educación Superior De Profesionales De La Salud De El Salvador; 2017. Citado [ 15 noviembre del 2020)
3. Mebarak M, De Castro M, Salamanca M.P, Quintero M.F. Salud mental: un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicol. caribe* [online]. 2009 [citado]; (23):83-112. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2009000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2009000100006&lng=en&nrm=iso).
4. Martínez Pérez, Anabella. EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. Vivat Academia, (112) ,42-80. (2010) [fecha de Consulta 1 de Abril de 2020]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5257/525752962004>

5. Trujillo C, Garcia C. Impacto del estrés laboral en la institución financiera Favi de la universidad tecnológica de Pereira. [Pregrado]. Universidad tecnológica de Pereira. ; 2007. Citado el [12 noviembre del 2020] Disponible: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/786/15872G216ie.pdf;sequence=1>
6. Villamizar D, Padilla S, Mogollón O. Contexto de la salud mental en docentes universitarios Un aporte a la salud pública, [internet], 2015 [citado el 17 de noviembre 2020]; 6(2): 146-159. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5526135>
7. Martínez K. NIVEL DE ESTRÉS ASOCIADO A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA MAGNA CONSTRUCCIONES LTDA. [Internet]. Bogotá; Universidad externado de Colombia; 2018 [citado el 15 de noviembre del 2020]. Disponible en: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/667/1/DNA-spa-2018-Nivel de estres asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del area administrativa.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/667/1/DNA-spa-2018-Nivel%20de%20estres%20asociado%20a%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20trabajadores%20del%20area%20administrativa.pdf) )
8. Celis S. ESTRÉS LABORAL: UN FACTOR QUE INFLUYE EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES Y EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL. [Internet]. Bogotá; UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA; 2017. [Citado el 15 de noviembre del 2020]. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16733/CelisOsorioSolMaria2017.pdf?sequence=3>)

9. Matabanchoy SM, Lasso EN, Pantoja MA. Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. Psicoespacios [Internet]. 31 de julio de 2017 [citado 15 de noviembre de 2020]; 11(19):46-6. Disponible en: <http://revistas.iue.edu.co/revistasiue/index.php/Psicoespacios/article/view/939>
10. Castañeda Herrera Y, Betancur J, Salazar Jiménez NL, Mora Martínez A. BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Psyconex [Internet]. 11 de agosto de 2017 [citado 17 de noviembre de 2020];9(14):1-13. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
11. Montero-Granthon G. Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [Tesis en línea]. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2010. Disponible en: <http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf> [Consultado en agosto 5 del 2020].
12. Muñoz-Torres TJ, Casique-Casique L. Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. Rev. Enferm IMSS [internet] 2016[20 de julio del 2020];24(2):141-144. Disponible en <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=65628>
13. García-Moran, María de Carmen, & Gil-Lacruz, Marta. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona, (19) ,11-30 ISSN: 1560-6139. 2016 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/1471498100001>

14. Cladellas-Pros R, Castelló-Tarrida A, Parrado-Romero E. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Rev. salud pública* [Internet]. 1 de enero de 2018 [citado 15 de noviembre de 2020]; 20(1):53-9. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/53569>
15. <https://www.magisterio.com.co> [Internet]. Bogotá: editorial magisterio; 2018 [fecha de actualización 24 de abril 2018; citado 10 de marzo del 2020]. Disponible en <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>
16. Diazgranados S, González C, Jaramillo R. Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de Estudios Sociales* [Internet]. 2006 [citado el 15 jul 2020]; n.º 23: 45-55. Disponible en <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res23.2006.04>
17. Guevara A, Sánchez C, Parra L. Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 44, 30-3 [internet], 2014 [citado el 17 de noviembre 2020] Disponible en : <https://core.ac.uk/download/pdf/229945597.pdf>
18. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Vol. 3. 1da edición. Biblioteca de la OMS (2004).
19. Martínez-selva JM. Estrés laboral Guía para empresarios y empleados. Madrid, España: Pearson educación; 2004.

20. Paris, L, Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, Buenos aires: Universidad abierta interamericana, 2011
21. Gonzáles m, estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango), Quetzaltenango, universidad Rafael Landívar, 2014
22. Guic SE., Bilbao RA, Bertin C. Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. Rev. méd. Chile [Internet]. 2002 Oct [citado 2020 Nov 22]; 130(10): 1101-1112. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872002001000004&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872002001000004&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872002001000004>.
23. Mamani-Encalada A., Obando-Zegarra R., Uribe-Malca A., Vivanco-Tello M., Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev. peru. obstet. enferm. [Internet]. 2007. [citado 22 noviembre 2020]. 3(1). Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/415>
24. Leibovich N., Schmidt V., El uso de instrumentos psicológicos para la evaluación del estrés ocupacional en nuestro medio. RIDEP [Internet]. 2004 [citado 22 noviembre 2020]; 17(1): 139-157. Disponible en: [https://www.aidep.org/03\\_ridep/R17/R177.pdf](https://www.aidep.org/03_ridep/R17/R177.pdf)
25. Ramos V, Pantoja O, Tejera E, González M. Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. Espacios

- (Caracas. Impr.) [internet], 2019 [citado el 17 de noviembre 2020]; Vol. 40 (N.º 7)  
Disponibile en: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
26. Organización Mundial de la Salud [Internet] Ginebra Suiza; (1947) [Consultado el 5 agosto del 2020] Disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%ABLa%20salud%20es%20un%20estado,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.
27. GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.. Psicósomática. En J.L. González de Rivera, A. Vela y J. Arana (Eds.). Manual de Psiquiatría. Madrid: Karpos (págs. 767-856). 1980b
28. De Mesquita Dummar A. Salud mental y exclusión social: un análisis a partir de la esquizofrenia [Doctorado]. Universidad de Oviedo; 2015.]
29. Álvaro, J. L., & Páez, D. (1996). Psicología social de la salud mental.
30. Ley 1616 de la salud mental. Bogotá - Colombia: Ministerio de salud y protección social; 2013
31. Rodríguez, M. d., y Frías, L. Algunos factores psicológicos y su papel en la enfermedad: una revisión. *Psicología y Salud [Internet]*. 2005 [citado 29 de agosto 2020]; 15(2): 169-185. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/291/29115202.pdf>.)
32. De la Rosa-Rojas G, Chang-Grozo S, Delgado-Florez L, Oliveros- Lijap L, Murillo-Perez D, Ortiz-Lozada R, et al, Niveles de estrés y formas de afrontamiento en estudiantes de Medicina en comparación con estudiantes de otras escuelas. *Gac Med Mex. [Internet]*. 2015 [ citado 16 de julio 2020]; 151:443-49 Disponible en [https://www.anmm.org.mx/GMM/2015/n4/GMM\\_151\\_2015\\_4\\_443-449.pdf](https://www.anmm.org.mx/GMM/2015/n4/GMM_151_2015_4_443-449.pdf)]

33. Lemos, M., Henao-Pérez, M., & Carolina López-Medina, D. Estrés y Salud Mental en Estudiantes de Medicina: Relación con Afrontamiento y Actividades Extracurriculares. ARCHIVOS DE MEDICINA [internet] 2018 [citado 20 de agosto del 2020]; 14(2). Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6499267>)
34. Cano, A. La Naturaleza del Estrés. SEAS[internet].2002 [citado 22 noviembre 2020] disponible en: [http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/index.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm)
35. Paris, L, Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, Buenos aires: Universidad abierta interamericana, 2011
36. Seyle, H. A syndrome produced by diverse nocuous agents. Nature [Internet]. 1936 [citado 10 octubre 2020] 138, 32. Disponible en: <https://www.nature.com/articles/138032a0>
37. Benjamin Stora Jean. El estrés, México, Presses Universitaires de France y Publicaciones Cruz. 1996.
38. Montero G. NIVEL DEL ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA EN LOS EMPLEADOS DELA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE. Lurigancho-Chosica: universidad nacional de educación enrique guzmán y valle la cantuta. 2010)
39. Portero S. ESTRÉS LABORAL, BURNOUT, SATISFACCIÓN, AFRONTAMIENTO Y SALUD GENERAL EN PERSONAL SANITARIO DE URGENCIAS. Cordoba: Universidad de Cordoba. 2019).

40. LAZARUS, Richard y FOLKMAN, Susan. Estrés y procesos cognitivos: El concepto de afrontamiento. Barcelona, España. Ediciones Martínez Roca; 1984-1986
41. Durán M. Bienestar psicológico el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Rev. Nac. Adm. [internet]. 2010. [citado 16 de octubre 2020]. 1(1): 71-84. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>)
42. Rodríguez M, Preciado M, Aguilar M, Aranda C, León S. Causas y Situaciones que Inciden en el Estrés Laboral de Profesores del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Rev. Colombiana de salud ocupacional. [Internet] 2014. [Citado 3 de octubre 2020]. 4(3):17-20)
43. Calnan, M., Wainwright, D. & Almond, S. Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. Work and Stress [Internet]. 2010 [Citado 5 octubre 2020]; 14(4): 297-311. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370110040920>
44. Siegrist, J. & Marmot, M. Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. Soc. Sci. Med. [Internet]. 2004 [citado el 29 de octubre del 2020]; 58(8): 1463-1473. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953603003496>
45. Campos, M. A. Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química. 2006
46. Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento. Revista internacional de psicología [Internet].2002 [Disponible 25 agosto 2020]; 3(1): 1-19. Disponible en:

<https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13/11>

47. Bresó, E. Taller: “Del Burnout al Engagement”. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica. 2008
48. Dolan, S., García, S. & Díez, M. *Autoestima, estrés y trabajo*. España: Mac Graw Hill; 2004
49. Ramírez T. ESTRÉS LABORAL EN AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y SECRETARIAS EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO. Toluca: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO. 2018.
50. <https://www.estres.cl> [internet]. Santiago [citado 14 de noviembre del 2020]. Disponible en <https://www.estres.cl/estres-laboral.htm>
51. <https://es.calameo.com/> [internet] Cortes M. ESTRÉS LABORAL UN RIESGO PSICOSOCIAL. (2014) Citado el [ 17 de noviembre del 2020] Disponible en : <https://es.calameo.com/read/0037225742298fac47351>
52. Herrera-covarrubias D, Coria-Avila G, Muñoz-Zavaleta D, Gralliet-Mara O, Aranda-Abreu G, Rojas-Dúran F, et al. Impacto del estrés psicosocial en la salud. *eNeurobiología* [internet]. 2017; 8(17):220617. Disponible en <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html#>
53. Posada J. La salud mental en Colombia. *Biomédica* [Internet]. Diciembre de 2013 [consultado el 17 de noviembre de 2020]; 33 (4): 497-498. Disponible en:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-41572013000400001&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572013000400001&lng=en).

54. Rodríguez J, Kohn R, Aguilar S. Epidemiología de los trastornos mentales en América latina y el caribe asunto prioritario para la salud pública. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 18, 229-240. (2005) Citado el [ 17 de noviembre del 2020]
55. León R, Berenson R. Rev Med Hered [Internet]. (1996) [5 agosto del 2020]; vol. 7, no 3, p. 105-107. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v7n3/v7n3e1> **50**
56. PLAN DE ACCION SOBRE SALUD MENTAL. Organización mundial de la salud; 2013.
57. LEY NACIONAL DE SALUD MENTAL N 26.657. Buenos Aires Argentina : Ministerio de salud presidencia de la nación ; 2013
58. Carrazana V. EL CONCEPTO DE SALUD MENTAL EN PSICOLOGÍA HUMANISTA-EXISTENCIAL. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA, 1(1), 1-19. [citado en 5 agosto de 2020]. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612003000100001#:~:text=En%20psicolog%C3%ADa%20cuando%20se%20habla,mera%20ausencia%20de%20trastornos%20mentales%E2%80%9D](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001#:~:text=En%20psicolog%C3%ADa%20cuando%20se%20habla,mera%20ausencia%20de%20trastornos%20mentales%E2%80%9D). 53
59. Vindel A, la naturaleza del estrés. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés (2012) [Consultado el 5 de agosto del 2020] Disponible en: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:S5VJ4T3y0rAJ:https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/el\\_estres.htm&hl=es-419&gl=co&strip=0&vwsr=0](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:S5VJ4T3y0rAJ:https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm&hl=es-419&gl=co&strip=0&vwsr=0)

60. Pérez M, Echauri M, Salcedo M. EL ESTRÉS. 2da Edición, Editorial gráficas Ona s.a. Navarra- España; 2002. [Citado el : 5 de agosto del 2020] Disponible en: <https://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/estresfolleto.pdf>
61. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Vol. 3. 1da edición. Biblioteca de la OMS (2004).
62. Coduti P, Gattás Y, Sarmiento S, Schmid R. Enfermedades Laborales: Cómo Afectan El Entorno Organizacional. Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. (2013) [Citado el 5 agosto 2020] Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)
63. Pérez Jáuregui, I. Burn-Out y estrés Laboral. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para afrontarlo. Cap.2 y 4. Psicoteca Editorial; 2005
64. Organización Mundial de la Salud [Internet] Ginebra Suiza; (2018) [Consultado el 5 agosto del 2020] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
65. Etica y ciudadanía [Internet] Republica dominicana; Ortiz S; (2017); Citada el 5 agosto del 2020] Disponible en : <https://moralyeducacion.blogspot.com/2017/03/concepto-de-profesion-la-profesion.html#:~:text=La%20profesi%C3%B3n%20docente%20es%20la,conocimientos%20que%20le%20son%20propios.https://moralyeducacion.blogspot.com/2017/03/concepto-de-profesion-la-profesion.html#:~:text=La%20profesi%C3%B3n%20docente%20es%20la,conocimientos%20que%20le%20son%20propios.>

66. Organización mundial de la salud [Internet] Factor de riesgo. Ginebra suiza. [Consultado el 5 agosto del 2020] Disponible en: [https://www.who.int/topics/risk\\_factors/es/](https://www.who.int/topics/risk_factors/es/)
67. Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. Metodología de la investigación. Quinta edición. México: Editorial Mac Graw Hill, Capítulo 1, 2010.
68. Hurtado, Iván y Toro, Josefina. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Segunda edición. Valencia, Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo, 1998.
69. Del Canto E, Silva A. METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES. Rev. Cienc. Soc [Internet]. [citado el 5 de octubre 2020]. 3(141): 25-34. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15329875002>
70. Aguarto F. Niveles de estrés en trabajadoras del área administrativa de una clínica de Lima–Callao. Lima: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA. 2017
71. Bernal Torres C. Metodología de la Investigación para administración, economía y ciencias sociales. 2da Ed. Bogotá: Pearson 2006
72. Hurtado J. El proyecto de investigación 5ta Edición Caracas: Ediciones Quirón-Sypal; 2007
73. Hernández R., Fernández C., & Baptista P. *Metodología de la investigación*, 5ta. Ed. McGRAW-HILL. Capítulo 5, 2010
74. Tamayo G. Diseños muestrales en la investigación. Semest. Econ. [Internet]. 2001 [Citado 5 octubre de 2020]; 4(7). Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>.

75. Tamara C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. [Internet]. 2017[Citado el 5 octubre del 2020]; 35(1): 227-232. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
76. Ramírez T. estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una universidad pública del estado de México. Ciudad de México: universidad autónoma del estado de México. 2018
77. Villa I, Arboleda C, Restrepo L. Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. Av. Psicol. Latinoam. [Internet] 2013. [Citado el 10 octubre del 2020]; 31(3): 532-54. Disponible en:[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-47242013000300007&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-47242013000300007&script=sci_abstract&tlng=es)
78. Villa Isabel, Zuluaga C, Restrepo L. Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. Av. Psicol. Latinoam. (En línea) [Citada el 10 octubre del 2020] disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v31n3/v31n3a07.pdf>
79. Rojas C. Depresión y Sobrecarga en Cuidadores de Personas con Deterioro Cognitivo y Enfermedad de Alzheimer de la Comuna de Estación Central [pregrado]. Universidad Miguel de Cervantes; 2018.
80. Hernández D, Medina F, Novoa A. Factores asociados a la aparición de malestar psíquico en estudiantes de segundo año de las carreras de la Facultad de Medicina de

la Universidad Austral de Chile. Valdivia: UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE.  
2013.

81. <https://www.universidadviu.com> [Internet] Valencia-España, Sánchez R; (2018)  
[Citado el 10 octubre del 2020] Disponible en: <https://www.universidadviu.com/la-salud-autopercibida-fenomeno-multidimensional-gran-interes-campo-la-investigacion-salud/#:~:text=de%20la%20Salud-.La%20salud%20autopercibida%2C%20fen%C3%B3meno%20multidimensional%20de%20gran%20inter%C3%A9s%20en%20el,uso%20de%20los%20servicios%20sanitarios>
82. Romero A, Brustad R, García A, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU USO EN LA PSICOLOGÍA DEL EJERCICIO, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte [Internet]. (2007); Vol. 2 (2): 31-52. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
83. Jiménez R, Vázquez A, Cecilia L. Género y funcionamiento social en esquizofrenia, Pap Psicol. 2000 [Citado el 15 octubre del 2020] Volumen (75) p. 27-33. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=817>
84. Márquez S. Estrategias de afrontamiento del estrés en el ámbito deportivo: fundamentos teóricos e instrumentos de evaluación. Rev.Int.psicol.clin.y salud [Internet]. 2006 [Citado el 15 octubre del 2020] 6 (2): 359-378. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33760209.pdf>
85. Resolución N° 008430, Ministerio De Salud. Bogotá (1993)

86. Sentencia C-274/16 Norma Del Código Deontológico De La Profesión De Enfermería. TÍTULO III Responsabilidades Del Profesional De Enfermería En La Práctica CAPITULO I De Las Responsabilidades Del Profesional De Enfermería Con Los Sujetos De Cuidado. Bogotá. Corte Constitucional. 2016
87. Medina AS, Preciado SML, Pando MM. Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Rev Salud Pública Nutr. 2007; 8(4):7-10.
88. Orozco j. “nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la universidad Rafael Landívar.”. universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2018
89. Guevara A, Sánchez C, Parra L. Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. Revista Colombiana de Salud Ocupacional [Internet]. 2014 [citado 21 diciembre 2020]; 4(4) Disponible en: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4963#:~:text=La%20correlaci%C3%B3n%20entre%20estr%C3%A9s%20laboral,1%C3%ADde r%20\(90%2C9%25\).](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4963#:~:text=La%20correlaci%C3%B3n%20entre%20estr%C3%A9s%20laboral,1%C3%ADde r%20(90%2C9%25).)
90. Torres M. Estrés Y Condiciones Laborales En El Trabajo Docente. DIGITAL CIENCIA@UAQRO [Internet]. 2015 [Citado 21 Diciembre 2020];. Disponible En: [https://www.uaq.mx/investigacion/revista\\_ciencia@uaq/archivospdf/v8-n1/2-6.pdf](https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/archivospdf/v8-n1/2-6.pdf)
91. Barriga R., Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María , Universidad nacional mayor de San Carlos Lima, Perú 2016

92. Patiño J, Rebolledo FA. Salud mental según el GHQ - 12 en trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia y la Fundación Universitaria María Cano sede Cali en 2012 periodo I [Tesis de pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia; 2013.
93. Parra Cuartas S, Otálvaro Muñoz AF. El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Psyconex* [Internet]. 6 de agosto de 2018 [citado 27 de diciembre de 2020]; 10 (16):1-15. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751>
94. Henao A, Núñez M, Quimbayo J. El rol del profesional de la salud como docente universitario. *Aquichan* [Internet]. 2010 [citado 27 Diciembre de 2020]; 10(1): 34-42. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972010000100004&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972010000100004&lng=en).

## ANEXOS

Tabla 9 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	TIPOLOGIA
VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA	Edad	Cada uno de los periodos en que se considera la vida humana	23 -25 años 25- 30 años 30- 35 años 35- 40 años >40 años	Cuantitativa	Categórica
	Sexo	Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo , masculino y femenino	Masculino Femenino	Cualitativa	Nominal

	Estado civil	Clase o condición a la cual está sujeta la vida de cada una	Soltero Casado Divorciado Unión libre Viudo	Cualitativa	Nominal
	Lugar de residencia	Lugar en el que la persona vive en el momento de realizar la encuesta	Cartagena Otros lugares alrededor	Cualitativa	Nominal
	Estrato socioeconómico	Clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos	Estrato 1 Estrato 2 Estrato 3 Estrato 4	Cuantitativa	Ordinal

	Nivel de formación	formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó	Pregrado Especialización Maestría Doctorado	Cualitativa	Nominal
	Tiempo de desempeño laboral	Suma del tiempo de trabajo remunerado o no remunerado	Tiempo Completo Medio Tiempo Hora Catedra Ocasional	Cualitativa	Nominal
	Tiempo laborando en una universidad		De 6 Meses A 1 Año	Cuantitativa	Categórica

		Suma de tiempo trabando en una entidad educativa	De 1 Año A 5 Años De 5 Años A 10 Años Más De 10 Años		
	Años ejerciendo el cargo docente	Tiempo que lleva el personal laborando en una institución	a)6 Meses A 1 Año b)1 Año A 5 Años c)5 Años A 10 Años d)Más De 10 Años	Cuantitativa	Categorica
	Número de horas semanal de trabajo	Se refiere al número de horas diarias para la cual ha sido contratado	10 – 25 horas 25 – 40 horas > 40 horas	Cuantitativa	Categorica

		el individuo para trabajar en una empresa			
	Numero de semestre en lo que da clase	Cantidad numérica de subgrupos en los que dictan actividades pedagógicas	1 – 3 Semestres 3 – 6 Semestres 6 – 9 Semestres > 9 Semestres	Cuantitativa	Categórica
	Cantidad aproximada de estudiantes por semestre	Numero de estudiante en el que docente da clases		Cuantitativa	Ordinal
	Tipo de contrato	Acuerdo legal , generalmente escrito	Termino Fijo	Cualitativa	Ordinal

		porque el dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones	b)Término Indefinido c)Prestación de Servicio		
--	--	--	--	--	--

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE RANGO	ESCALA	INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE	TIPOLOGÍA
<b>NIVEL DE ESTRÉS</b>	Territorio organizacional	Ítems 3,15,22	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo</li> <li>Nivel de</li> <li>estrés &lt; 90</li> <li>• Nivel Medio de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Raras veces(2)</li> <li>• Ocasionalmente</li> <li>• (3)</li> <li>• Algunas veces (4)</li> <li>• Frecuentemente</li> <li>• (5)</li> </ul>	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS Ivancevich & Matteson	Cuantitativa	Categoría
	Clima organizacional	Ítems 1,10,11,20					
	Tecnología	Ítems 4,14,25					
	Influencia del líder	Ítems 5,6,13,17					
	Falta de cohesión	Ítems 7,9,18,21					

	Respaldo de grupo	Ítems 8,19,23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés 91-117</li> <li>• Estrés 118-153</li> <li>• Alto nivel de estrés &gt;154</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalmente(6)</li> <li>• Siempre(7)</li> </ul>			
	Estructura organizacional	Ítems 2,12,16,24					

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSION O SUBVARIABLES	SUBVARIABLES	DEFINICION	INDICADORES	NIVEL DE RANGO	TIPO DE VARIABLE	TIPOLOGÍA
<b>SALUD MENTAL</b>	Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienestar psicológico</li> <li>➤ Funcionamiento social y afrontamiento</li> </ul>	<b>Bienestar psicológico</b>	Definido por Victoria y González (2000) como un constructo que “expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser	<b>Ítems 1, 2, 5, 7, 9 y 12</b>	<b>Casos o Sospecha de presencia psicopatológica</b>  Puntaje : (5-12)	Cualitativa	Categorica

	<p>tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribuci ón a su comunida</p>			<p>humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamen te con aspectos particulares del</p>		<p><b>No casos o personas sanas sin presencia de psicopatolo gía</b></p> <p>Puntaje: (0- 4)</p>		
--	--	--	--	---	--	---	--	--

	d (G, Crammily Zuluaga Arboleda, & Luisa Fernanda Restrepo Roldán, 2013)			funcionamie nto físico, psíquico y social”.				
				<b>Funcionamie nto social y afrentamient o</b>				

				capacidad para atender los asuntos personales, afrontar las preocupacio nes, decidir y atender los asuntos de la vida”				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Tabla 10 **Fuentes de estrés laboral OIT**

FUENTES DE ESTRÉS	PREGUNTAS	NUNCA	RARAS VECES	OCCASIONALME NTES	ALGUNA VECES	FRECUE NTE MENTE	GENERALMENT E	SIEMPRE
<b>Clima organizacional 1, 10, 11, 20</b>	<b>1.</b> La gente no comprende la misión y metas de la organización.	8	22	7	21	7	3	5
	<b>10.</b> La estrategia de la organización no es bien comprendida	13	19	15	12	4	5	5
	<b>11.</b> Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	10	18	14	10	5	11	5
	<b>20.</b> La organización carece de dirección y objetivo.	19	21	10	7	7	6	3
<b>Estructura organizacional 2, 12, 16, 24</b>	<b>2.</b> La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	7	15	16	15	5	7	8
	<b>12.</b> Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	19	20	14	11	4	0	5
	<b>16.</b> La estructura formal tiene demasiado papeleo.	7	12	10	9	17	10	8
	<b>24.</b> La cadena de mando no se respeta.	21	22	11	5	7	4	3
<b>Territorio organizacional3, 15, 22</b>	<b>3.</b> No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	18	23	6	6	9	7	4
	<b>15.</b> No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	19	12	15	11	6	7	3
	<b>22.</b> Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	24	20	10	6	3	6	4

<b>Tecnología</b> 4, 14, 25	4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	5	12	12	15	14	5	10
	14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	16	24	11	11	6	2	3
	25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	23	16	14	8	4	5	3
<b>Influencia del líder</b> 5,6,13,17	5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	22	20	10	7	4	7	3
	6. Mi supervisor no me respeta.	25	11	12	9	7	4	5
	13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	14	21	15	4	8	5	6
	17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	21	19	12	5	5	8	3
<b>Falta de cohesión</b> 7,9,18,21	7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	19	18	11	7	5	9	4
	9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	22	16	13	12	4	4	2
	18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	12	14	8	17	11	5	6
	21. Mi equipo me presiona demasiado.	15	12	17	11	4	11	3
<b>Respaldo del grupo</b> 8, 19, 23	8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	22	16	14	8	5	4	4
	19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	18	17	18	8	4	6	2
	23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	22	13	14	6	10	6	2

Fuente propia

**SALUD MENTAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE CARTAGENA EN EL PERIODO 2020**



Esta investigación tiene como objetivo identificar el nivel de estrés laboral y su relación con la salud mental en docentes del área de la salud de una universidad privada de Cartagena en el año 2020

En el siguiente cuadro se describen las variables sociodemográficas, usted debe diligenciar el formulario de acuerdo a la opción que considere correcta **marcando con una X en la columna correspondiente.**

**TABLA SOCIODEMOGRAFICO**

<b>Edad</b>	
a) 20 – 25 Años	
b) 25-30 Años	
c) 30- 35 Años	
d) 35 – 40 años	
e) >40 Años	
<b>Sexo</b>	
a) Masculino	
b) Femenino	
<b>Estado Civil</b>	

a) Soltero	
b) Casado	
c) Divorciado	
d) Unión Libre	
e) Viudo	
<b>Lugar De Residencia Al Responder La Encuesta</b>	
a) Cartagena	
b) Otros lugares alrededor	
<b>Estrato Socioeconómico</b>	
a) Estrato 1	
b) Estrato 2	
c) Estrato 3	
d) Estrato 4	
<b>Nivel De Formación</b>	
a) Pregrado	
b) Especialización	
c) Maestría O Magister	
d) Doctorado	

<b>Duración De Jornada Laboral</b>	
a) Tiempo Completo	
b) Medio Tiempo	
c) Hora Catedra	
d) Ocasional	
<b>Tiempo Laborando En una Universidad Privada - Cartagena</b>	
a) De 6 Meses A 1 Año	
b) De 1 Año A 5 Años	
c) De 5 Años A 10 Años	
d) Más De 10 Años	
<b>Años Ejerciendo El Cargo Docente</b>	
a) 6 Meses A 1 Año	
b) 1 Año A 5 Años	
c) 5 Años A 10 Años	
d) Más De 10 Años	
<b>Número De Horas Semanal De Trabajo</b>	
a) 10 – 25 horas	
b) 25 – 40 horas	

c) > 40 horas	
<b>Numero De Semestre En Lo Que Da Clase</b>	
a) 1 – 3 Semestres	
b) 3 – 6 Semestres	
c) 6 – 9 Semestres	
d) > 9 Semestres	
<b>Cantidad Aproximada De Estudiantes Por Semestre</b>	
<b>Tipo De Contrato</b>	
a) Termino Fijo	
b) Término Indefinido	
c) Prestación de Servicio	

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

N	CONDICION
1	Si la condición <b>NUNCA</b> es fuente de estrés.
2	Si la condición <b>RARAS VECES</b> es fuente de estrés.
3	Si la condición <b>OCASIONALMENTE</b> es fuente de estrés
4	Si la condición <b>ALGUNAS VECES</b> es fuente de estrés
5	Si la condición <b>FRECUENTEMENTE</b> es fuente de estrés.
6	Si la condición <b>GENERALMENTE</b> es fuente de estrés
7	Si la condición <b>SIEMPRE</b> es fuente de estrés.

<b>CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL OIT ( OMS)</b>							
<b>No.</b>	<b>Condición</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6 7</b>
<b>1</b>	La gente no comprende la misión y metas de la organización.						
<b>2</b>	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.						
<b>3</b>	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.						
<b>4</b>	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.						
<b>5</b>	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.						
<b>6</b>	Mi supervisor no me respeta.						
<b>7</b>	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.						
<b>8</b>	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.						
<b>9</b>	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.						
<b>10</b>	La estrategia de la organización no es bien comprendida.						
<b>11</b>	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.						
<b>12</b>	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.						

<b>13</b>	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
<b>14</b>	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
<b>15</b>	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
<b>16</b>	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
<b>17</b>	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
<b>18</b>	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
<b>19</b>	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
<b>20</b>	La organización carece de dirección y objetivo.								
<b>21</b>	Mi equipo me presiona demasiado.								
<b>22</b>	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
<b>23</b>	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
<b>24</b>	La cadena de mando no se respeta.								
<b>25</b>	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

## **INTERPRETACIÓN DE RESULTADO**

	Núm. ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Bajo Nivel De Estrés	< 90,2
Nivel Intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto Nivel De Estrés	> 153,3

## CUESTIONARIO GHQ12

Lea cuidadosamente estas preguntas. Nos gustaría saber si has tenido algunas molestias y cómo has estado de salud en las últimas semanas.

Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. **Marque una X en el espacio en blanco en la columna correspondiente al casillero junto a la respuesta elegida.**

**1) ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?**

a) Mejor que lo habitual

b) Igual que lo habitual

c) Menos que lo habitual

d) Mucho menos que lo habitual

**2) ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?**

a) No, en absoluto

b) No más que lo habitual

c) Bastante más que lo habitual

d) Mucho más

**3) ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?**

	a) Más que lo habitual	
	b) Igual que lo habitual	
	c) Menos útil que lo habitual	
	d) Mucho menos	
<b>4) ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?</b>		
	a) Más capaz que lo habitual	
	b) Igual que lo habitual	
	c) Menos capaz que lo habitual	
	d) Mucho menos	
<b>5) ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?</b>		
	a) No, en absoluto	
	b) No más que lo habitual	
	c) Bastante más que lo habitual	
	d) Mucho más	
<b>6) ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?</b>		

	a) No, en absoluto	
	b) No más que lo habitual	
	c) Bastante más que lo habitual	
	d) Mucho más	
<b>7) ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?</b>		
	a) Más que lo habitual	
	b) Igual que lo habitual	
	c) Menos que lo habitual	
	d) Mucho menos	
<b>8) ¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?</b>		
	a) Más capaz que lo habitual	
	b) Igual que lo habitual	
	c) Menos capaz que lo habitual	
	d) Mucho menos	
<b>9) ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?</b>		
	a) No, en absoluto	
	b) No más que lo habitual	
	c) Bastante más que lo habitual	
	d) Mucho más	

**10) ¿Ha perdido confianza en sí mismo?**

a) No, en absoluto

b) No más que lo habitual

c) Bastante más que lo habitual

d) Mucho más

**11) ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?**

a) No, en absoluto

b) No más que lo habitual

c) Bastante más que lo habitual

d) Mucho más

**12) ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?**

a) Más feliz que lo habitual

b) Aproximadamente lo mismo que lo habitual

c) Menos feliz que lo habitual

d) Mucho menos que lo habitual

## INTERPRETACIÓN DE RESULTADO

### Interpretación de los resultados:

Según el método recomendado por el GHQ, hay dos puntuaciones posibles para cada pregunta (0 y 1). Clasificaremos un problema como ausente (0) o presente (1) según el siguiente criterio y sumaremos los puntos.

*Las opciones a) y b) se consideran como problema ausente y suman "0".*

*Las opciones c) y d) se consideran como problema presente y puntúan "1".*

Si al sumar las 12 preguntas has obtenido una puntuación total de 3 o más puntos, es probable que estés sufriendo algún trastorno psicológico asociado a situaciones de estrés.

## **TRABAJO DE GRADO**

### **ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CARTAGENA EN EL PERIODO 2020**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, \_\_\_\_\_ en forma voluntaria decido participar en el proyecto de investigación que lleva por nombre “Estrés laboral y salud mental en docentes de una universidad privada de Cartagena en el periodo 2020 “, el cual tiene como objetivo general: Identificar el nivel de estrés laboral y su relación con la salud mental en docentes del área de la salud de una universidad privada de Cartagena en el año 2020. Se me ha explicado ampliamente en qué consistirá la participación de los docentes de esta Institución y que al hacerlo no corren ningún riesgo. En este estudio no se hará ningún tipo de procedimiento invasivo, tampoco es de carácter experimental con fármacos ni dispositivos. También estoy enterado(a) o que la participación en este estudio es voluntaria y confidencial, que la información que se recoja solamente se usará para fines de investigación y educación.

Hago constar que el presente documento lo he leído y de manera libre tomo la decisión de participar en esta investigación.

---

Firma del partecipante



















## PRESUPUESTO

<b>PRESUPUESTO</b>				
<b>DESCRIPCION</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Recursos Humanos</b>				
Honorarios Investigador	Horas	80	\$ 30.000	\$ 2.400.000
Honorarios Asesor	Horas	40	\$ 144.000	\$ 2.880.000
<b>Recursos Tecnológicos</b>				
Computador	Unidad	2	\$ 900.000	\$ 1.800000
<b>Recursos Materiales</b>				
Impresiones	Unidad	90	\$ 500	\$ 45.000
Lapiceros	Caja	7	\$ 6.000	\$ 42.000
Lápices	Caja	7	\$ 4.000	\$ 28.000
Empastado	Unidad	1	\$ 25.000	\$ 25.000
Anillado	Unidad	1	\$ 10.000	\$ 10.000
Carpetas	Unidad	5	\$ 1.000	\$ 5.000

Sacapuntas	Unidad	10	\$ 500	\$ 5.000
Resmas de papel	Unidad	1	\$ 5.000	\$ 5.000
<b>Otros Gastos</b>				
Transporte	Unidad	4	\$ 7.000	\$ 28.000
Refrigerio	Unidad	10	\$ 2.500	\$ 25.000
<b>Total</b>				<b>\$ 7.398.000</b>