

ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN TIEMPOS DE COVID 19

WORK STRESS IN PUBLIC UNIVERSITY TEACHERS IN TIMES OF COVID 19

Annherys Isabel Paz Marcano¹
 Danilo Rafael Araujo Daza²
 Hilber Alonso Pinto Aragón³

Resumen

El objetivo general del estudio consiste en analizar el impacto del estrés laboral en docentes de Universidades Públicas en tiempos de COVID 19. En la metodología, se recurrió al paradigma cuantitativo, enfoque positivista, con una tipología descriptiva, diseño no experimental, transaccional, de campo para conocer el comportamiento de la variable, se empleó a la población herramientas metodológicas como la encuesta y un cuestionario autoadministrado con 11 ítems con elecciones de respuesta tipo Likert, siendo evaluado con antelación por 5 expertos, para luego determinar el nivel de fiabilidad con la fórmula de Alfa Cronbach, alcanzando un 85 %. El análisis de la información recogida de la opinión de los sujetos informantes, se hizo con la estadística descriptiva. Arrojando a modo de conclusión, la presencia de efectos filosóficos, que inciden en el desarrollo de la actividad habitual del docente durante el proceso de enseñanza aprendizaje durante la pandemia del Covid 19, viéndose afectado en presión arterial, en ocasiones dificultades respiratorias, tensión muscular entre otros.

Palabras clave: estrés laboral, docentes, Covid 19, universidades publicas

Abstract

The general objective of the study is to analyze the impact of work stress on teachers of Public Universities in times of COVID 19. In the methodology, the quantitative paradigm was used, a positivist approach, with a descriptive typology, non-experimental, transactional, field design. To know the behavior of the variable, methodological tools such as the survey and a self-administered questionnaire with 11 items with Likert-type response choices were used in the population, being evaluated in advance by 5 experts, to later determine the level of reliability with the formula of Alpha Cronbach, reaching 85%. The analysis of the information collected from the opinion of the reporting subjects was done with descriptive statistics. Throwing as a conclusion, the presence of

Recepción: 12 de mayo de 2022 / Evaluación: 05 de junio de 2022 / Aprobado: 12 julio de 2022

¹ Docente e investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Administración de Empresas, UNIGUAJIRA, Riohacha, Colombia. Coordinador del Semillero Cohesión empresarial. Grupo Aika Categoría A. Email: aipaz@uniguajira.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7538-1563>

² Magister en Derecho. Magister en Gestión de Empresas y Liderazgo. Especialista en Derecho Administrativo. Especialista en Derecho Contractual. Abogado. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia. E-mail: draraujod@uniguajira.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9250-6556>

³ Magister en Administración. Especialista en Gerencia de Proyectos. Especialista en Auditoria en salud. Arquitecto. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia. Grupo de investigación: Emprendedores. Email: hpinto@uniguajira.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4707-20077>

philosophical effects, which affect the development of the teacher's usual activity during the teaching-learning process during the Covid 19 pandemic, being affected in blood pressure, sometimes respiratory difficulties, muscle tension between others.

Keywords: work stress, teachers, Covid 19, public universities.

Introducción

En la actualidad las empresas viven momentos trascendentales, encontrándose en entornos complejos e incertidumbres, estando sumidas en transformaciones constantes, haciendo que su talento humano desarrolle en su campo de trabajo competencias para aportar ideas que coadyuven a ofrecer respuestas a la sociedad, colocando al servicio de ellas, sus potencialidades para avalar los planes de acción, que beneficien la estabilidad de sus indicadores de gestión en el mercado.

Es así, como se infiere, que el talento humano es la piedra angular que dinamiza la razón de ser de toda empresa, sin ser excluyentes las universidades, en el que desde la formalidad de su estructura organizacional sustentan el desarrollo de los procesos misionales, aunado el compromiso de la gente para abordar las realidades del entorno. De tal manera, que el desempeño de cada persona, es un reto constante en el cumplimiento de sus actividades, consiguiendo con el quehacer, mitigar efectos que impactan la complejidad de su rol, la carencia de competencias, uso de recursos restringidos, falta de medios de comunicación efectivos entre los colaboradores, interactividad, por mencionar algunos aspectos, que se ven permeados por diversos comportamiento, actitudes y creencias para lograr la intervención y relación en los colaboradores de manera satisfactoria y con ello la armonización del clima de trabajo. (Paz, Pinto y García, 2020; García; Paz y Pinto, 2021).

De allí, es como puede hacerse mención que expertos en temas de comportamiento organizacional, señalen que las empresas deben proveer de medios y vigilar que su talento humano, se sienta bien en lo que hace y como hace las actividades asociadas al cumplimiento de su rol, y por ente a los resultados procedentes del desempeño de su trabajo, consiguiendo garantizar el equilibrio de su bienestar tanto físico como mental, ya que estos demuestran un impacto en el bienestar psicológico y la salud integral de ellos. Para (Neffa, 2015; Pinto, Castro y Paz, 2020), el colaborador es un ser humano, que rastrea el modo de desarrollarse, aceptando los desafíos de las empresas, con la movilización y practica de sus potencialidades e inteligencia, asimismo la capacidad de innovar, por tanto, si este se desenvuelve en un clima de bienestar y calidad, entonces su contexto conquistará escenarios satisfactorios.

En ese sentido, las actividades de trabajo y en particular en la actualidad en tiempos de COVID, las empresas, y en el caso objeto de estudio las universidades públicas, asentadas en la Costa Caribe de Colombia, deben de aplicar herramientas que ayuden al bienestar en los colaboradores, sin que el cumplimiento de sus responsabilidades creen efectos de alteración de los niveles de tensión psicológica en las relaciones del entorno de trabajo, y las interpersonales, ya que, estas traería consigo la aparición de factores de riesgos psicosociales, asociado a un clima organizacional toxico; impactando la motivación, satisfacción en el trabajo, productividad, comunicación, entre otros, aspectos que captan las personas durante su intervención en los espacios laborales y lo que pudiese dar lugar a posible presencia de estrés laboral.

Es de esta manera, las organizaciones, y muy especialmente, las universidades, no solo deben ver su equilibrio y estabilidad en los resultados que arrojen los indicadores económicos, sino ir más allá observar su interior desde sus colaboradores, por representar el talento humano que fecunda, el cumplimiento de los objetivos, a través de su sentido de responsabilidad, cooperación e identidad que interviene en el ejercicio de sus funciones, sin que las actividades que realicen se muestre repetitivas o tendientes, que con el tiempo se convierte en costumbres aceptadas, para

posteriormente ser patrones de trabajo estándar sujeto al desempeño de su rol, ya que, el gerente como agente responsable de los resultados que contribuya su gente a la gestión empresarial, debe mostrarse como un líder transformador con capacidad de ver el núcleo empresarial para proporcionar un equilibrio entre los factores humanos, económicos, financieros, tecnológicos, materiales, sin que las exigencias que se derivan del alcance y cumplimiento de los planes de trabajo afecten el estado físico y emocional de su gente. Según, Neffa (2015), el objetivo en el cumplimiento del trabajo a desempeñar, prescrito por los responsables de la empresa u organización, demanda el compromiso inteligente y psíquico de los colaboradores.

De tal manera, que velar por el bienestar del talento humano debe ser un objetivo inequívoco en la gestión de las empresas, ya que como parte de sus planes estratégicos, se requiere el seguimiento al bienestar de su gente, mitigando los efectos de riesgo de la salud tanto física como mental, tal es el caso del estrés laboral, donde su aparición se le atribuye a diversos factores, asociados al trabajo desempeñado, como agentes del entorno, los cuáles desencadenan un desequilibrio emocional, reflejándose en la generación de enfermedades que impactan en el cumplimiento de sus tareas, y con ello los resultados de la productividad y el compromiso, siendo comúnmente atribuido a la presencia de cambios emocionales durante el ejercicio de las labores, estando asociadas a la intensificación de las demandas de actividades, funciones y responsabilidades a cumplir habitualmente, en un lapso determinado, acarreado desordenes en su núcleo emocional.

En ese sentido, la presencia de factores psicosociales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), se trata de elementos externos, que perturban la relación de la persona con su grupo, en el cual su presencia o ausencia crea perjuicios en el equilibrio psicológico del individuo; es decir, trastorna la percepción del sujeto acerca del entorno de trabajo, acarreado un deterioro de la salud. De este modo, se alude que agentes psicosociales, traen variación nociva de los aspectos vinculados al contenido, a la organización, gestión del trabajo y las condiciones ambientales a la que se encuentra expuesto; además de las funciones y necesidades del trabajador.

Dentro de este contexto, se expresa desde los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) que los factores de riesgos psicosociales, se les conoce al estrés, síndrome de quemarse en el trabajo, acoso sexual, violencia física, *boreout* y *mobbing*, siendo el primero con frecuencia atribuido con más presencia en las organizaciones, y donde no suele ser ajena su aparición en el talento humano adscrito a las universidades, tal es el caso de los docentes en el que en consecuencia, los factores de este fenómeno pueden estar asociado a diversos efectos como síntomas, causas y consecuencias que limitan el desempeño en el cargo que ejercen, y con ello su intervención en la relación con los compañeros del entorno organizacional, ya sea de manera grupal como individual; además de ellos su relación con los estudiantes bajo la responsabilidad de la enseñanza -aprendizaje.

De allí, que diversos estudios mencionen en sus resultados que el estrés laboral se ha incrementado en las organizaciones en la última década y más aún en épocas de pandemia COVID 19, impactando la salud de los colaboradores y los resultados de la gestión empresarial, creando así focos de atención en la productividad, compromiso, ausentismo, desempeño entre otros aspectos, asociados que impactan el alcance de los objetivos planificados. Entonces, se explica que el estrés laboral es una enfermedad que aflige al desenvolvimiento de los individuos en los escenarios laborales y sociales. Iguasnia y Saquisela (2021).

Mencionan en los resultados de la investigación de Zúñiga (2019), que el estrés laboral, afecta la salud de los colaboradores, y los indicadores de gestión empresarial, pues el trabajador tiende a disminuir su productividad, desempeño laboral; asimismo limita relacionarse entre sus compañeros, incrementando el ausentismo laboral, permisos médicos, creando incertidumbre y la

necesidad de reemplazo; por tanto, se mencionan que son impostergables las razones que hacen necesario su tratamiento oportuno. Por su parte, en los resultados del trabajo publicado por Londoño (2019) hace mención que el estrés, resulta uno de los principales problemas en el mundo empresarial donde casi un 35% de los trabajadores lo padecen, y que los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales son congruentes con el mismo.

Si bien es cierto, las empresas de diversas tipologías, y donde no se escapa la realidad de las universidades ya sean públicas y privadas, debido a que estas representan instituciones que ofrecen servicios a la sociedad con la formación de profesionales en las diversas áreas del saber social y empresarial, con programas que ayudan a dar respuesta a la demanda de la sociedad, siendo fundamental instaurar entornos de diálogo, para la transformación de un escenario académico con participación integral, por ello sus colaboradores deben trabajar por objetivos comunes que cooperen mediante el rol asignado el cumplimiento de las actividades y funciones laborales, constituyendo su compromiso un indicador que colabora en la obtención de resultados satisfactorios.

Un trabajo interesante que enlaza el tema de investigación fue el publicado por Iguasnia y Saquisela (2021), artículo titulado Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil, en él se esboza que la estrategia de afrontamiento basado en el método BAPNE, permite mitigar los focos de presencia del estrés laboral en los docentes, derivado de factores como la depresión, alteración, ansiedad, frustración, agotamiento, insomnio, desmotivación y problemas de salud que subyacen cambios conductuales, afectando las relaciones interpersonales tanto en el entorno laboral como familiar, por consiguiente también repercute en el estilo y calidad de vida de los docentes.

Los resultados del trabajo, evidencian que las instituciones educativas, arrojan la presencia de estrés positivo y negativo, cuando el individuo logra adaptarse a los cambios y exigencias del sistema de forma favorable se convierte en un ente proactivo, cosa contraria, las personas con estrés negativo carecen de control de emociones, alcanzando afectar el desempeño laboral y pasar a una etapa crónica de estrés denominada burnout.

También, se puede hacer mención al trabajo publicado por Londoño, (2019), titulado Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016, siendo publicado sus resultados en la Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, en la información se explica que el estrés, es un fenómeno relevante en los diversos escenarios de la vida, sin embargo, su presencia en lo laboral sea incrementado de manera descomedida originando problemas de índole físico y psicológicos, impactando la productividad de la empresa.

A razón de los aspectos planteados, la rapidez en el que transcurre la vida, se mira el tiempo como un agente que transita a gran velocidad, por lo que el hombre como profesional llega impactar con condiciones impropias, donde pasando desapercibido observa con normalidad los horarios excesivos, sobrecarga de trabajo, carencia de recursos materiales y/o humanos imprescindibles en el cumplimiento de los procesos, duplicidad de tareas, remuneración insuficiente, inestabilidad laboral, limitación en tiempos de descanso, son algunos de los aspectos que va en detrimento de la salud de las personas, provocando la presencia de estrés deteriorando el sentido de compromiso y responsabilidad adquirida de la relación laboral. En líneas generales, a razón de los aspectos señalados, resulta de interés estudiar el estrés laboral en docente de Universidades Públicas en tiempos de COVID 19.

Estrés laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) el estrés laboral, es la intervención entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, aunado a las capacidades del empleado, sus necesidades, cultura y situación personal, fuera del trabajo; todo lo cual mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento.

Para la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 1986) el estrés laboral se percibe como el conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales, procedente de exigencias profesionales que superan los indicadores y capacidad de conocimientos y habilidades del trabajador para cumplir eficaz y eficientemente el desempeño de su trabajo en términos de cumplimiento óptimo. Por consiguiente, admite la Organización Panamericana de la Salud (OPS), que el estrés laboral, se trata de una enfermedad del presente siglo, pues bien, que por las dimensiones que ha adquirido debe tratarse como un problema de salud pública.

Por otra parte, se infiere que se trata de una enfermedad que afecta al desenvolvimiento de los individuos en su contexto laboral y social. (Iguasnia y Saquisela, 2021; Delgado Espinoza S; Calvanapón Alva F; Cárdenas Rodríguez K,2020).

Para Morelos (2021) el estrés laboral, surge su presencia a consecuencia de efectos atribuidos a respuestas fisiológicas, psicológicas y de comportamiento del hombre que intenta adaptarse y ajustarse a presiones tanto internas como externas, que surte por perturbación entre la persona, el puesto de trabajo y la organización. Al igual, (Velásquez, 2022; Patlan 2019; Pinto; Villa y Pinto, 2022), esboza que el estrés laboral, es un tema actual, de gran trascendiendo su importancia e impacto en el desempeño del trabajo de los colaboradores.

En líneas generales, los autores concuerdan que el estrés laboral, es un conjunto de reacciones a causadas y en consecuencias resultante del trabajo y las condiciones que implica el cumplimiento del trabajo. Desde el escenario, de las universidades públicas, geográficamente asentadas en la costa caribe de Colombia, el COVID 19, trabajo consigo cambios consustanciales en los docentes no solo en los modelo de enseñanza aprendizaje, sino la manera de ejercer su modelos de trabajo, el cumplimiento de las tareas derivadas de la cotidianidad de sus labores, impactando en gran medida los resultados en los indicadores de desempeño, así mismo su relación en el entorno; lo que algunos pudieron adaptarse, mientras otros crean focos de tensión, que con el recorrer del tiempo, se le atribuye a efectos del estrés, afectando el equilibrio y bienestar emocional.

Consecuencias del estrés laboral

La organización internacional del trabajo (OIT, 2016), esboza los resultados de sus estudios que el estrés laboral, pueden contribuir en la presencia de problemas de salud mental, algunos de ellos el cansancio, burnout, ansiedad y depresión...), mientras el tipo físico puede asociarse a trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos, por lo que en sus investigaciones infiere el impacto del estrés laboral en los hábitos de conducta, encontrándose en sus estados la adicción, consumo de alcohol, drogas y tabaco; asimismo la exposición a dieta poco saludable, deterioro del sueño, incremento de accidentes laborales y enfermedades crónicas, entre otros.

-Físicos: insomnio, cansancio, dolor de cabeza, problemas de digestión, morderse las uñas, temblores, entre otros, destacan que la tipología de estos síntomas suele adjudicarse a efectos de boca seca, trastornos digestivos, temblores, infecciones, entre otros aspectos. Por su parte, Robbins y Judge (2013), los factores físicos, crean trastornos en el metabolismo, incremento de enfermedades cardiacas y respiratorias, y en consecuencia descontrol de la presión sanguínea, presencia de jaquecas, entre otros.

-Comportamentales: estos agentes crean focos de conflictos, encierro, inapetencia, ausencia, ingestión de bebidas alcohólicas, entre otros; por tanto, las consecuencias más visibles

están: las actitudes viciosas, dudas en la toma de decisiones, fluctuaciones en el carácter, dificultad para relacionarse con los demás, y variación del estado anímico. Mencionan Robbins y Judge (2013), los factores comportamentales circunscriben en los cambios en la productividad, ausentismo y rotación, así como cambios en los hábitos alimenticios, incremento en el consumo de tabaquismo, consumo de alcohol, habla rápida, inquietud y desórdenes del sueño.

- Psicológicos: inquietud, tristeza, angustia, problemas de concentración, bloqueo mental, olvidos, y otros, esto por lo general son síntomas que no se perciben, pero se sienten, entre ellos esa la angustia, el miedo, nerviosismo, perturbaciones de ansiedad-angustia, inseguridad, cansancio-fatiga, insatisfacción, dificultades sociales, frustración, irritabilidad, pérdida de autoestima, pérdida de entusiasmo, preocupación, pérdida de concentración y memoria, olvidos, y otros. Para Robbins y Judge (2013), los efectos psicológicos del estrés, se manifiestan en la generación de tensión, angustia, irritabilidad, aburrimiento e indecisión.

En líneas generales, para De Vicente y Villamarín (2016) las consecuencias del estrés laboral, puede acarrear la aparición de problemas de salud mental, como cansancio, burnout, ansiedad y depresión... y la de índole física entre ellos trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos. En este sentido, Hellriegel; Jackson y Slocum (2011) las consecuencias o efectos de estrés crean un impacto desfavorable en la salud, y como consecuencia a la organización, por lo que estudiosos del tema aluden que este abarca tres áreas como son la fisiológica, emocional y de la conducta, tales como se enuncia a continuación:

a. **Efectos fisiológicos del estrés:** pueden acarrear en las personas la presencia de presión arterial alta, incremento en los palpitos del corazón, sudoración, ataques de calor y frío, problemas respiratorios, tensión muscular y desórdenes gastrointestinales.

b. **Efectos emocionales del estrés,** provocan ira, ansiedad, depresión, disminución de la autoestima, capacidad intelectual deficiente, nerviosismo, frecuencia irritabilidad, resentimiento, y descontento.

c. **Efectos del estrés sobre la conducta** circunscriben menor desempeño, incremento de ausentismo, alto nivel de accidentabilidad, excesos de consumo de alcohol y drogas, comportamiento impulsivo y dificultades en la comunicación, entre otros.

Por su parte, desde los resultados de la investigación planeada por Zúñiga (2019), el estrés laboral, puede generar diversos síntomas, y en consecuencia afectar el organismo, entre ellas se encuentran: la depresión, angustia, dolores de cabeza, intranquilidad, indigestión, erupciones, disfunción sexual, palpitaciones rápidas, nerviosismo, diabetes, entre otros.

Metodología

Desde los criterios epistémicos que orientan la investigación plantea, para analizar el comportamiento de la variable estrés laboral, mediante la dimensión e indicadores de las consecuencias del estrés laboral, es cuantitativa sustentado del enfoque positivista. Parra (2019) la investigación cuantitativa, acude a la práctica estadística para generalizar resultados de la variable objeto de estudio, y determinar su comportamiento. Señala Gómez (2016), que el enfoque cuantitativo, recurre a la recolección para luego analizar datos.

El tipo de investigación, es descriptivo, el cual busca conocer las consecuencias del estrés laboral, y su presencia comportamental de la variable estrés laboral en universidades públicas en tiempos de COVID 19. Según Gómez (2016) la investigación descriptiva detalla circunstancias, sucesos y hechos; es decir cómo es y cómo se revela en determinados fenómenos. Establece Parra (2019), que la investigación descriptiva, instaura la organización de la información recogida en la población, para luego clasificarla y sistematizarla, de manera que se puedan obtener de los datos conclusiones pertinentes al fenómeno, población u objeto de interés.

El diseño de investigación, es no experimental, en el que no tiene inherencia en los investigadores, sino recoge de manera imparcial y objetiva información de la población de estudio, para medir la opinión la variable estrés laboral. De acuerdo, a (Gómez,2016; Arias 2016) los diseños no experimentales, el estudio se realiza sin manipulación intencionada de los investigadores acerca sobre los datos recogidos de la variable, por tanto, se observa el fenómeno en un escenario real, para luego interpretarlos, siendo además en la tipología de diseños no experimentales descriptivos, el cual indaga los valores en que se manifiestan en una o más variables.

Por otro lado, se trata de un estudio de campo, en el que la información se logró de espacios reales como fueron las universidades públicas, (Arias, 2016; Monje, 2011; Tamayo y Tamayo,2014), la investigación de campo recolecta datos directamente en la realidad, donde ocurren los hechos, sin ser manipulados por los investigadores, a criterio propio.

Indican, (Gómez, 2016; Hernández, et al (2014), que las poblaciones deben situarse a razón de las características de las unidades de análisis, señalando el lugar y tiempo. En este estudio, se constituyó de 200 docentes que ejercen actividades académicas y extensionista en universidades de la costa Caribe de Colombia específicamente la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de La Universidad de La Guajira, que, por su característica finita y accesible, no se calculó muestra, sino se estudió como censo poblacional. Para (Del Rio,2011; Méndez, 2013) en el censo, se utilizan la totalidad de las unidades de análisis que forman el universo.

Refieren Hernández, et al (2014) que, para obtener datos, sobre el tema que se investiga, involucra la construcción de un plan metodológico, que conducen y reúnen datos con un propósito, el cual debe contener aspectos acerca de las variables, definición operacional de las variables, muestra, al igual los recursos disponibles. En esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta (Parra, 2019; Palella y Martins,2012) la encuesta, recoge la información con el uso de herramienta, entre ellas el cuestionario con preguntas concretas (abiertas o cerradas) acerca de la variable a medir, cuyas opiniones son emitidas por los sujetos de la población e interesan al investigador, para profundizar el tema o variable a la que se investiga.

Acota Gómez (2016) que un instrumento de medición registra datos que representan, el concepto del investigador, para conocer acerca de la variable e hipótesis que investiga, entre ellos un cuestionario, contentivo de preguntas asociadas a la variable a medir. En el presente trabajo investigativo, el instrumento se trató de un cuestionario con 11 ítems aplicado a los docentes coparticipes de la población, donde se indago su opinión sobre las consecuencias del estrés laboral. Explica Gómez (2016) que un cuestionario, es una herramienta metodológica que contiene una serie de preguntas respecto a una o más variables a medir.

No obstante, en este particular, el cuestionario elaborado por los investigadores se sometió a un proceso de evaluación por 5 expertos, para conocer su pertinencia y redacción en correspondencia a la variable; asimismo, se obtuvo como confiabilidad un 85% , donde posteriormente se recurrió a la población, analizándose así los resultados, con la estadística descriptiva.

Análisis de los resultados

La recolección de información conseguida del dictamen de los docentes de la población, se interpretó con herramientas y métodos de la estadística descriptiva, apoyados en un baremo de datos promedios, en el que se especifica el rango y categoría, permitiendo interpretar según el valor promedio, que se muestra en el cuadro 1, y donde seguidamente, se muestra la tabla 1, que detalla los datos arrojados de la aplicación del cuestionario.

Cuadro 1
Baremo de interpretación de datos promedios

<i>Rangos</i>	<i>Categorías</i>
$1,00 \geq 1,80$	Muy baja
$1,81 \geq 2,60$	Baja
$2,61 \geq 3,40$	Moderada
$3,41 \geq 4,20$	Alta
$4,21 \geq 5,00$	Muy alta

Fuente: Elaboración propia (2022)

En este particular, al momento de realizar la investigación referente al tema estrés laboral, desde diferentes perspectivas teóricas se analizan y discuten los resultados derivados de la aplicación del cuestionario mediante la técnica de la encuesta, donde se consigue conocer información sobre la temática antes mencionada, y las posibles consecuencias que generan en los docentes de universidades públicas de la costa Caribe de Colombia, en particular la universidad de La guajira. A continuación, revelan los resultados en la tabla 1.

TABLA 1
Consecuencias del estrés laboral

INDICADORES	Alternativa de respuesta.	Docentes										PROMEDIOS		
		S		CS		AV		CN		N		Item	Ind.	Dim.
		Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%			
Efectos fisiológicos	1	150	75%	30	15%	20	10%	0	0%	0	0%	4,50	4,09	
	2	60	30%	0	0%	100	50%	40	20%	0	0%	3,73		
	3	180	90%	20	10%	0	0%	0	0%	0	0%	4,75		
	4	10	5%	0	0%	0	0%	170	85%	20	10%	3,40		
Efectos emocionales	5	0	0%	0	0%	20	10%	180	90%	0	0%	3,40	4,38	4,00
	6	180	90%	20	10%	0	0%	0	0%	0	0%	4,75		
	7	140	70%	60	30%	0	0%	0	0%	0	0%	4,65		
	8	160	80%	40	20%	0	0%	0	0%	0	0%	4,70		
	9	0	0%	0	0%	120	60%	80	40%	0	0%	4,10		

Efectos sobre la conducta	10	0	0%	0	0%	0	0%	20	10%	180	90%	2,60
	11	0	0%	0	0%	0	0%	30	15%	170	85%	3,87

Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se ilustra en la tabla 1, los valores promedios conseguidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos a los docentes de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidades públicas de la costa Caribe, específicamente la universidad de La Guajira en el ítem 1, se evidencia, que el 75% de los encuestados manifestó que ha sentido que el desarrollo del trabajo durante la pandemia influyo en el control de su presión arterial, mientras un 15% indico casi siempre y un 10% a veces, en cuanto a la media del ítems se ubicó en 4,50 manifestando muy alta presencia. En el ítem 2, se percibe con la opinión expresada por los encuestados, que el 50% docentes señalo que a veces ha sentido dificultades respiratorias a consecuencias de la presión por el trabajo asignado, un 60 % siempre y un 40% casi nunca, arrojando el ítem una media de 3,73, constituyendo alta presencia.

En lo atinente al ítem 3, el 90 % de la población encuestada planteo que el uso frecuente del computador durante el desempeño como docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en pandemia, le genero tensión muscular, y un 10 % casi siempre, la media del ítem se asentó en el rango de 4,75 con categoría de muy alta presencia. Los resultados del ítem 4, un 85 % expreso que sufrió desordenes gastrointestinales a consecuencia del cumplimiento del trabajo en tiempos de pandemia, un 10% nunca y 5% siempre, la media del ítem fue de 3,40, siendo moderada, mientras del indicador efectos filosóficos fue 4,09, presento alta presencia.

En los ítems que integran el indicador los efectos emocionales, en el ítem 5, el resultado fue que un 90 % de los docentes encuestados planteo que casi nunca ha sentido repentina partida de la autoestima; no obstante, un 10% señalo que a veces, reflejando el ítem una media de 3,40, moderada presencia. En el ítem 6, se muestra que un 90% de los sujetos encuestados se refirió que durante la pandemia sufrió de incapacidad para concentrarse, un 10% casi siempre, la media del ítem fue de 4,75; representando muy alta presencia.

En lo atinente al ítem 7, los datos obtenidos, evidencian que un 70% de los encuestados manifestó que el encierro durante la pandemia del COVID 19 afecto su toma de decisiones, y un 30% casi siempre, la media del ítem se situó en 4,65 simbolizando muy alta presencia. En el ítem 8, el 80% mostró que la falta de contacto con las personas la causo depresión e irritabilidad durante la pandemia del COVID 19, un 20% casi siempre, la media del ítem fue de 4,70 arrojando muy alta presencia; la media del indicador estuvo en el rango de 4,38; constituyendo muy alta presencia.

Para los ítems del indicador Efectos sobre la conducta, en el ítem 9, el 60% de los encuestados a veces durante la pandemia llego automedicarse para controlar la ansiedad, y un 40 % casi nunca, la media del ítem de 4,10; proyectando alta presencia. En el ítem 10, un 90% de los docentes encuestados esbozo que nunca acude al consumo de alcohol para evadir responsabilidades de trabajo y un 10% nunca. La media del ítem fue de 2, 60; situándose en la categoría de baja presencia. El ítem 11, un 85% de los encuestados indico que nunca la pandemia afecto el modo de comunicación y un 15% casi nunca, el ítem se situó en una media de 3,87; esta se ubicó en la categoría de alta presencia; y la media del indicador efectos de conducta fue de 3,52 arrojando alta presencia.

La media de la dimensión fue de 4,00 mostrando una categoría de alta presencia, concordando con los criterios de los autores quienes, mencionan, Hellriegel; Jackson y Slocum (2011) al indicar que las consecuencias o efectos de estrés crean un impacto desfavorable en la

salud y en consecuencia a la organización, por lo que estudiosos del tema aluden que este abarca tres áreas como son la fisiológica, emocional y de la conducta. Asimismo, De Vicente y Villamarín (2016) las consecuencias del estrés laboral pueden contribuir a la aparición de problemas de salud mental, tales como cansancio, burnout, ansiedad y depresión... y la de índole física (trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos).

Conclusiones

Como resultado de la variable estrés laboral, y la dimensión consecuencias del estrés laboral en universidades públicas en particular las ubicadas en la costa Caribe de Colombia, bajo la opinión de los docentes encuestados de la facultades de ciencias económicas y administrativas se evidencia alta presencia de los efectos generados de tipo filosóficos, seguidamente del emocional, y finalmente el conductual, por tanto, se infiere que el estrés tiene fundamentalmente su origen en el individuo, pues cada cual asume su rol de trabajo y manejo de sus emociones de manera única, la cual índice a modelar su comportamiento, por tanto su percepción, ante determinadas situaciones coadyuva a reaccionar en sus estímulos, por lo que estos aspectos tuvieron presentes en la pandemia COVID 19, acercándose a la presencia del estrés.

Cabe destacar, que el grupo de docentes objeto de estudio, afrontar el estrés desde diferentes maneras, ya que no siempre el manejo de sus emociones y comportamientos, comprenden un escenario suficiente para resolver situaciones habituales en el campo laboral, impactando al igual a las personales, dando lugar a la aparición de dificultades emocionales y conductuales que conllevan un sentimiento de fracaso personal o incapacidad para el ejercicio de su desempeño profesional.

Referencias bibliográficas

- Arias, F (2016). El Proyecto de Investigación. Venezuela, Editorial Episteme. Séptima Edición
- Delgado Espinoza S; Calvanapón Alva F; Cárdenas Rodríguez K (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp [Internet]. 2020 Dic [citado 2022 Ago 28]; 14(2): 11-18. Disponible en: http://scielo.senescyt.gov.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>.
- Del Rio, O. (2011), El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación, en Vilches, L. (coord.) *La investigación en comunicación. Métodos y técnicas en la era digital*, Barcelona, Editorial Gedisa, pp. 67-93
- De Vicente. A y Villamarín, S (2016). Informe sobre estrés en el trabajo de la OIT de la salud y seguridad en el trabajo, 2016. España. Consejo general de Psicología de España. <http://www.cop.es/infocop/pdf/2713.pdf>
- García Guilianny, J., Paz Marcano, A. y Pinto Aragón, E. (2021). Coaching y Empowerment: herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(3), 219-234. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36766>
- Gómez, M (2016). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Córdoba, Argentina. Editorial Brujas. Segunda edición
- Hellriegel, S; Jackson, E Y J. W. Slocum (2011). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Thomson. Décima Edición
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista; M (2014). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Sexta Edición

- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. 593 digital Publisher CEIT, 6(1), 18-28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Londoño Ardila, L. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60. Recuperado en 13 de febrero de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es
- Méndez, C. (2013). Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia. Editorial Limusa. Quinta Edición.
- Monje, C. (2011). Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Colombia. Universidad Surcolombiano.
- Morelos, O. R. (2021). Prevalencia de Estrés Laboral en los Docentes de Fisioterapia de una Institución de Educación Superior en Bogotá. *Movimiento Científico*, 14(2). <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.14205>
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio. Argentina. Editorial Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET
- Organización internacional del trabajo (OIT, 2016). Estrés en el trabajo: un desafío colectivo. Italia. Editorial Centro Internacional de Formación de la OIT. Primera edición https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1986). La organización del trabajo y del estrés. Serie Protección de la salud de los trabajadores, 3, 3-4
- Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL.)
- Parra, E. (2019). Las fases del proyecto de investigación. Colombia. Segunda edición
- Patlan Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1). <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Paz Marcano, A; Pinto Aragón, E., & García Guilianny, J. (2020). Universidad y sociedad aliado de la actividad extensionista para el desarrollo del emprendimiento en Venezuela. *Aglala*, 11(1), 47–63. Recuperado a partir de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1569>
- Pinto Aragón, E. E., Villa Navas, A. R., & Pinto Aragón, H. A. (2022). Estrés académico en estudiantes de la Universidad de La Guajira, Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 87-99. <https://doi.org/10.31876/rsc.v28i.38147>
- Pinto Aragón, E, Castro Alfaro, A y Paz Marcano, A. (2020). *Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en universidades*. Universidad de Cartagena. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/13885>
- Robbins, S y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México. Editorial Pearson. Decimoquinta edición
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). El Proceso de la Investigación Científica. México. Editorial Limusa. D.F. Quinta edición
- Velásquez Fuentes, E. del C. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución

financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492

Zuñiga Cristóbal, E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>