

Revista EDUCATECONCIENCIA.
Volumen 30, No. 35
E-ISSN: 2683-2836
CD-ISSN: 2007-6347
Periodo: Abril- junio 2022
Tepic, Nayarit. México
Pp. 308-323
Doi: <https://doi.org/10.58299/edu.v30i35.498>

Recibido: 07 de enero del 2022
Aprobado: 15 de junio del 2022
Publicado: 30 de junio del 2022

Estudio del estrés laboral en el personal administrativo, auxiliar de servicio y docente de la PUCESE

Study of occupational stress in administrative, service and teaching staff of PUCESE

Christopher Cuenca Mera

*Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador.
triscobsc@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1374-3247>*

Jhonathan Cuenca Mera

*Unidad Educativa Salesiana Maria Auxiliadora,
Ecuador.
jhonathancuenca@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0741-4949>*

Juan Carlos Manchay Orbea

*Unidad Educativa Fiscal Roberto Luis Cervantes,
Ecuador.
jc_manchay@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1404-1383>*

Miryan Vera Mera

*Universidad Técnica Luis Vargas Torres
miryan.vera.mera@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5647-8156>*

Estudio del estrés laboral en el personal administrativo, auxiliar de servicio y docente de la PUCESE

Study of occupational stress in administrative, service and teaching staff of PUCESE

Christopher Cuenca Mera

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador.

triscobsc@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1374-3247>

Jhonathan Cuenca Mera

Unidad Educativa Salesiana Maria Auxiliadora, Ecuador.

jhonathancuenca@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0741-4949>

Juan Carlos Manchay Orbea

Unidad Educativa Fiscal Roberto Luis Cervantes, Ecuador.

jc_manchay@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1404-1383>

Miryan Vera Mera

Universidad Técnica Luis Vargas Torres

miryan.vera.mera@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-5647-8156>

Resumen

El escenario laboral actual marcado la inestabilidad, genera condiciones que favorecen que muchos profesionales experimenten frustración y un alto nivel de tensión emocional. El objetivo de investigación fue identificar el estrés laboral en los trabajadores de la PUCESE. Se desarrolló un estudio de carácter mixto. Los resultados obtenidos se procesaron numéricamente. La investigación tuvo un alcance descriptivo, se aplicó un diseño no experimental transaccional, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que se aplicó a todos los trabajadores; con el cual se determinó el nivel de estrés según el modelo de demanda – control de García (2016), Los datos recolectados fueron ingresados en el software estadístico IBM SPSS V 2.1. Los resultados obtenidos demuestran que de manera general la PUCESE no cuentan con un nivel alto de estrés laboral debido a que apenas el 22% de sus trabajadores se encuentran dentro de esta clasificación.

Palabras clave: control laboral, demandas psicológicas, Estrés laboral.

Abstract

The current labor scenario, marked by instability, generates conditions that favor many professionals to experience frustration and a high level of emotional tension. The research objective was to identify work stress in PUCESE workers. A mixed character study was developed. The results obtained were processed numerically. The research had a descriptive scope, a non-experimental transactional design was applied, the survey technique was used and a

questionnaire was used as an instrument that was applied to all the workers; with which the stress level was determined according to the demand model - control of García (2016). The data collected was entered into the statistical software IBM SPSS V 2.1. The results obtained show that in general the PUCESE does not have a high level of work stress because only 22% of its workers are within this classification.

Keywords: Work stress; psychological demands; work supervision

Introducción

Situación problemática

En el ámbito mundial, la problemática de los Factores Psicosociales durante el desempeño de las funciones laborales en el momento actual ha cobrado gran importancia. Instituciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de Salud (OMS), la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) y la Agencia Europea de Salud y Seguridad, han determinado mediante diversos estudios que los factores psicosociales y sobre todo al estrés laboral como una de las grandes prioridades en el ámbito laboral y la salud ocupacional en los siguientes años (Juárez *et al.*, 2014; Peiró, 2010).

El estrés laboral en el momento actual, es considerado como una enfermedad reportada por el Ministerio del Trabajo en la tabla de Enfermedades Laborales de la resolución C.D.513 (Reglamento del Seguro General de Riesgo de Trabajo). El estrés laboral se ha convertido en una amenaza para la salud mental de los trabajadores de cualquier empresa, ya sea esta pública o privada, pudiendo generar enfermedades y accidentes de trabajo, que inducirían ausentismo laboral, provocando de esta manera un descenso de los índices de desempeño, producción y rendimiento de la empresa (Sarsosa & Charria, 2017).

El estrés laboral y sus efectos en los trabajadores de cualquier tipo de empresa, pequeña, mediana o grande, sea esta pública o privada, son en la actualidad una realidad innegable y conocida a nivel mundial por las diversas investigaciones realizadas. Las consecuencias de esta enfermedad en algunas ocasiones pueden ser positivas, pueden ayudar a mejorar destrezas o habilidades de los trabajadores.

Por el contrario, el exceso o permanencia de ésta provoca graves consecuencias como lo son: la disminución de la calidad de trabajo, la ansiedad, el ausentismo laboral, depresión e

inclusive llegar al desgaste profesional o también denominado oficialmente por la Organización Mundial de la Salud como el Síndrome de Burnout; condiciones que, por el desconocimiento del tema, podrían desmejorar perjudicando la salud integral de los trabajadores (García, 2016).

En los últimos años el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral han adquirido mayor importancia y reconocimiento. Debido a los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual (Jiménez, 2012; Jiménez & Leon, 2010).

La frecuencia a la exposición a los riesgos psicosociales en los últimos cinco años se ha hecho más frecuente, obligando de cierta manera a las instituciones correspondientes intervenir mediante estudios que busquen la identificación, evaluación y control de esta situación, con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud integral de los trabajadores (Jiménez, 2012; Jiménez & Leon, 2010). En una empresa, un trabajador se encuentra expuesto a un sinnúmero de factores que lo incitan a desarrollar estrés laboral.

El estrés laboral tiene consecuencias directas sobre el trabajador, sin embargo, también puede afectar de manera indirecta a la empresa. Dentro de las consecuencias para el trabajador, se pueden encontrar aquellas que se manifiestan a nivel físico y las que lo hacen a nivel psíquico. Dependiendo de la resistencia del trabajador y de la intensidad de los factores estresantes las consecuencias pueden manifestarse a corto, medio o largo plazos (Cruz *et al.*, 2016).

Esta investigación cobró gran relevancia al medir el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica sede Esmeraldas, institución académica con más de 40 años de experiencia en la formación de profesionales de calidad. Permitiendo profundizar en la descripción y conocimiento de la problemática del estrés, la cual hoy en día tiene gran reconocimiento en el campo de la salud laboral, específicamente en la prevención de riesgos laborales.

Este estudio como objetivo general analizó la enfermedad del estrés laboral en el personal administrativo, auxiliar de servicio y docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, con el fin de obtener una línea base sobre esta problemática. Para el cumplimiento de este objetivo se trazaron los siguientes objetivos específicos: se identificó y evaluó las posibles fuentes de estrés en los trabajadores, así como también se identificó la

prevalencia del nivel de estrés de acuerdo con la función que cumplen los trabajadores dentro de la institución.

La hipótesis de trabajo que se testará es que la enfermedad de estrés laboral en la Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas se presenta en un nivel alto (importante) y se presenta mayoritariamente en los docentes y está relacionada con la cantidad de trabajo que deben realizar.

Antecedentes

Los resultados de un estudio elaborado por la fundación europea para la mejora y salud de los trabajadores Mansilla y Favieres (2016), mencionan que el 28% de los trabajadores sufren de algún tipo de estrés laboral. El estrés laboral en la Unión Europea es la segunda causa de baja laboral, afectando cada año a cuarenta millones de trabajadores, generando para sus países miembros un coste de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad (Mansilla & Favieres, 2016).

En lo que corresponde a países de Latinoamérica existen pocos estudios sobre el estrés laboral en empresas o universidades. En Colombia existe un estudio realizado por Sarsosa & Charria (2017). Esta investigación identificó un nivel de estrés laboral alto en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones nivel III del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia, encontrado en los resultados prevalencia de síntomas: fisiológicos caracterizados por tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y síntomas intelectuales y laborales, que se manifiestan en una percepción de sobre carga de trabajo, cansancio, tedio o desgano.

En otro estudio realizado en Colombia por Gallego *et al.* (2018), se identificó un nivel bajo de estrés laboral. Sin embargo, también menciona que existen casos dentro del Contact Center que no se pueden dejar a un lado, el 12,1% de los empleados encuestados tienen niveles de estrés y el 3,0% tiene altos niveles de estrés, concluyendo que, si no se actúa de manera inmediata y la compañía no toma acciones con estos agentes, estarían muy propensos a que estas personas se enfermen. Y de esta manera se incapaciten, generando absentismo y en el peor de los casos, podrían terminar renunciando.

Otro estudio elaborado por Suárez *et al.* (2014), en Colombia investigó la relación que existe entre la actividad física y el nivel de estrés. Obteniendo como resultados que la

prevalencia de inactividad física fue 71%, alto agotamiento emocional 29%, despersonalización 38% y baja realización personal 91%; además se observó asociación estadística entre la actividad física y el agotamiento emocional, concluyendo que existe un alto nivel de estrés en dichos trabajadores de la universidad.

En el Ecuador, los estudios sobre el estrés laboral en los trabajadores de una determinada empresa son casi nulos. Existe un estudio realizado por García (2016), donde los resultados obtenidos muestran que los trabajadores y personal administrativo presentan altos niveles de estrés (67.50%), determinados por los tipos de trabajo, pasivo (TA) y de alta tensión laboral (TATL).

Objetivo(s)

- Analizar la enfermedad del estrés laboral en el personal administrativo, auxiliar de servicio y docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeralda, con el fin de obtener una línea base sobre esta problemática para poder contrastarla con futuros estudios.
- Identificar y evaluar las posibles fuentes de estrés en los trabajadores
- Identificar la prevalencia del nivel de estrés de acuerdo con la función que cumplen los trabajadores dentro de la institución.

Materiales y método

Participantes

El grupo de estudio se encontró conformado por 118 profesionales de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, de los cuales 46 son hombres (39%) y 72 son mujeres (61%), con respecto a la edad 43 funcionarios (36,4%) tienen edad menor a 35 años y el 63% restante equivalente a 75 trabajadores poseen edad mayor a 35 años. Con respecto a la relación laboral el 50% cumplen la función de administrativo (AD), el 41,5% docentes (DO) y el 8,5% la función de auxiliar de servicio (AUX). Diariamente todo el personal de esta institución se encuentra a cargo de funciones específicas y sobre todo exigentes, que al pasar de los años de una u otra manera se producen un desequilibrio de sus demandas (actividad laboral) en relación con su capacidad de respuesta (estrés laboral).

Debido a que el tamaño de la población no fue tan extensa la presente investigación no utilizó una muestra experimental, se realizó el estudio a todos los trabajadores.

Técnica e instrumentos

Se desarrolló un estudio de carácter cualitativo y cuantitativo, con enfoque basado en la teoría fundamentada. Los resultados obtenidos se procesaron numéricamente, la investigación tuvo un alcance descriptivo en donde se identificó el estrés laboral en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas. Se aplicó un diseño no experimental transaccional, al estudiar la variable del estrés laboral sin influir ni manipularla.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con el cual se determinó el nivel de estrés laboral según el modelo demanda – control de García (2016) (Anexo 1). El cuestionario consta de dos secciones, la sección 1 correspondió a los datos biográficos de los trabajadores encuestados (sexo, edad, función, profesión y estado civil). Las variables de la sección 1 se las cuantificó de acuerdo con la tabla 1.

Tabla 1

Cuantificación de las variables de la Sección 1

Variable	SECCIÓN 1				
	CUANTIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
Sexo	Masculino	Femenino			
Edad	<35 años	>=35 años			
Función	Administrativo	Docente	Auxiliar de servicio		
Profesión	Bachiller	Licenciado	Ingeniero	Msc.	PhD
Estado civil	Soltero	Unión libre	Casado	Divorciado	Separado

Fuente: Elaboración propia

La sección 2 (Tabla 2), constó de 14 preguntas cerradas con cuatro opciones de respuestas: 1 significa muy desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 muy de acuerdo. Las preguntas desde la 1 a la 6 se destinó para obtener información sobre el **empleo de habilidades** por parte del trabajador; las preguntas desde la 7 a la 9 con la **autoridad de decisión** que tiene el trabajador en su actividad laboral y las preguntas desde la 10 hasta la 14 para determinar la **demanda psicológica** (DPSK). Una vez determinado el valor correspondiente al empleo de

habilidades y la autoridad de decisión que tiene el trabajador, se procedió a obtener la **amplitud de decisión** que es igual a la suma del empleo de habilidades y la autoridad de decisión entre 2

Tabla 2

Cálculos para las variables de la sección 2

SECCIÓN 2			
	VARIABLE	CUANTIFICACIÓN	
CONTROL	Empleo de habilidades (EHK)	$[(P1 + P3 + P4 + P5 + P6) + (5 - P2)] * 2$	
	Autoridad de decisión (ADK)	$(P7 + P8 + P9) * 4$	
	Amplitud de decisión (APDK)	$(EHK + ADK) / 2$	
DEMANDA	Demanda Psicológica (DPSK)	$\{[P10 + P11 + P12] + [10 - (P13 + P14)]\} * 2, 4$	
CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO	APDK < 37 NO	DPSK <= 32 SI	TRABAJO DE ALTA TENSIÓN LABORAL (NO TOLERABLE)
	APDK < 37 NO	DPSK < 32 NO	TRABAJO PASIVO (IMPORTANTE)
	APDK >= 37 SI	DPSK >= 32 SI	TRABAJO ACTIVO (TOLERABLE)
	APDK >= 37 SI	DPSK < 32 NO	BAJA TENSIÓN (TRIVIAL)

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento

El cuestionario utilizado fue extraído del estudio realizado por García (2016), donde se mencionaba que le fue otorgado por el profesor del Módulo IV: Identificación y tratamiento de los riesgos laborales, el Ing. César Chávez validado, que tiene un coeficiente de confiabilidad, según alfa de Cronbach de 0.908 y RK20 (Kuerder Richardson) de 0.89.

Los datos recolectados por las encuestas fueron ingresados como base de datos en el software estadístico IBM SPSS V 2.1, software especializado para realizar cálculos estadísticos utilizados en la presente investigación, se lo utilizó con el fin de realizar un análisis descriptivo y de relaciones de variables obteniendo los resultados en tablas y gráficos. Para el análisis estadístico de las variables cualitativas se utilizaron frecuencias absolutas y relativas, para las

variables cuantitativas se utilizaron medidas de tendencia central (promedios aritméticos) y medidas de dispersión (desviación estándar). Para determinar la relación entre variables se utilizaron la prueba de Chi cuadrado y un análisis de varianza (ANOVA).

Cabe recalcar que los datos obtenidos por la encuesta fueron recopilados antes de la llegada del COVID-19 a la ciudad de Esmeraldas, ciudad donde se encuentra laborando la Universidad PUCESE. La aplicación de la encuesta se realizaron en el mes de noviembre del año 2019.

En lo que respecta al aspecto ético de la presente investigación cabe recalcar que, dada la naturaleza de la investigación, no contempló ningún riesgo para la población o el medio ambiente y en lo que respecta a la confidencialidad de los datos obtenidos en los cuestionarios, se omitieron los nombres y en su lugar se utilizó códigos para su ocultación en las bases de datos.

Resultados y discusiones

Clasificación del trabajo

En la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede en Esmeraldas de los 118 funcionarios sujetos a estudio, 41 trabajadores (34,7%) tienen un trabajo categorizado como baja tensión, 51 trabajadores (43,2%) con un trabajo activo, 15 trabajadores (12,7%) con un trabajo pasivo y apenas 11 trabajadores equivalente al (9,3%) con un trabajo de alta tensión. (Tabla 3). En la PUCESE prevalece un trabajo activo por parte de sus trabajadores. Con estos resultados se puede afirmar que en la PUCESE no existe estrés laboral.

Con respecto a las variables biológicas sexo (Tabla 4 y Tabla 5) y edad (Tabla 6 y 7) en relación al tipo de trabajo se observa que no existen diferencias significativas ($p=0,155$) y ($p=0,877$) respectivamente.

Tabla 3.

Clasificación del trabajo (presencia de estrés) en los funcionarios de la PUCESE

	Cálculo del estrés Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja tensión	41	34,7	34,7	34,7
	Trabajo activo	51	43,2	43,2	78,0

Trabajo pasivo	15	12,7	12,7	90,7
Alta tensión	11	9,3	9,3	100,0
Total	118	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Relación entre el tipo de trabajo y las variables biológicas de los trabajadores de la PUCESE

Cálculo del estrés laboral	Sexo				Edad			
	Hombre		Mujer		<35		>=35	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Baja tensión	12	26,1%	29	40,3%	16	37,2%	25	33,3%
Trabajo activo	22	47,8%	29	40,3%	19	44,2%	32	42,7%
Trabajo pasivo	9	19,6%	6	8,3%	4	9,3%	11	14,7%
Alta tensión	3	6,5%	8	11,1%	4	9,3%	7	9,3%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

Prueba de Chi-cuadrado entre variable sexo y tipo de trabajo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	5,416(a)	3	,144	,149		
Razón de verosimilitudes	5,416	3	,144	,166		
Estadístico exacto de Fisher	5,253			,155		
Asociación lineal por lineal	,868(b)	1	,352	,361	,204	,052
N de casos válidos	118					

a 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,29.

b El estadístico tipificado es -,932.

Tabla 6.

Prueba de chi-cuadrado variable edad y tipo de trabajo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	,751(a)	3	,861	,863		
Razón de verosimilitudes	,780	3	,854	,850		
Estadístico exacto de Fisher	,761			,877		
Asociación lineal por lineal	,277(b)	1	,599	,608	,339	,072
N de casos válidos	118					

a 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,01.

b El estadístico tipificado es ,526.

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

En la Tabla 7 se observa que el personal administrativo es el que mayoritariamente (40,7%) tiene un trabajo de baja tensión y con respecto a los docentes son los que mayoritariamente (49%) tienen un trabajo categorizado como activo. Los resultados también demuestran que no existen diferencias significativas entre las variables función y tipo de trabajo ($p=0.264$) (Tabla 8). En el personal administrativo y docente prevalecen el trabajo de baja tensión y un trabajo activo (figura 1).

Tabla 7.

El tipo de trabajo en relación a la función que cumplen los trabajadores

Cálculo del estrés laboral	Función					
	Administrativo		Docente		Auxiliar de servicios	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Baja tensión	24	40,7%	14	28,6%	3	30,0%
Trabajo activo	23	39,0%	24	49,0%	4	40,0%
Trabajo pasivo	8	13,6%	4	8,2%	3	30,0%
Alta tensión	4	6,8%	7	14,3%	0	,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 83.

Prueba de chi-cuadrado variable función y tipo de trabajo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	7,664(a)	6	,264	,264		
Razón de verosimilitudes	7,915	6	,244	,297		
Estadístico exacto de Fisher	6,754			,307		
Asociación lineal por lineal	,968(b)	1	,325	,354	,183	,038
N de casos válidos	118					

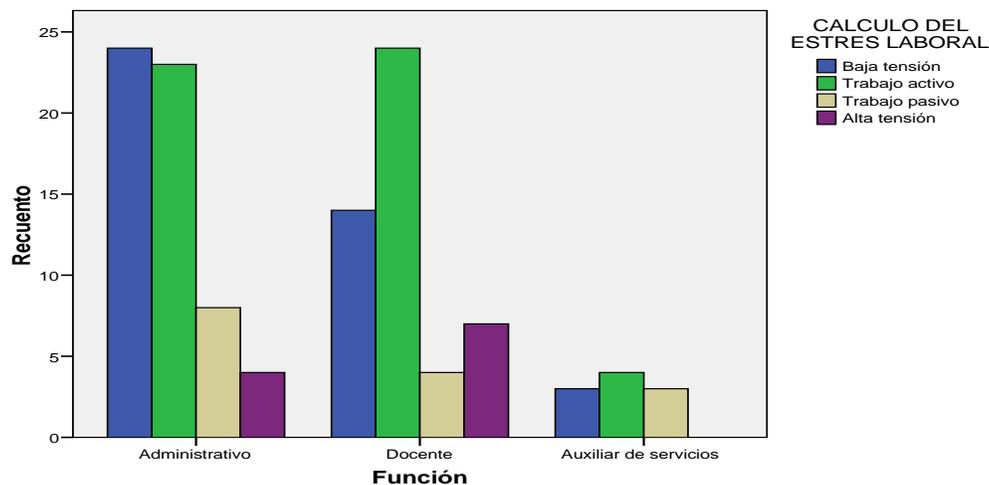
a 5 casillas (41,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,93.

b El estadístico tipificado es ,984.

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Figura 1.

Gráfica de barra variables función laboral y tipo de trabajo



Fuente:Elaboración propia (SPSS)

Discusiones

Los resultados obtenidos en el presente estudio muestran que los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (administrativos, docentes y auxiliar de servicio) presentan bajos nivel de estrés laboral (22%) determinados por los tipos de trabajo pasivo (12,7) y de alta tensión laboral (9,3%), resultados contrarios a los encontrados en

el estudio realizado por Garcia (2016), en donde el 67,5% de los trabajadores de la Universidad de la ciudad de Cuenca sufren de un nivel alto de estrés laboral. Las posibles causas de las diferenciadas encontradas en ambos estudios pueden ser las diferentes regiones en las cuales se encuentran ambas universidades (Sarmiento *et al.*, 2013), la variación del régimen académico, así como también las distintas funciones que cumplen los docentes dentro de una institución educativa.

En función de la relación laboral, se encontró que el personal administrativo es el que mayoritariamente (40,7%) tiene un trabajo de baja tensión, situación muy diferente a la encontrada en el estudio realizado por García (2016), en donde el 63% del personal administrativo presentó niveles altos de estrés, de la misma manera con el estudio realizado por la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT) llevada a cabo en España en el año 2005 donde se encontró que 44,6% del personal administrativo presentó niveles de estrés alto y lo encontrado en el estudio realizado por (Rodriguez & Rivas, 2011), donde se observó que en los trabajadores de los sectores públicos y privados el 41% se le diagnosticó altos niveles de estrés laboral. La posible explicación de que los resultados obtenidos en el estudio mencionado con antelación no concuerden con los hallazgos determinados en esta investigación radica en que las empresas estudiadas no tienen el mismo giro de negocio.

Con respecto a las diferencias significativas encontradas en el presente estudio entre las variables tipo de trabajo con la variable biológica sexo ($p=0,149$), variable edad ($p=0,863$), variable función laboral ($p=0,264$) y con la variable estado civil ($p=0,033$), se puede evidenciar que existen relación entre la variable estado civil con el tipo de trabajo, demostrando que las personas con un estado civil casado y/o unión libre están propensas a sufrir estrés laboral, esta relación se puede evidenciar en (Sarmiento *et al.*, 2013).

En lo que respecta estrictamente a los docentes, la presente investigación muestra que de los 49 docentes encuestados solamente el 14,3% presenta niveles altos de estrés y que no existen diferencias significativas con las variables biológicas, sexo ($p=0,477$), edad ($p=0,757$); sin embargo si existen diferencias significativas con el estado civil ($p=0,044$), estos resultados son distintos a los encontrados en el estudio realizado por Babita, (2019), en donde los docentes tienen un alto nivel de estrés laboral y existen diferencias significativas con respecto a las variables edad, sexo y estado civil ($p<0,05$); así como también en los resultados del estudio

realizado por Barkhuizen, (2001), en donde las mismas variables biológicas se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal académico en instituciones de educación superior en el sur de África ($p < 0,01$).

Conclusiones

De los trabajadores de la PUCESE que cumplen la función de administrativos el 40,7% realizan un trabajo considerado como baja tensión, el 39% un trabajo activo, el 13,6% un trabajo pasivo y apenas el 6,8% con un trabajo de alta tensión (estrés laboral). En lo que respecta a los trabajadores que cumplen la función de docentes, el 28,6% realizan un trabajo considerado como baja tensión, el 49% un trabajo activo, el 8,2% con un trabajo pasivo y el 14,3% con un trabajo de alta tensión. Y por último los trabajadores con la función laboral de auxiliar de servicio se ven influenciado de la siguiente manera, el 30% realizan un trabajo de baja tensión, el 40% con un trabajo activo, el 30% con un trabajo pasivo y ningún trabajador con esta función laboral presenta presencia de estrés laboral.

Las principales causas del nivel de estrés laboral en los funcionarios de la PUCESE se deben a la intensidad de trabajo, la rapidez para entregar los trabajos, la cantidad de trabajo y los conflictos con los compañeros.

La limitación o desventaja primordial al realizar el presente estudio fue el que no existe mucha bibliografía publicada en artículos de índole científico con la problemática del estrés laboral a nivel de empresa y mucho menos a nivel de Universidades, razón por la que no se pudo contrastar esta información con más estudios y poder sacar mejores conclusiones.

Es necesario que este trabajo de investigación se realice por lo menos en uno o dos años; a fin de actualizar la información para poder verificar el estado de estrés laboral de los funcionarios y tomar las medidas correctivas y/o preventivas.

Debido a que la presente investigación se realizó en un tiempo donde no había la problemática del COVID 19, como futura línea de investigación se recomienda contrastar los resultados con un nuevo estudio en este tiempo post pandemia.

Referencias

Babita, K. (2019). A Study on Occupational Stress among Faculty Members in Higher Educational Institutions in Pusa (Bihar). *Sims Journal of Management Research*, 1(1), 6. <https://doi.org/10.5958/2455-3298.2019.00005.9>

- Barkhuizen, N. (2001). Occupational Stress of Academic Staff in South African Higher Education Institutions. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 321–336.
<https://hdl.handle.net/10520/EJC98489>
- Cruz, M., Paredes, R. & Peña, N. (eds.). (2016). *La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico administrativa. Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresa*. ECORFAN.
- Gallego, C. F., Ramírez, N., Rendón, M. M., & Toro, J. (2018). *El estrés laboral y su afectación en la empresa y en los empleados de un contact center de la ciudad de Manizales*. Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17392>
- García, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal Administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2015. *Revista CES Salud Pública*, 3(4), 280–288.
<https://doi.org/10.1136/bjsm.2008.046243>
- Jiménez, B. (2012). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Jiménez, B., & Leon, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Social Science and Medicine*, 20(10), 993–999.
[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Juárez, A., Vera, A., Merino, C., Gómez, V., Feldman, L., & Hernandez, E. (2014). Demanda / Control y la Salud Mental en Profesionales de la Salud : Un Estudio en Seis Países Latinoamericanos. *Informaciónpsicológica*, (108), 2-18.
<https://doi.org/10.14635/IPSIC.2014.108.1>
- Mansilla, F., & Favieres, A. (2016,27 de junio). *El estrés laboral y su prevención*. Madrid Salud. <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Peiró, J. (2010). Nuevas tendencias en la investigación sobre el estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689–1699.
http://www2.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (Burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 1, 72–88. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Sarmiento, S., Schmid, R., Coduti, P., & Gattás, Y. (2013). *Enfermedades Laborales : Cómo Afectan El Entorno*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cuyo]. Base de dato. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Sarsosa, K., & Charria, V. H. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44.
<https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>

Suarez, G., Zapata, S., & Cardoma, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados *
Occupational stress and physical activity in employees. *Perspect. Psicol.*, 10(1), 131–141.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982014000100010