

Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia

De una institución de educación superior en
Bogotá

Prevalence of labor stress in the physiotherapy teachers: Of a higher education institution in Bogotá



Omar Ramiro **Morelos**

MCT Volumen 14 #2 Julio-Diciembre

Movimiento
Científico

ISSN-I: 2011-7191 | e-ISSN: 2463-2236

Publicación Semestral

Title: Prevalence of labor stress in the physiotherapy teachers

Subtitle: Of a higher education institution in bogotá

Título: Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia

Subtítulo: De una institución de educación superior en bogotá

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Prevalence of labor stress in the physiotherapy teachers of a higher education institution in Bogotá

[es]: Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia de una institución de educación superior en Bogotá

Author (s) / Autor (es):

Morelos

Keywords / Palabras Clave:

[en]: Stress, Physical Therapy, Faculty, occupational stress, work.

[es]: Estrés, fisioterapia, docentes, estrés laboral, trabajo.

Submitted: 2020-07-31

Accepted: 2021-04-17

Resumen

El estrés laboral (EL) es una “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, que surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” (del Hoyo Delgado, s.f.). Diversos estudios han mostrado la presencia de dicha condición en los profesionales que se dedican a la docencia, González (2008) “demostró en un estudio que el distrés laboral (estrés malo) prevalece en la tercera parte de los profesores debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia” (pág. 68)., así mismo, existe suficiente evidencia que resalta el impacto y los diversos efectos que produce el estrés laboral en las personas que se dedican al campo de la educación.

Con base en lo anterior, este trabajo tuvo como objetivo determinar la prevalencia de casos de estrés laboral (EL) que presentaban los docentes del programa de fisioterapia en la facultad de salud de una institución de educación superior en la ciudad de Bogotá, para esto se utilizó el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, que arrojó como conclusión que la prevalencia de estrés laboral en los docentes fue del 100%, sin embargo, de acuerdo con la clasificación de la Organización Internacional para el Trabajo, el nivel de estrés que presentaron los docentes fue bajo, por tanto, es necesario implementar estrategias preventivas sobre los factores causantes de estrés laboral con mayor concurrencia.

Citar como:

Morelos, O. R. (2020). Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia : De una institución de educación superior en bogotá. **Movimiento Científico**, 14 (2), 53-60. Obtenido de: <https://revmovimientocientifico.iber.edu.co/article/view/mct.14205>

Omar Ramiro **Morelos**, Msc Ft. sp

ORCID: [0000-0003-0651-3168](https://orcid.org/0000-0003-0651-3168)

Source | Filiación:

Independiente

BIO:

Fisioterapeuta, Especialista en Cuidado Crítico, Magister en Gestión de Insituciones Educativas con Modalidad Virtual, Aspirante Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

City | Ciudad:

San Andrés y Providencia [co]

e-mail:

omorelospaez@gmail.com

Abstract

Work stress (EL) is a “physiological, psychological and behavioral response of an individual who tries to adapt and adjust to internal and external pressures, which arises when there is a mismatch between the person, the job and the organization itself” (del Hoyo Delgado, s.f.). Several studies have shown the presence of this condition in professionals who are dedicated to teaching, González (2008) “demonstrated in a study that work distress (bad stress) prevails in a third of teachers because the demands of work are excessive, exceeding their resistance capacity” (pág. 68). Likewise, there is enough evidence that highlights the impact and the various effects that work stress produces in people who are dedicated to the field of education. Based on the above, this work aimed to determine the prevalence of cases of work stress (EL) presented by the teachers of the physiotherapy program in the health faculty of a higher education institution in the city of Bogotá, for this we used the ILO-WHO questionnaire on work stress, which concluded that the prevalence of work stress in teachers was 100%, however, according to the classification of the International Labor Organization, the level of the stress presented by teachers was low, therefore, it is necessary to implement preventive strategies on the factors causing stress at work with greater concurrence.

Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia

De una institución de educación superior en Bogotá

Prevalence of labor stress in the physiotherapy teachers: Of a higher education institution in Bogotá

Omar Ramiro **Morelos**

Introducción

En la actualidad es muy común que se presenten situaciones de estrés laboral en los trabajadores de las empresas, por este motivo es importante para ellas estar preparadas utilizando las mejores estrategias de prevención y corrección ante dicha situación.

En un análisis de la situación actual de la salud de los trabajadores, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), reconocen al estrés como una de las enfermedades del presente siglo, que por las dimensiones que ha adquirido debe tratarse como un problema de salud pública. Señalan que es prioritario desarrollar entornos laborales saludables, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, a la motivación laboral, al espíritu y satisfacción en el trabajo, así como a la calidad de vida en general (*Reyes Gómez, Ibarra Zavala, Torres López, & Razo Sánchez, 2012, pág. 4*).

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (*Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 2*).

Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia

De una institución de educación superior en Bogotá

Estos riesgos, se convierten en los desencadenantes de la condición de estrés laboral al no permitir un equilibrio del individuo con su entorno de trabajo.

De acuerdo con Leka, Griffiths y Cox (2004), en una cartilla publicada por la OMS, en el trabajo existen diversos peligros relacionados con el estrés, los cuales se resumen en:

Tabla 1. Peligros del trabajo relacionados con el estrés

	Fa
Características del puesto de trabajo	Tareas monótonas, aburridas y triviales Falta de variedad Tareas desagradables
Volumen y ritmo de trabajo	Exceso o escasez de trabajo Trabajos con plazos muy estrictos
Horario de trabajo	Horarios de trabajo estrictos e inflexibles Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal Horarios de trabajo imprevisibles Sistemas de turnos mal concebidos
Perspectivas profesionales, estatus y salario	Inseguridad laboral Falta de perspectiva de promoción profesional Actividad poco valorada socialmente Remuneración por trabajo a destajo Sistemas de evaluación de rendimiento injustos Exceso o carencia de capacidades para el puesto
Relaciones interpersonales	Supervisión inadecuada Malas relaciones con los compañeros Intimidación Trabajo aislado
Cultura institucional	Mala comunicación Liderazgo inadecuado Falta de claridad en los objetivos

Fuente: (Leka, Griffiths, & Cox, 2004)

Dichos causantes del estrés pueden estar presentes en cualquier tipo de actividad laboral al que decida dedicarse un individuo, esto implica que no es selectivo siempre que las condiciones de trabajo fomenten su aparición.

Dentro de las áreas de desempeño profesional, existe un sector que se dedica a los procesos de orientación de la formación, en el que se encuentran los docentes, profesores o maestros, de acuerdo con los distintos niveles de formación. Quienes, debido a sus responsabilidades y cubrimiento de las demandas en cuanto al desarrollo y evolución tecnológica, sumado a la organización y estructura educativa, se ven sometidos a cargas laborales que ponen en riesgo su salud, y a presentar situaciones que pueden clasificarse como estrés.

Este es el caso de los docentes que se dedican a impartir formación profesional en las áreas de salud, quienes deben responder a funciones misionales de tipo académicas, investigativas, prácticas, entre otras, generando una base fundamental para la aparición del estrés laboral.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo -OIT (2016) en Europa, La 4ª Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo, reveló que cerca de cuarenta millones de personas en la UE sufrían estrés relacionado con el trabajo (pág. 8).

Conforme al Informe del Observatorio Europeo de Riesgos publicado en 2009, el estrés relacionado con el trabajo representó en Europa entre el cincuenta y el sesenta por ciento del total de días de trabajo perdidos. El estudio concluyó asimismo que un promedio del veintidós por ciento de la mano de obra europea sufría estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 8).

En América, según la I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud, más de uno de cada diez encuestados declararon haber sentido constantemente estrés o tensión (de doce a dieciséis por ciento), tristeza o depresión (de nueve a trece por ciento) o pérdida de sueño (de trece a diecinueve por ciento) debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 9)

En Colombia, según la primera Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales, el veinticuatro punto siete por ciento de los hombres trabajadores y el veintiocho punto cuatro por ciento de las mujeres trabajadoras calificaron su nivel de estrés entre el 7 y el 10 en una escala de 10 puntos (en la que 1 es “poco o nada” y 10 es “mucho estrés”). Asimismo, la Encuesta destacó que el servicio al cliente y el trabajo monótono y repetitivo eran los dos principales casos de factores de riesgo psicológicos destacados por cerca del cincuenta por ciento de los encuestados, seguidos por la falta de una definición clara de las responsabilidades (treinta y tres punto cuatro por ciento) y el cambio constante de expectativas en el trabajo (dieciocho punto cuatro por ciento) (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 9).

Teniendo en cuenta que los dos principales casos de factores de riesgo psicológicos que se presentaron en los resultados de la encuesta en Colombia y que dentro del rol docente la atención al cliente (estudiantes, padres de familia, etc.) y actividades monótonas o repetitivas, sumado a la presión generada por la responsabilidad del tipo de profesión al que se está formando cuando se trata de programas de salud, se hace necesario identificar en los docentes de fisioterapia de una institución de educación superior en la ciudad de Bogotá la prevalencia de estrés laboral.

En el presente estudio se presentarán los resultados obtenidos una vez aplicado el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT - OMS.

De esta manera, dicha institución y otras podrán tener una idea inicial del problema potencial que el estrés laboral presenta en ellas y proponer el diseño de políticas saludables de acuerdo con la percepción y necesidad de los trabajadores.

Materiales y métodos

Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal, en el cual se recopiló información relacionada con el estrés laboral de los docentes de fisioterapia de una institución de Educación Superior en Bogotá, describiendo las características presentadas según los resultados, a través de un instrumento validado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

Población

Se realizó un muestreo no probabilístico por cuotas, en el cual se convocó al total de cincuenta y seis (56) docentes de fisioterapia de la institución de educación superior en estudio, quienes se encontraban entre los 18 y los 80 años, que actualmente estuvieran vinculados como docentes de tiempo completo (48 horas laborales semanales), con más de 1 periodo de servicio en la institución y que indiscriminadamente pertenecieran a el género masculino o femenino.

Del total de convocados el 66% respondió el instrumento en los tiempos solicitados para efectos del análisis de la información.

Técnicas para la recolección y análisis de la información

Se utilizó el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (ver anexo 1), para determinar la condición a estudiar.

Este instrumento contiene 25 ítems a evaluar, los cuales buscan valorar los diferentes estresores laborales propuestos en el protocolo de este:

- Influencia del Líder
- Falta de Cohesión
- Clima Organizacional
- Territorio Organizacional
- Respaldo del Grupo
- Estructura Organizacional
- Tecnología

Para cada pregunta, se indica con qué frecuencia la condición propuesta es una fuente actual de estrés, según la escala:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Las respuestas de cada ítem se agrupan en diferentes estresores laborales, de tal manera que el cuestionario permite identificar 7 factores diferentes.

Tabla 2. Factores e ítems

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

Fuente: (Llaneza Álvarez, 2010).

La interpretación con respecto a los niveles de estrés se determina a partir de la sumatoria de cada ítem del cuestionario, el cual indica el nivel de estrés experimentado a partir de la siguiente escala:

Tabla 3. Calificación de estrés laboral

Clasificación de estrés laboral	Puntuación
Bajo nivel	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel	> 153,3

Fuente: (Llaneza Álvarez, 2010).

Con base en lo anterior, se digitalizó el instrumento por medio de un formulario de Google, el cual se compartió con los participantes por medio de un correo electrónico que reposaban en la base de datos suministrada por la institución de educación.

El formulario incluía los objetivos del estudio, las indicaciones para el diligenciamiento y los tiempos para dar respuesta al instrumento.

Posteriormente se realizó el proceso de análisis estadístico de los resultados determinando los ítems a evaluar y los aspectos característicos del instrumento para establecer el resultado del estudio.

Resultados

Datos obtenidos de acuerdo con las diferentes áreas causantes de estrés laboral de acuerdo con el instrumento utilizado.

Usuarios	Influencia del Líder	Falta de Cohesión	Clima Organizacional	Territorio Organizacional	Respaldo del Grupo	Estructura Organizacional	Tecnología	Tot
1	10	7	9	6	8	13	9	60
2	4	4	3	4	3	7	9	34
3	5	9	3	4	5	14	7	47
4	5	8	13	11	5	8	11	61
5	22	4	3	3	9	13	10	64
6	5	8	6	3	6	4	5	37
7	6	9	8	5	9	11	12	60
8	11	9	5	12	8	16	10	71
9	13	11	9	12	10	19	14	88
10	12	9	9	7	10	16	12	77
11	12	9	9	7	7	16	13	73
12	10	12	8	8	9	15	13	75
13	7	11	9	7	9	16	10	69
14	9	13	6	8	9	18	8	71
15	10	12	8	9	5	20	10	74
16	10	5	8	11	11	13	8	66
17	6	8	5	9	10	17	15	68
18	12	8	9	9	11	14	13	76
19	13	12	10	11	8	11	14	79
20	7	10	6	6	9	14	11	63
21	11	8	3	7	9	10	12	60
22	9	9	9	4	7	18	13	69
23	9	9	9	11	7	9	11	65
24	8	7	9	12	4	18	17	75
25	14	10	8	8	4	10	9	63
26	9	8	8	4	8	13	10	60
27	9	8	7	6	8	16	14	68
28	6	11	9	9	6	15	8	64
29	13	12	7	6	6	12	9	67
30	10	10	6	6	11	17	9	71
31	6	12	10	7	6	21	12	74
32	12	10	9	6	12	15	11	75
33	4	6	5	7	4	14	8	48
34	9	12	15	11	7	8	12	74
35	14	6	6	9	8	6	14	63
36	10	9	6	11	8	9	10	63
37	9	7	4	7	6	13	12	58
	351	330	276	287	280	501	405	

Gráfico 1 Resultados del trabajo de investigación (Elaboración propia).

Después de revisados los resultados de las encuestas, se encontraron tres elementos importantes (Gráficos 2, 3 y 4) que de acuerdo con la percepción de los docentes son los mayores generadores de estrés en los docentes del programa de fisioterapia.

Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia

De una institución de educación superior en bogotá



Gráfico 2 El equipo disponible es limitado (Elaboración propia).

De acuerdo con el total de los encuestados, un 29.7% considera que generalmente es una fuente de estrés que el equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado, así como el 24% considera que siempre es una fuente de estrés, dando un valor porcentual mayor a estas dos categorías



Gráfico 3 No se tiene derecho a un espacio privado (Elaboración propia).

De acuerdo con el total de los encuestados, un 29.7% considera que frecuentemente es una fuente de estrés que no se tenga derecho a un espacio privado de trabajo, así como el 18% considera que siempre es una fuente de estrés y 16% que generalmente es una fuente de estrés, convirtiéndose en los componentes de mayor peso de acuerdo con la percepción de los docentes.



Gráfico 4 La estructura formal tiene demasiado papeleo (Elaboración propia).

De acuerdo con el total de los encuestados, un 45.9% considera que siempre es una fuente de estrés que la estructura formal tiene demasiado papeleo, así como el 10% considera que generalmente

es una fuente de estrés, generando que éste sea el componente de mayor atención.

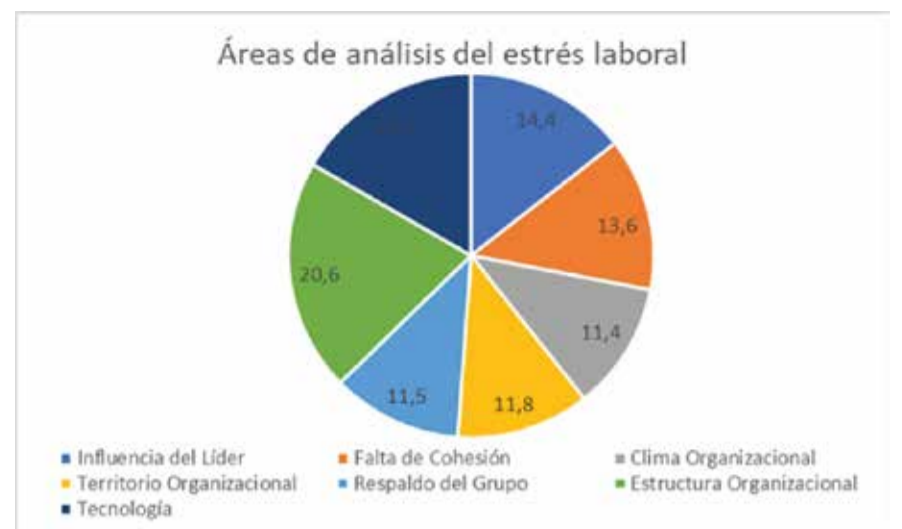


Gráfico 5 Áreas de análisis del estrés laboral (Elaboración propia).

De acuerdo con las áreas que se analizaron como generadoras de estrés laboral en los docentes de fisioterapia el 20% de los encuestados atribuye mayor fuente de generación de estrés a los elementos relacionados con la estructura organizacional, dejando en segundo lugar a la tecnología con un 16,7%.

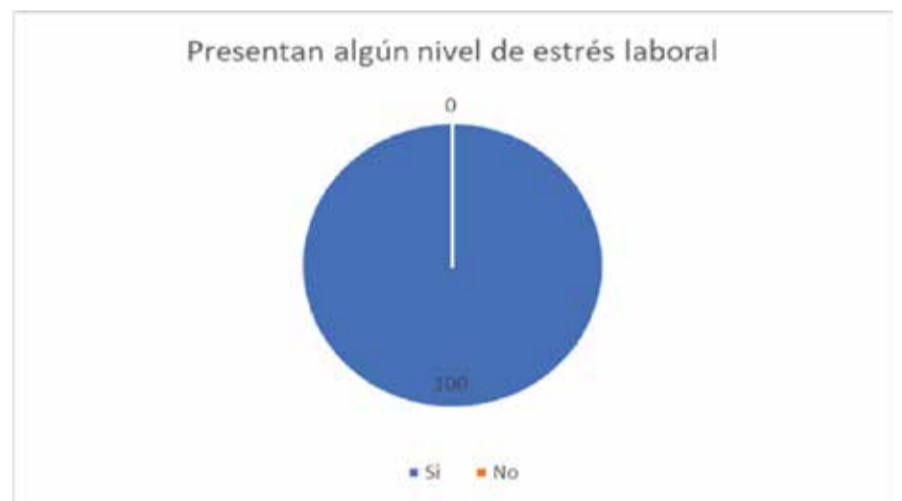


Gráfico 6 Presentan algún nivel de estrés laboral (Elaboración propia).

De acuerdo con el total de la población participante, el 100% de los docentes presenta algún nivel de estrés laboral en la institución de educación para la que trabajan.



Gráfico 7 Nivel de estrés laboral (Elaboración propia).

De acuerdo con el total de la población participante, el 100% de los docentes presenta un nivel de estrés laboral bajo, de acuerdo con la clasificación propuesta por la OIT.

Discusión

Una vez se analizan los resultados encontrados en el estudio, se generan varios cuestionamientos al respecto, pues se evidencia que la percepción que tienen los docentes de fisioterapia de la institución es que presentan un nivel bajo de estrés laboral, lo cual se contraría con lo que refleja la mayoría de las investigaciones revisadas en relación con el estrés laboral de los profesores los diferentes campos de formación o enseñanza.

Una investigación realizada por González (2008), en la cual se pretendía determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología de Cabimas y Maracaibo del Estado Zulia, demostró que el distrés laboral (estrés malo) prevalece en la tercera parte de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología Cabimas y Maracaibo debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia.

Por otro lado, un estudio realizado por Fernández & Señis (2005), que pretendía valorar la calidad de vida profesional por medio de la medición del estrés laboral como posible factor de riesgo de la salud y la satisfacción laboral para concretar el bienestar y la salud del profesorado universitario, de la Universidad Lleida en España, demostró que los profesores de la institución refieren su percepción personal de malestar. Definido por el síndrome de burnout de forma moderada o intermedia. En comparación a otras profesiones consideradas altamente estresantes.

En Colombia, un estudio realizado por Padilla y otros (2009), en el cual buscaban determinar la prevalencia y características del Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) en docentes de unas instituciones de educación en Bogotá, encontraron que, el SAP es un evento frecuente en docentes, y la distribución de este síndrome es diferente de la reportada en otros estudios.

La dimensión del SAP más frecuentemente reportada como alta es el cansancio emocional: 43,9% de los docentes reportan valores altos o medios en falta de realización personal; 9,8%, en despersonalización, y 57,4%, en cansancio emocional. Y por lo menos 25% reportan alto en cualquiera de estas dimensiones.

De otra parte, un estudio realizado por Reyes, Ibarra, Torres & Razo (2012), que tenía como objetivo identificar los niveles de estrés desde factores de contexto exógenos y endógenos que influían en la salud de los docentes de las universidades públicas y privadas del sistema escolarizado, concluyo que las variables como sexo, edad y estado civil no son significativas. El hecho de realizar actividades de docencia los hace propensos a padecer estrés. Más del 50% califica el quehacer docente como generador de estrés. Así, la influencia de factores, como: horas frente al grupo, tipo de contrato, prestaciones, ambiente laboral, horas de desplazamiento a su trabajo, logro de alumnos, el contexto familiar, entre otros, son generadores de este padecimiento.

Ahora bien, a pesar de que los estudios revisados no son específicos para docentes del área de la salud, específicamente docentes en fisioterapia, su base es fundamental teniendo en cuenta las connotaciones de cada uno, es decir, algunos estudios están relacionados con profesionales que han sido formados para educar y orientar los procesos de aprendizaje, mientras que las profesiones en salud no desarrollan estas habilidades como eje fundamental de su formación.

En este sentido, puede ser cuestionable la respuesta de los docentes de fisioterapia ante la presentación del instrumento o definitivamente las condiciones implementadas por la institución de educación superior en estudio son óptimas para minimizar conductas peligrosas generadoras de estrés laboral.

Con base en lo anterior, los resultados de este estudio deja varios aspectos que deben considerarse para análisis, el primero de ellos es realizar un nuevo estudio que permita reevaluar la confianza que tuvieron los docentes de expresarse libremente para dar una percepción objetiva, el segundo encaminado a determinar si definitivamente la institución desarrolla todas las estrategias necesarias que permitan minimizar los riesgos de estrés laboral en los docentes del programa y en tercer lugar, pensar en aplicar un instrumento más específico que confirme los resultados obtenidos en el primer análisis.

CONCLUSIONES

La prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia de la institución en estudio es del 100%, sin embargo, de acuerdo con la clasificación de la Organización Internacional para el Trabajo, el nivel de estrés que presentaron los docentes fue bajo.

El instrumento con mayor facilidad de aplicabilidad, capaz de responder a las necesidades básicas de este estudio y que no requiere intervención directa de un profesional especializado en el área psicológica es el propuesto por la OIT y la OMS, ya que este permite ser implementado como herramienta de autodiagnóstico.

Del total de los docentes a quienes se les compartió el cuestionario para la evaluación del estrés laboral, solo el 66% respondieron el cuestionario en el tiempo necesario para el análisis de la información.

Las áreas más propensas para generar estrés laboral en los docentes de fisioterapia de la institución en estudio son la estructura organizacional y la tecnología con la que se cuenta para cumplir con sus responsabilidades.

Se necesita diseñar estrategias enfocadas en la prevención de los diferentes factores generadores de estrés laboral, en este sentido, apuntar a la implementación de mejoras en torno a la disponibilidad de equipos para llevar a cabo sus funciones, garantizar espacios colectivos, pero contar con espacios privados de trabajo y controlar el papeleo de la estructura formal, son los primeros aspectos a atender como causantes principales de la percepción de estrés laboral de los docentes de la institución.

Así mismo, implementar un programa de promoción y prevención del riesgo de estrés laboral es un aspecto fundamental en este punto, teniendo como ventaja la percepción de un bajo nivel de estrés a causa del trabajo.

El desarrollo de nuevas investigaciones con el fin de determinar el impacto que tienen los programas de seguridad y salud en el trabajo pueden contribuir de manera efectiva para disminuir los niveles de estrés laboral de los docentes de fisioterapia.

REFERENCIAS

del Hoyo Delgado, M. A. (s.f.). Estrés Laboral, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España: Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 3(4), 68-89. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empeladores, personal directivo y representantes sindicales. Protección de la Salud de los Trabajadores No. 3. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de [who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

Llaneza Álvarez, F. J. (2010). Ergonomía y psicología aplicada, Manual para la formación del especialista. (10 ed.). España: Lex Nova. Obtenido de https://books.google.com/books?id=KOoQjcw2ZZUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. 1. Tutín, Italia: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Padilla, A. C., Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella-García, C. B., Caballero, A., ... Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). Revista colombiana de psiquiatría, 38(1), 51-65. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v38n1/v38n1a05.pdf>

Reyes Gómez, L. V., Ibarra Zavala, D., Torres López, M. E., & Razo Sánchez, R. S. (1 de Julio de 2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: Análisis diferencial entre docentes de Universidades públicas y privadas. Revista Digital Universitaria, 13(7), 1-14. Obtenido de <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/art78.pdf>

Sánchez Fernández, M., & Clavería Señas, M. (Mayo de 2005). Profesorado Universitario: Estrés Laboral. Factor de Riesgo de Salud. Enfermería Global(6). Obtenido de <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/512/526>

Anexos

Anexo 1: Cuestionario}

No	ASPECTO A EVALUAR	Calificación						
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disputa de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Gráfico 8 Cuestionario (Llaneza Álvarez, 2010).