

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2716>

## **Diagnóstico del estrés laboral en trabajadores de una Institución de Educación Superior del estado de Guanajuato**

Diagnosis of work-related stress in workers of a Higher Education Institution in the state of Guanajuato

**Alejandro Castillo Esparza**

alejandro.castillo@ugto.mx  
<https://orcid.org/0009-0000-0924-849X>  
Universidad de Guanajuato  
Guanajuato – México

**Teodora Hurtado Saa**

t.hurtado@ugto.mx  
<https://orcid.org/0000-0003-3304-6999>  
Universidad de Guanajuato  
Guanajuato – México

**Laura Cecilia Aldana Martínez**

lc.aldanamartinez@ugto.mx  
<https://orcid.org/0009-0006-7389-3550>  
Universidad de Guanajuato  
Guanajuato – México

**Gabriela Gutiérrez Guerra**

gabriela.gg@guanajuato.tecnm.mx  
<https://orcid.org/0009-0004-9734-9627>  
Instituto Tecnológico Superior de Guanajuato  
Guanajuato – México

Artículo recibido: 14 de septiembre de 2024. Aceptado para publicación: 28 de septiembre de 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

En los últimos años ha emergido la labor en las Instituciones de Educación Superior como una actividad de alto riesgo psicosocial para el profesional que la práctica, hasta el punto en que el personal ha llegado a ser considerado del alto riesgo psicosocial, por lo que el objetivo de estudio consistió en realizar un diagnóstico para identificar los perfiles de estrés que pueden desarrollar los trabajadores de una Institución de Educación Superior del estado de Guanajuato a través de la aplicación del Inventario de Factores de Estrés (Acosta-Uribe, 2007) con la finalidad de identificar si los niveles de estrés y cuáles son los principales factores que los propician de acuerdo con el sexo, tipo de contratación y estado civil. Participaron 33 colaboradores, de los cuales 19 son mujeres con un promedio de edad de 38 años (+6.71), además con un promedio de antigüedad en la organización de 10 años. Por otra parte, fueron 14 hombres con promedio de edad de 35 años (+6.38) y con un promedio de antigüedad de 7 años de labor dentro de la institución. De acuerdo con los principales hallazgos los niveles de estrés de los trabajadores de esta IES están influenciados tanto por factores institucionales como personales, por lo que la institución debe reconocer que, para lograr una mayor productividad y satisfacción, es esencial abordar los aspectos estructurales y personales que impactan la experiencia laboral, especialmente en términos de estabilidad, promoción y relaciones interpersonales.

*Palabras clave:* factores de riesgo psicosociales, estrés, instituciones de educación superior,

promoción, seguridad en el trabajo

## Abstract

In recent years, work in Higher Education Institutions has emerged as an activity of high psychosocial risk for the professional who practices it, to the point that the staff has come to be considered of high psychosocial risk. Therefore, the objective of the study was to carry out a diagnosis to identify the stress profiles that workers of a Higher Education Institution in the state of Guanajuato can develop through the application of the Stress Factors Inventory (Acosta-Urbe, 2007) with the purpose of identifying if the stress levels and which are the main factors that cause them according to sex, type of contract and marital status. Thirty-three employees participated, of whom 19 were women with an average age of 38 years (+6.71) and an average length of service in the organization of 10 years. On the other hand, there were 14 men with an average age of 35 years (+6.38) and an average length of service of 7 years within the institution. According to the main findings, the stress levels of the workers of this HEI are influenced by both institutional and personal factors, so the institution must recognize that, in order to achieve greater productivity and satisfaction, it is essential to address the structural and personal aspects that impact the work experience, especially in terms of stability, promotion and interpersonal relationships.

**Keywords:** psychosocial risk factors, stress, higher education institutions, promotion, safety at work

## Resumo

Nos últimos anos, o trabalho em Instituições de Ensino Superior emergiu como uma atividade de alto risco psicossocial para o profissional que a pratica, a ponto de o pessoal passar a ser considerado de alto risco psicossocial. Por isso, o objetivo do estudo foi realizar um diagnóstico para identificar os perfis de stress que os trabalhadores de uma Instituição de Ensino Superior do estado de Guanajuato podem desenvolver através da aplicação do Inventário de Factores de Stress (Acosta-Urbe, 2007), a fim de identificar os níveis de stress e os principais factores que levam ao stress em função do sexo, do tipo de contrato e do estado civil. Participaram 33 trabalhadores, dos quais 19 eram mulheres, com uma média de idades de 38 anos (+6,71) e uma antiguidade média na organização de 10 anos. Por outro lado, 14 homens tinham uma idade média de 35 anos (+6,38) e uma antiguidade média de 7 anos na instituição. De acordo com os principais resultados, os níveis de stress dos trabalhadores desta IES são influenciados tanto por factores institucionais como pessoais, pelo que a instituição deve reconhecer que, para alcançar uma maior produtividade e satisfação, é essencial abordar os aspectos estruturais e pessoais que afectam a experiência de trabalho, especialmente em termos de estabilidade, promoção e relações interpessoais.

**Palavras-chave:** factores de risco psicossociais, estresse, instituições de ensino superior, promoção, segurança no trabalho

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Castillo Esparza, A., Hurtado Saa, T., Martínez, L. C. A., & Gutiérrez Guerra, G. (2024). Diagnóstico del estrés laboral en trabajadores de una Institución de Educación Superior del estado de Guanajuato. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 1719 – 1737. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2716>

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones de vida de los seres humanos han cambiado en las últimas décadas debido a fenómenos asociados a la globalización, al desarrollo de las nuevas tecnologías, a las frecuentes crisis económicas mundiales, a los cambios en el consumo de alimentos, a las transformaciones en los patrones epidemiológicos, como en el mercado de trabajo y en las tasas de desempleo, entre otras problemáticas. Estas afectaciones no solo inciden en las personas, también las instituciones son susceptibles a esas condiciones, lo que se evidencia en el hecho de que todos estos cambios han provocado que algunas de ellas dejen de existir, mientras que otras han tomado fuertes medidas para adaptarse, transformar sus modelos organizativos y/o surgen diversas dinámicas empresariales que provocan, en algunos casos, deterioro en la salud tanto física como emocional y mental de sus colaboradores, aumentando con esto los riesgos y los niveles de enfermedades dentro de la organización.

Estas problemáticas acontecen cuando la tendencia generalizada en las narrativas de los organismos como la OIT y de los estudiosos del tema es que el incremento en la productividad de las empresas y de la fuerza de trabajo vaya acompañado de mejoras en la calidad de vida laboral y de salud de la mano de obra, es decir, el bienestar físico y mental del individuo (Dolan et al, 2005). A este respecto, la OIT (1975) indica que el trabajo no solo debe preservar la vida y la salud de los empleados y ofrecerles tiempo libre para el descanso y el entretenimiento, sino que también debe permitirles contribuir a la sociedad y alcanzar su autorrealización a través del desarrollo de sus habilidades personales.

Sin embargo, en los últimos tiempos esto no ha sido nada fácil debido a los continuos períodos de crisis derivados del incremento de precios y las vicisitudes en los mercados de suministros de materias primas exportables, la desestabilización del sistema financiero, los prolongados inconvenientes en el funcionamiento del sistema económico y la recesión causada por la pandemia de COVID-19, incidiendo negativamente en la calidad de vida y en otras áreas sociales y políticas, lo que ha provocado un mayor deterioro en la salud ocupacional en las organizaciones. Pero ¿qué es la salud ocupacional?, y ¿de qué manera afecta a las organizaciones?

En primer lugar, es importante señalar que la salud en general es definida como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 2015). En cuanto a la salud en el trabajo (ocupacional), ésta se define como la combinación de los esfuerzos de las empresas, los trabajadores y la sociedad para mejorar la sanidad y el bienestar de las personas en el trabajo, a través de: promover el desarrollo personal, fomentar la participación en los procesos, así como una mejora en la organización y el entorno laboral (Dolan et al, 2005).

Derivado de lo anterior, queda claro que la salud en el trabajo se ve influenciada por aspectos micro y macroestructurales en el que los trabajadores se desarrollan, asociados a las estrategias empresariales y gubernamentales para menguar los procesos de crisis y solventar la competitividad productiva. En este contexto, la cultura laboral y los liderazgos son aspectos centrales, que derivan de factores colectivos e individuales como la participación -o no- de los directivos en la resolución de los procesos organizativos, lo que académicamente se denomina la Organización Científica del Trabajo (OCT), (Botticelli, 2009), que puede tener un impacto positivo o peligroso en la salud y el bienestar (Guzmán et al., 2017). Por ello, se reconoce que lo que los trabajadores perciben o experimentan como una las cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo deviene de una adecuada o discordante administración u organización del trabajo e influye sobre su conducta, en la satisfacción y en la productividad laboral (Barrios y Paravic, 2006).

La importancia de la salud en el trabajo, por tanto, consiste y sobreviene de lograr la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, previniendo todo daño causado por las condiciones de su empleo; además de protegerlos contra los riesgos resultantes de agentes

perjudiciales a su salud con la finalidad de colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, adaptando el trabajo a la persona y cada persona a su actividad (OIT, 2019).

Sin embargo, como lo plantea el Ministerio de Salud argentino no todas las empresas, instituciones u organizaciones están conscientes de la magnitud e importancia que una apropiada Organización Científica del Trabajo representa, ya que, de no planear la debida implementación y ejecución del trabajo, puede derivarse en la presencia de factores de riesgo y, por ende, poner en apuros la salud, el bienestar y la integridad de los trabajadores. Con base en lo anterior, la salud ocupacional (como uno de los aspectos de la Organización Científica del Trabajo) tiene como objetivo promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, eliminando los factores y condiciones que amenazan la salud y seguridad en el entorno laboral (Ministerio de Salud, 2015), los cuales son conocidos como factores de riesgo psicosocial.

## **DESARROLLO**

### **Factores de riesgo psicosocial**

En el mundo contemporáneo, las personas interactúan en diferentes ambientes, uno de ellos es el trabajo. En él existen diversos factores de riesgo que pueden afectar la salud de los trabajadores (Juárez, 2004). Los factores de riesgo psicosocial comprende tanto características del trabajador (i.e., necesidades y ámbito personal) como la interacción que éste tiene con la organización. Estas últimas comprenden diversos elementos como las condiciones ambientales de la organización, los sistemas de trabajo y las relaciones humanas en el trabajo.

A nivel individual, los factores de riesgos psicosociales se consideran como aquellas enfermedades, lesiones o condiciones a las que están expuestos los trabajadores en la vida cotidiana, y entre las más comunes se encuentran: las prácticas sexuales, la hipertensión, el tabaquismo y alcoholismo, el sobrepeso, los accidentes físicos, la salud mental y la falta de higiene. Disposiciones personales, relacionales e interpersonales que se agrupan en lo que se conoce como estilos de vida (OMS, 2013).

En el ámbito de las organizaciones, los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos del trabajo que llegan a ser nocivos para el trabajador, generando un desequilibrio entre éste y su entorno laboral, es decir, forjando condiciones laborales que afectan tanto la salud física como psicológica derivado de las consecuencias negativas que se pueden suscitar dentro de las organizaciones como: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y ambiente de trabajo (Correa y Pino, 2013; Villalobos, 1999; OIT, 2013; UGT, 2012). En otras palabras, los factores de riesgo psicosocial son todos aquellos aspectos de la vida laboral externos al trabajador que caracterizan el espacio de trabajo: el contexto social, los procesos de liderazgos, el orgánico y el ambiental, que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos a los trabajadores (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000).

Aunado a lo anterior, los nuevos modos de Organización Científica del Trabajo ejercen un mayor control de los procesos, en busca de incrementar los niveles de productividad de la fuerza de trabajo, haciendo del trabajador un ser polivalente, autorregulado y diligente, mientras que las organizaciones se han convertido en empresas basadas en la flexibilidad, la competitividad, reduciendo la plantilla de recursos humanos, generando ritmos de trabajo más intensos y funcionando a partir de estrategias de subcontratación de mano de obra. Estas condiciones del empleo han forjado cambios en las condiciones de trabajo cuyas consecuencias repercuten negativamente en la salud física y mental de los trabajadores (UGT, 2012).

## Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosociales pueden dividirse en dos grandes grupos: los objetivos y los subjetivos. Los primeros (los factores objetivos) responden a los agentes externos como la administración del trabajo por consiguiente se clasifican en: medio ambiente de trabajo, autonomía, definición de rol, organización del trabajo, estilos de mando y comunicación, contenido de las tareas, relaciones laborales y condiciones futuras de empleo (Observatorio de Riesgo Psicosociales UGT, 2012). Los segundos (los factores subjetivos), por su parte, están asociados a las cualidades personales e interpersonales de los trabajadores para superar el estrés, la carga y la fatiga mental, la insatisfacción laboral, el aislamiento, las relaciones insuficientes o malas relaciones con compañeros.

En este marco conceptual, cuando se hace referencia al medio ambiente de trabajo hablamos de todos aquellos factores que se encuentran en el lugar donde se desenvuelve el trabajador y donde realiza sus tareas; no obstante, un ambiente inadecuado puede propiciar efectos negativos para la salud. Mientras que la carga mental está integrada por todo aquel esfuerzo intelectual que aplican los trabajadores para desarrollar y satisfacer las actividades y tareas requeridas en su puesto de trabajo y puede desarrollarse a través de dos situaciones específicas: por la exigencia de la tarea y de acuerdo con la situación del trabajo.

El ambiente y la carga de trabajo se vinculan de manera directa con la capacidad de autogestión o de autonomía que la empresa u organización le ofrece a la fuerza de trabajo. Esta autonomía consiste, por tanto, en la disponibilidad ofrecida y en la capacidad de iniciativa que pueden desplegar los trabajadores para desarrollar y planificar las actividades que se deben implementar en su puesto de trabajo. Además, la realización del trabajo, la organización del trabajo y las características personales pueden influir tanto de manera positiva como negativa en dicha autonomía (UGT Castilla y León, 2014).

De acuerdo con UGT Castilla y León, 2016, la capacidad de autonomía dependerá del rol del trabajador y la confianza asignada por la institución, en función de las necesidades y expectativas asociadas al puesto de trabajo, es decir, es el patrón de conducta que los individuos deben mostrar en su puesto de trabajo independientemente del cargo que éstos ocupen, siempre destacando sus valores y ética ante todo tipo de situaciones. Algunas de las situaciones que repercuten negativamente son la ambigüedad del rol y los conflictos del rol. La primera se desarrolla debido a la falta de información sobre las tareas a realizar, los métodos que se van a utilizar y las consecuencias del desempeño del rol. La segunda se presenta generalmente por situaciones conflictivas que pueden causar deterioro en la salud de los trabajadores, generando episodios de estrés e impactando de manera negativa en el logro de los objetivos organizacionales, en la productividad; y una insatisfacción del trabajador dentro de la organización (UGT Castilla y León, 2014). El eje que facilita o demerita la adecuada articulación entre ambiente laboral, carga de trabajo y autonomía recae predominantemente en la estructura organizativa de la empresa. Desde este eje se establecen las reglas de la administración científica del qué hacer, el cómo hacerlo y cuándo hacerlo. Además, existen diversos componentes en las reglas de la organización que pueden ser considerados detonantes de factores de riesgo, entre los cuales se encuentran el tiempo y el ritmo de trabajo, el liderazgo y los estilos de mando, y los sistemas de comunicación formal e informal. Pero, mientras las reglas relativas al qué hacer, al cómo y al cuándo hacerlo representan algunos de los factores de mayor riesgo en la articulación entre ambiente laboral y carga de trabajo, la falta de autonomía en el trabajo y el contenido de las tareas: operaciones muy cortas y en ocasiones repetitivas; un trabajo monótono y rutinario; el desconocimiento sobre el aporte que hace su trabajo en beneficio de la organización; las tareas que no representan ningún valor laboral para los trabajadores; el incremento de la carga laboral; y la alta rotación de puestos de trabajo, constituyen afectaciones en las expectativas de autonomía de la fuerza laboral (Secretaría de Salud Laboral UGT CEC, 2014). Debido a que al presentarse disparidad entre el contenido de la tarea frente

al desarrollo de habilidades se desequilibra el proceso de crecimiento personal, laboral y psicológico del trabajador.

Pasando a las relaciones laborales y a las condiciones de empleo como factores de riesgo, que tienen un alto grado de influencia en el clima laboral -definido como el estado de ánimo que tiene la organización y su relación con el medio ambiente tanto físico como humano- en el que se desenvuelve el trabajador, la satisfacción y motivación de los trabajadores estará en función de la dirección y estilos de mando de la organización. En ese contexto, el clima laboral puede tener tanto repercusiones positivas como negativas. Dentro de las positivas se consideran el aumento en la productividad debido a que el trabajador estará satisfecho y motivado, dado que se desenvuelve en un ambiente lleno de armonía y comunicación, en donde su opinión es importante. En cambio, sí se desenvuelve en un ambiente hostil, donde la comunicación y la motivación son incipientes, se generarán múltiples situaciones de conflictos, ocasionando un bajo nivel de productividad y sobre todo un porcentaje alto de rotación laboral (Observatorio de Riesgo Psicosociales UGT, 2012).

Otras consecuencias o factores de riesgo psicosociales derivados de la ineficiente administración organizacional, son el estrés y, en consecuencia, el desarrollo de algunas enfermedades que deterioran la salud de los trabajadores como: problemas gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos y musculares. A las que se suman las secuelas que devienen por una escasa o excesiva autonomía de los trabajadores en la realización de sus actividades tales como: fatiga física y mental, afectaciones en el ámbito familiar como en el social, sentimientos de insatisfacción, aburrimiento total, estrés y conflictos derivados de situaciones de acoso como de violencia laboral. Cabe mencionar que este tipo de enfermedades no solo afectan al trabajador, sino también a las organizaciones, debido a que el trabajador no realiza sus actividades dentro de su área de trabajo, y esto se ve reflejado en sus costos y productividad (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016). Por lo anterior, es indispensable que tanto las organizaciones como los administradores tengan bien clasificados dentro de sus manuales o estatutos cuales son los factores de riesgo psicosocial y cómo se clasifican, con la finalidad de conocer cuáles son las situaciones críticas y de riesgos que se deben evitar dentro de las organizaciones.

### **Estrés laboral**

De acuerdo con la OIT (2013) el estrés laboral es considerado como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido (tareas y actividades), la organización y el entorno de trabajo. Por su parte, la OMS (2004) lo define como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se llegan a ajustar a sus conocimientos, capacidades y habilidades, por lo que se pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar las nuevas situaciones y retos. El estrés laboral también puede ser definido como una respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean (Comín et al., 2012).

En fin, el concepto o acepción de estrés laboral en el campo de las organizaciones y las relaciones laborales se ha definido desde diferentes perspectivas, pero al final del día coinciden en que es una condición que puede llegar a desencadenar una serie de padecimientos crónicos entre los empleados que están bajo situaciones de mucha tensión y en ambientes hostiles. Por lo anterior, el estrés laboral es considerado como uno de los principales problemas que se presentan en las organizaciones afectando tanto a los colaboradores como al funcionamiento de la organización, ya que un trabajador con altos niveles de estrés por lo general está enfermo, lo que da como resultado una menor productividad e inestabilidad en el trabajo, a la vez que trae consigo repercusiones negativas para la empresa tanto en sus recursos humanos como financieros (OMS, 2004).

A este respecto, el estrés laboral puede afectar a los trabajadores de diferentes formas, ya que cada organismo es diferente y cuando las personas dentro de una organización están en constantes situaciones de estrés, los trabajadores pueden estar cada vez más angustiados e irritables, no son capaces de concentrarse en sus actividades, su capacidad de análisis es cada vez más deficiente, se olvida de que su trabajo era importante y por ende pierde el interés en él; el trabajador llega a sentir un exceso de cansancio y depresión, dificultades para conciliar el sueño y sobre todo presenta problemas como: cardiopatías, trastornos digestivos, un aumento en la tensión arterial y dolores de cabeza (Instituto del Trabajo y Salud, 2004). Por otra parte, Comín (et al., 2012) considera que el factor laboral es uno de los estresores más comunes dentro de las organizaciones, ya que se presenta a través de dos situaciones: 1) de acuerdo con el tipo de trabajo, y 2) de acuerdo con las características de la organización.

La primera está integrada por diversos elementos que pueden ocasionar altos niveles de estrés como: a) excesiva tensión física o psíquica (se desarrolla cuando el individuo está sujeto a una gran carga física y mental); b) aumento de responsabilidad (cuando a los trabajadores se les asignan mayores tareas o actividades y éstos no son capaces de afrontarla y realizarlas y por ende se estresan); c) trabajo repetitivo (cuando un individuo realiza por una lapso de tiempo muy largo las mismas actividades, este tiende a realizarlas de forma monótona y automática, lo cual no le genera un sentido de crecimiento y por consiguiente es un candidato a presentar estrés); d) inestabilidad laboral (cuando el trabajador se siente amenazado por nuevos sustitutos, ya sean máquinas modernas o personas más jóvenes y con mayores capacidades); e) aumento de carga mental (cuando se tiene que procesar y comprender gran cantidad de información del medio ambiente o entorno competitivo); f) desmotivación (cuando el trabajador no se encuentra estimulado por sus supervisores); g) mobbing (el trabajador recibe estímulos hostiles hacia él por parte de los superiores o de sus propios compañeros) (Comín et al., 2012).

La segunda situación está en función de las características de la organización, ya sea por la situación, por su imagen o por su diseño. Los principales elementos que pueden hacer que una organización genere estrés entre los trabajadores son: la micro o macro localización, es decir la distancia que hay de su hogar al trabajo generando en el individuo estrés, debido a diversas circunstancias como llegar tarde a la organización, la probabilidad de tener un accidente y el poco tiempo que ve a su familia; por la imagen o estructura organizacional, es decir debido al tipo de estilos de liderazgo que ejercen los administradores sobre sus trabajadores ya que si es un estilo autocrático podría generar episodios de estrés (Comín et al., 2012).

Aunado a lo anterior, el estrés laboral también tiene repercusiones para las organizaciones, ya que si la mayoría de los trabajadores presenta síntomas o episodios de esta enfermedad puede afectar los resultados y al buen funcionamiento organizacional, debido a que la productividad de los individuos disminuiría considerablemente, lo cual podría generar altos gastos de rotación, incapacidades y capacitaciones para el nuevo personal que ingrese a la organización, por este motivo es indispensable que las organizaciones busquen disminuir los índices de estrés en sus colaboradores. Ahora bien, los administradores deben buscar diversas formas, métodos o tratamientos que logren disminuir los altos niveles de estrés en los trabajadores que laboran en las organizaciones, a través de acciones para mejorar algunas condiciones de trabajo como: a) horarios, b) participación, c) carga de trabajo, d) responsabilidades, e) estabilidad en el trabajo, f) reposo, g) técnicas de relajación, h) ocio, i) planificación, j) delegar funciones, k) prioridades, l) dieta, y m) ejercicio físico (Comín et al., 2012).

De la misma forma en que se tratan de disminuir los niveles de estrés en los trabajadores, esos niveles también se deben disminuir a nivel organizacional, esto a través del desarrollo de descripciones de puestos más eficientes y claras, en donde se detallan con precisión el alcance de las actividades de los trabajadores, además la organización debe contratar personal con las habilidades necesarias para

los puestos requeridos y de igual forma se deben evitar los trabajos repetitivos y monótonos, con la finalidad de disminuir la rotación lo cual conlleva a altos costos de liquidación y nuevas capacitaciones, por ende las organizaciones deben mejorar sus condiciones a nivel empresa.

### **Instituciones de Educación Superior: espacios para el trabajo autónomo o entornos de riesgo psicosociales**

De acuerdo con Romero Hicks (2014), en la modernidad las IES se han configurado en organizaciones democráticas y pluralistas, integradas por estudiantes y profesores, y complementadas por un equipo que se encarga de la Organización Científica del Trabajo (OCT), constituido por autoridades individuales y colectivas, personal administrativo y de apoyo, con base en la cual se realizan y supervisan las actividades sustantivas: docencia, investigación y extensión, las cuales configuran en bienes públicos. En su referencia a Basave (1971), Romero Hicks refiere que el objetivo de esta maquinaria es la generación de conocimiento científico, la formación disciplinaria con valor agregado y la realización de las aspiraciones profesionales, dado que las sociedades las requieren como cimientos para la construcción del bien común.

Estas cualidades colocan a las IES entre las corporaciones que más le profesan a la ciudadanía credibilidad, respeto y confianza, por eso la diferencia entre IES públicas y privadas es engañosa, puesto que ambas están regidas por el mismo principio y encomienda de construir bienes públicos, aunque desde valores y fundamentos distintos: lucro y no lucro en la era del capitalismo del conocimiento o cognitivo (Hurtado, 2023). No obstante, otra de las características que diferencian a las IES públicas y a las privadas es el origen de los recursos para su funcionamiento: mientras las IES públicas se sostienen con las aportaciones que se reciben de diversos entes gubernamentales, las particulares lo hacen de las colegiaturas, de la venta de servicios profesionales y de las concesiones económicas de empresas y de otros sectores de la sociedad (Romero Hicks, 2014; Hurtado, 2023).

Igualmente, con el advenimiento del capitalismo cognitivo las IES devienen en estructuras donde por excelencia se “ejercería” el trabajo liberado, derivado del hecho de que las Instituciones de Educación Superior (IES) se edifican como los escenarios donde se genera conocimiento, se institucionaliza la sociedad del conocimiento y se contribuye a la formación del capital humano que acrecentará la mentefactura y el conocimiento científico, es decir se ejerce trabajo intelectual a la vez que se forman a los trabajadores intelectuales (Botticelli, 2009), entendido este proceso como promoción del crecimiento económico, como generador del “progreso”, o como espacio para potencializar y estimular las capacidades humanas, al tiempo que se dinamizan e impulsan los procesos de desarrollo, el ejercicio de la democracia y la construcción de ciudadanía del país (Hurtado, 2023).

El capitalismo cognitivo, las sociedades del conocimiento y el aprendizaje desde las IES encausan así sus esfuerzos en la generación de capital humano, cuyo potencial no reside en las competencias operativas sino en el conocimiento como generador de valor. Eso significa para Hurtado (2023) que las actividades sustantivas (docencia, investigación y extensión) y el conocimiento, devienen no sólo en bienes públicos sino también en mercancías, en consecuencia, las IES se perfilan como empresas que fabrican dichos bienes y servicios. En otros términos, en el capitalismo del conocimiento, los conocimientos se abstraen en mercancías que portan los cuerpos de los trabajadores y que están siempre disponibles para el capital y el mercado (Botticelli, 2009). De igual modo, la producción de conocimientos se traduce en mercancías que portan los cuerpos de los trabajadores, mercancía que es apropiable mediante los dispositivos que ofrece la Organización Científica del Trabajo (OCT) y, persiguiendo los objetivos de la innovación y el desarrollo, la OCT contribuye a que los trabajadores no se perciban como sujetos explotados sino como agentes privilegiados. Los trabajadores intelectuales cuentan con un mayor margen de autonomía, a la vez que se configuran como un componente de la empresa o en la empresa misma (asistentes, administrativos, socios, titulares y autoridades de la empresa universitaria) y como copropietarios de los capitales intelectuales y del conocimiento que se

generan en la empresa y para la empresa. Se llega así a una situación en la que el trabajo no sólo está económicamente sometido al capital, a través del salario que percibe y de los incentivos que recibe por los conocimientos y servicios generados, es decir, que los trabajadores no se ven asimismo como sujetos obligados a vender su fuerza de trabajo como mercancía, sino que, con la incorporación de los principios de la administración científica, el trabajador entrega su mente y cuerpo al servicio de la institución (Hurtado, 2023).

Desde la óptica de la OCT, para avanzar o evolucionar en la autonomía, las universidades requieren flexibilizarse para ser capaces de cumplir y competir en los diversos mercados del capitalismo del conocimiento, e innovar y adaptarse a los nuevos tiempos, en que los programas educativos deben flexibilizarse y permitir perfiles menos disciplinares y más profesionales. Otra actualización e innovación, de acuerdo con Romero Hicks (2009), es globalizarse a través de las redes de colaboración y de gestión del conocimiento. A esta argumentación se le suma la propuesta de Hurtado (2023), para quien, si en algún momento de la historia el aislamiento no perjudicaba a las universidades, en la actualidad todas buscan incorporarse o vincularse a redes de colaboración, a partir de alianzas estratégicas que les permitan compartir recursos, intercambiar alumnos y profesores, generar conocimiento y desarrollar proyectos de investigación, así como organizar eventos académicos conjuntamente. En consecuencia, en la era del capitalismo del conocimiento, las IES que no implementen estos procesos de la OCT quedarán condenadas a la obsolescencia y a la marginación.

Otro programa e interés de las universidades es integrarse a sectores empresariales y de generación de empleos, de los cuales procuran captar sus necesidades presentes y futuras de profesionistas, de modo que ajustan su oferta educativa y de servicios profesionales a las necesidades de estos agentes. Suscriben acuerdos de colaboración para la ejecución de proyectos de investigación de común interés, como las estancias y prácticas profesionales de los estudiantes y de profesores pasantes en empresas y universidades nacionales y extranjeras. Así, las instituciones de educación superior, en especial las universidades públicas, han incrementado su relación con instituciones multilaterales y se ajustan cada vez más a acuerdos interinstitucionales nacionales e internacionales (Porter, 2003).

No obstante, Luis Porter en su publicación del 2003, titulada "La universidad de papel: ensayos sobre la educación superior en México", plantea que el ideal de la autonomía universitaria está en cuestión y en riesgo, puesto que las IES tienen que ajustar la OCT a las demandas del mercado y del Estado, lo que representa un reto para la autonomía de las IES, para la administración y gestión del trabajo. Las opciones pueden ser limitadas para que las IES den respuestas críticas y propositivas a las circunstancias actuales o bien para adecuar la política gubernamental a la normatividad interna.

Paradójicamente, aunque el trabajo intelectual y administrativo en los contextos académicos de nivel superior tradicionalmente era concebido como un trabajo con condiciones laborales favorables de libertad y autonomía intelectual (Llomovatte y Wischnevsky, 1998; Portes, 2003; Hurtado, 2021 y 2023), actualmente se enfrenta a reformas educativas generadas con el impulso del neoliberalismo (Rockwell, 2018), donde el profesorado y los administrativos se enfrentan de manera permanente a situaciones de riesgos psicosociales y al estrés laboral, dado que, en el caso de los docentes, no solo deben cumplir con una cuota de horas-aula, realizar labores de investigación y de producción de conocimiento. En el reciente modelo de la OCT igualmente los docentes de planta tienen que ser autogestivos y polivalentes, desarrollar labores administrativas, de atención a estudiantes, de dirección y coordinación de los programas, entre otras tareas que incrementan la carga de trabajo, el estrés y la fatiga mental; dinámica que rompe con el ideal de trabajo universitario liberador e impone una nueva realidad, que en algunos entornos universitarios lleva a la insatisfacción laboral y a las malas condiciones de empleo. Como exigencias adicionales, se enfrentan a los procesos de certificación y acreditación institucional, de la calidad de los programas y del trabajo académico para el otorgamiento de los presupuestos para su desenvolvimiento y para la generación de conocimiento a través de las investigaciones, sumando a

esto la carga de trámites administrativos para certificar dichas actividades (Tamez y Pérez, 2009; Portes, 2005), excluyendo las actividades que no son reconocidas como son la planeación de clases, la revisión de exámenes, las actividades de administración y ejecución de proyectos por dar algunos ejemplos (Hurtado, 2021 y 2023).

## **METODOLOGÍA**

### **Objetivo de investigación**

El objetivo general de la presente investigación fue realizar un diagnóstico para identificar los perfiles de estrés que pueden desarrollar los trabajadores de una Institución de Educación Superior del estado de Guanajuato a través de la aplicación del Inventario de Factores de Estrés (Acosta-Urbe, 2007) con la finalidad de identificar si los niveles de estrés y cuáles son los principales factores que los propician de acuerdo con el sexo, tipo de contratación y estado civil.

### **Descripción de los participantes**

En la presente investigación la unidad de registro fueron 33 colaboradores, de los cuales 19 son mujeres con un promedio de edad de 38 años (+6.71), además con un promedio de antigüedad en la organización de 10 años. Por otra parte, fueron 14 hombres con promedio de edad de 35 años (+6.38) y con un promedio de antigüedad de 7 años de labor dentro de la empresa.

### **Instrumento**

El Inventario de Factores de Estrés está diseñado con reactivos en una escala tipo Likert que tiene como objetivo identificar algunas causas que pudieran considerarse como generadoras de estrés laboral en las organizaciones (Acosta-Urbe, 2007). El instrumento consta de 48 ítems, 19 de ellos se encuentran redactados en sentido positivo y 29 en sentido negativo, este tipo de ítems hace una reflexión sobre el grado de rechazo y aceptación de un evento determinado evaluando doce variables diferentes: Cambios en la Organización (CO), Conflicto de Rol (CR), Responsabilidad (RES), Programa de Trabajo (PT), Seguridad en el Trabajo (ST), Promoción (PRO), Formación (FO), Ritmo de Trabajo (RT), Repetitividad (RE), Conflictos Interpersonales (CI), Falta de Participación (FP), y Libertad de Decisión (LD). Los ítems tienen un formato tipo Likert, consta de cuatro tipos de respuesta y cuentan con cuatro escalas de evaluación: 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) A veces y 4) Siempre.

### **Conducción del Estudio**

Este estudio se desarrolló en una Institución de Educación Superior del municipio de León Guanajuato. Para el levantamiento de la información se platicó con las autoridades correspondientes para la aplicación del instrumento. La aplicación de dicho instrumento se realizó en un total de cinco días, con la finalidad de no interrumpir de manera abrupta las labores de los trabajadores dentro de la IES. Por cada aplicación, se les explicaba a los trabajadores las instrucciones del llenado del cuestionario para resolver dudas sobre este. Una vez capturada la información de los 33 participantes se realizó el análisis de los datos invirtiendo aquellos ítems negativos con la finalidad de obtener un puntaje real en cada una de las escalas calculando sus respectivos promedios, además se calcularon los valores brutos para obtener el perfil general de acuerdo con el tipo de contratación (Aiken, 2003).

### **Diseño del análisis**

Para el análisis de la información se utilizó una distribución de frecuencias absolutas, calculando medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desviación estándar) con el propósito de calcular los percentiles de las variables.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## Caracterización de los participantes

**Tabla 1**

*Distribución por sexo y edad promedio*

	Sexo (%)	Edad promedio
Mujer	57.58	38
Hombre	42.42	35
<b>Total</b>	100	36

**Fuente:** elaboración propia, a través de los datos del cuestionario aplicado.

**Tabla 2**

*Distribución por sexo y escolaridad*

Escolaridad	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Doctorado	6.06	3.03	9.09
Licenciatura	42.42	6.06	48.48
Maestría	3.03	15.15	18.18
Preparatoria		9.09	9.09
Primaria		3.03	3.03
Secundaria	3.03	6.06	9.09
Técnica	3.03		3.03
<b>Total</b>	57.58	42.42	100

**Fuente:** elaboración propia, a través de los datos del cuestionario aplicado.

La unidad de registro fueron 33 trabajadores (ver tabla 1) de la institución de los cuales el 57.58% (n=19) son mujeres con edad promedio de 38 años. Por otra parte, los hombres representaron el 4.42% (n=14) de la población participante, con una edad promedio de 35 años.

En relación con el nivel de escolaridad (ver tabla 2), se identificó que el 48.48% (n=16) tiene licenciatura completa, de los cuales 42.42% (n=14) son mujeres y el 6.06% (n=2) son hombres. Un poco menos de la quinta parte (18.18%) de los participantes cuentan con maestría, de los cuales el 3.03% (n=1) son mujeres y el 15.15% (n=5) son hombres. Por otra parte, cuando se habla de doctorado se observó que solamente un poco menos de una décima parte de población cuentan con doctorado y un poco más de la décima parte cuentan con estudios de educación básica (12.12%).

Con respecto a la distribución de los participantes por sexo y estado civil (ver tabla 3) se observó que una tercera (30.30%) parte de los participantes son mujeres casadas y solamente el 9.09% (n=3) son hombres casados. En contraste, otra tercera parte (30.30%) de los entrevistados son hombres solteros y un poco menos de una cuarta parte (24.24%) son mujeres solteras.

**Tabla 3**

*Distribución por sexo y estado civil*

Estado Civil	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Casada(o)	30.30	9.09	39.39
Divorciada(o)	3.03	3.03	6.06
Soltera(o)	24.24	30.30	54.55
<b>Total</b>	57.58	42.42	100.00

**Fuente:** elaboración propia, a través de los datos del cuestionario aplicado.

En cuanto a los participantes de acuerdo con su puesto de trabajo, se observó que un poco menos de las dos terceras partes (57.58%) son administrativos, un poco menos de una quinta parte son docentes (15.15%) y personal de apoyo (18.18%). Por último, solamente el 9.09% (n=3) son personal operativo. Por otra parte, se puede observar (ver tabla 4) que el 48.48% (n=16) de las mujeres trabajan en el área administrativa y en la docencia; mientras que solamente el 6.06% (n=2) trabajan en el área operativa y personal de apoyo. En contraparte, un poco menos de la cuarta parte de los hombres trabajan en el área administrativa, docencia (24.24%) y en el área operativa y personal de apoyo (21.21%).

**Tabla 4**

*Distribución por sexo y puesto de trabajo*

Puesto	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Docente	9.09	6.06	15.15
Administrativo	39.39	18.18	57.58
Operativo	3.03	6.06	9.09
Personal de apoyo	3.03	15.15	18.18
<b>Total</b>	54.55	45.45	100.00

**Fuente:** elaboración propia, a través de los datos del cuestionario aplicado.

Por último, en lo referente al tipo de contratación se observó que el 42.42% (n=14) de las personas encuestadas tiene contratos de base dentro de la institución, de los cuales las mujeres representan el 27.27% y los hombres solamente el 15.15%. Por otra parte, el 52.58% (n=19) de los participantes fueron contratados por honorarios, siendo las mujeres las que tienen el porcentaje más alto de este tipo de contratación (30.30%).

**Tabla 5**

*Distribución por sexo y tipo de contratación*

Tipo de contratación	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Base	27.27	15.15	42.42
Honorarios	30.30	27.27	57.58
<b>Total</b>	57.58	42.42	100.00

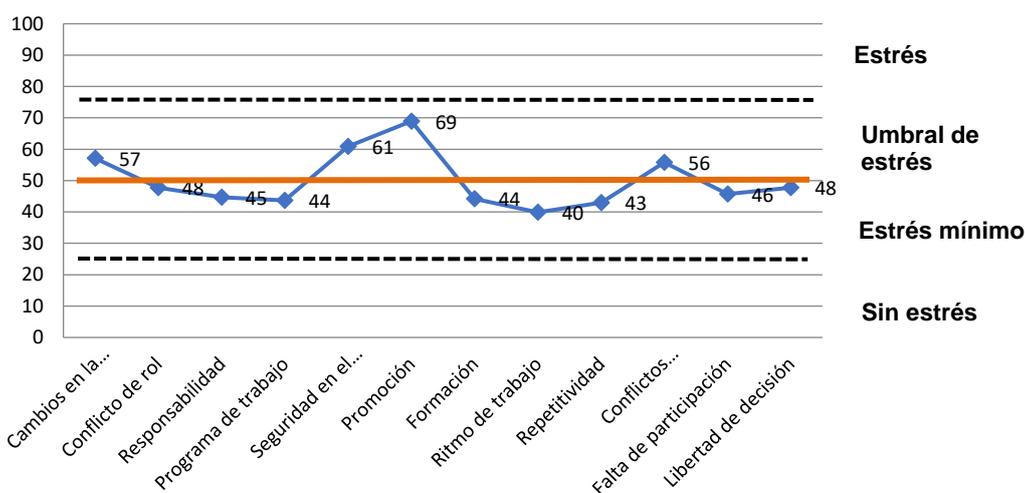
**Fuente:** elaboración propia, a través de los datos del cuestionario aplicado.

**Perfil del estrés laboral**

Con base en la información obtenida del inventario de factores de estrés, se observó que cuatro de las doce categorías se encuentran dentro del umbral de estrés (ver gráfica 1): cambios en la organización (P57), seguridad en el trabajo (P61), promoción (P69) y conflictos interpersonales (P56). Lo anterior, puede deberse a que derivados de los cambios estructurales de la institución los trabajadores pueden presentar incertidumbre sobre el futuro de su puesto de trabajo. La promoción puede crear un ambiente laboral incierto, lo que genera estrés, afectando el bienestar y la productividad de los empleados; además, la falta de promoción puede generar inseguridad laboral, dado que los colaboradores pueden sentirse inseguros sobre su posición dentro de la organización. En lo que respecta a los conflictos interpersonales, los trabajadores pueden estresarse debido a que se crean ambientes de trabajo tensos y hostiles, afectando de cierta forma el bienestar emocional, la productividad y las relaciones laborales, lo que repercute en un aumento del estrés para los trabajadores. Por último, es alarmante que las ocho categorías restantes se encuentren cerca de la media o del umbral del estrés, por lo que es necesario desarrollar planes de bienestar laboral para disminuir los altos niveles de estrés.

**Gráfico 1**

*Perfil general de estrés laboral de los trabajadores de la IES*



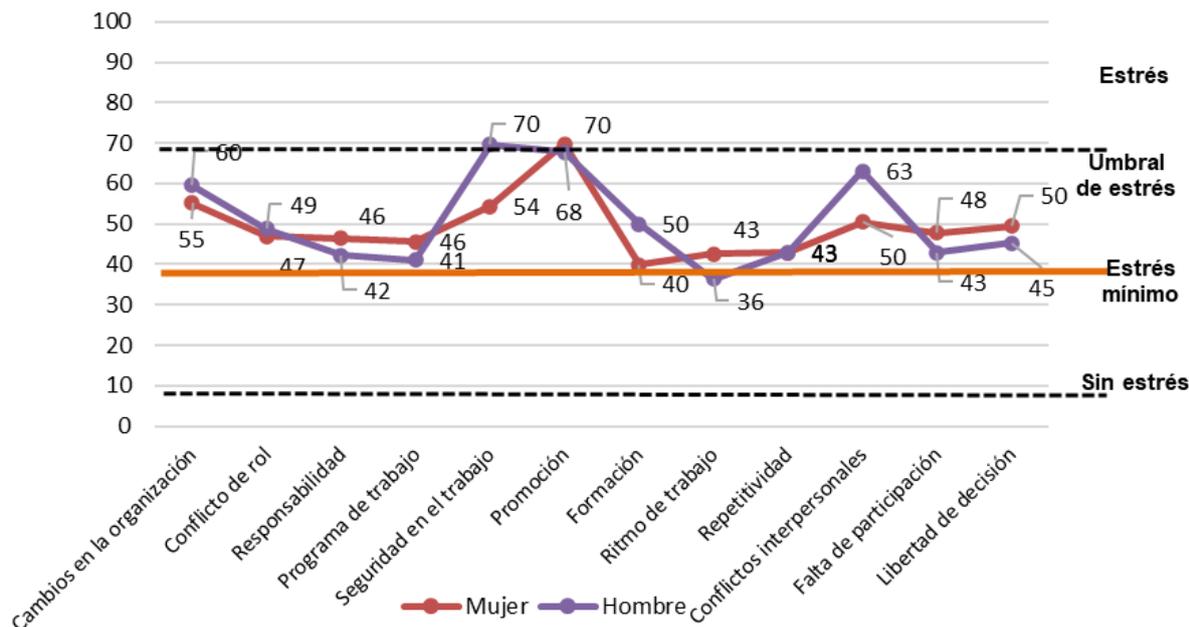
Por otro lado, el estudio distinguió entre los perfiles de estrés de hombres y mujeres. Los resultados mostraron que todos los trabajadores experimentan al menos un nivel mínimo de estrés. En este

sentido, para ambos los factores estresantes están relacionados con la promoción (hombres P68, mujeres P70), con la seguridad en el trabajo (hombres P70, mujeres P54) y con los cambios en la organización (hombres P60, mujeres P55). En cuanto a la promoción, tanto hombres como mujeres pueden sentir que su carrera se encuentra estancada. Esto ocurre cuando no se les brinda la oportunidad de crecer profesionalmente, lo que genera sensaciones negativas que afectan su satisfacción y compromiso con la organización. Como consecuencia, pueden perder interés en su trabajo, volverse menos productivos y, en última instancia, buscar nuevas oportunidades laborales.

En lo que respecta a la seguridad en el trabajo, aunque los hombres mostraron un nivel más alto en comparación con las mujeres, ambos grupos se encuentran dentro del rango de estrés. Esto podría deberse a la incertidumbre generada por cambios en la administración y el liderazgo, lo que crea dudas sobre el futuro de su puesto de trabajo. Referente a los cambios en la organización, estos pueden propiciar una serie de desafíos y tensiones que generan incertidumbre a lo desconocido, en otras palabras, los empleados pueden no saber cómo afectarán estos cambios en sus actividades de trabajo, en sus responsabilidades o incluso en su continuidad dentro de la institución. Además, por lo regular los cambios en la organización vienen acompañados de nuevas políticas, procedimientos, o expectativas de rendimiento, que obligan a los trabajadores a adaptarse rápidamente a estas nuevas demandas, las cuales pueden ser abrumadoras, especialmente si los trabajadores sienten que no tienen el tiempo o los recursos necesarios para hacerlo.

**Gráfico 2**

*Perfil de estrés diferenciado por sexo*



El estado civil puede incidir en los niveles de estrés de los trabajadores, debido a las diferencias en sus responsabilidades, redes de apoyo y prioridades que pueden afectar su rendimiento dentro de la organización. Por ejemplo, los empleados casados o con hijos pueden enfrentar presiones adicionales relacionadas con el cuidado infantil y las tareas del hogar, lo que puede aumentar su estrés, especialmente si sus horarios de trabajo son rígidos o exigentes. En contraste, los solteros pueden tener redes de apoyo más amplias fuera del trabajo, mientras que los casados suelen depender más

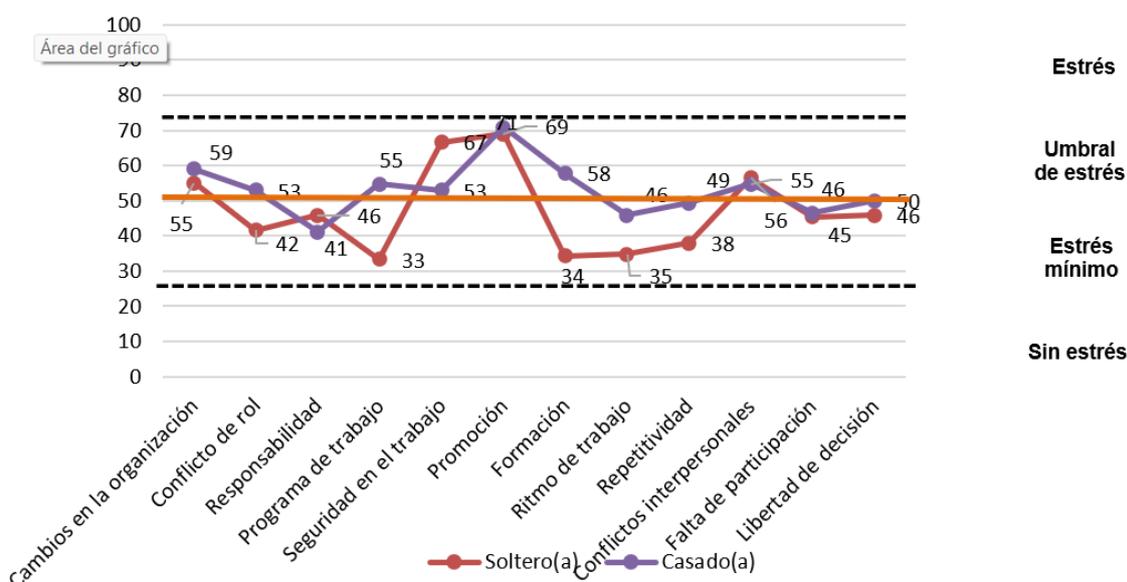
de su familia para recibir apoyo emocional. Además, los empleados casados con dependientes familiares suelen experimentar más estrés financiero en comparación con los solteros.

En este sentido en la gráfica 3 se puede observar que tanto los trabajadores solteros como casados presentan un alto nivel de estrés en el factor de promoción (solteros P71, casados P69); sin embargo, las circunstancias pueden ser diferentes, por un lado, los solteros pueden experimentar una mayor presión para progresar rápidamente en su carrera como forma de alcanzar el éxito y asegurar un reconocimiento y estabilidad futura. Por otro lado, los empleados casados pueden estar enfocados en obtener mejores ingresos para proporcionar una estabilidad económica a su familia.

Otro factor en el que tanto solteros como casados mostraron niveles elevados de estrés fue el relacionado con los conflictos interpersonales (solteros P56, casados P55). Para los solteros, estos conflictos pueden ser percibidos como un obstáculo importante en su desarrollo profesional, ya que están más enfocados en avanzar en sus carreras. En contraste, para los casados, tales conflictos pueden tener un impacto en su estabilidad económica, especialmente si llegan a poner en riesgo su empleo y, por lo tanto, su capacidad de proveer a su familia.

### Gráfico 3

Perfil de estrés diferenciado por sexo



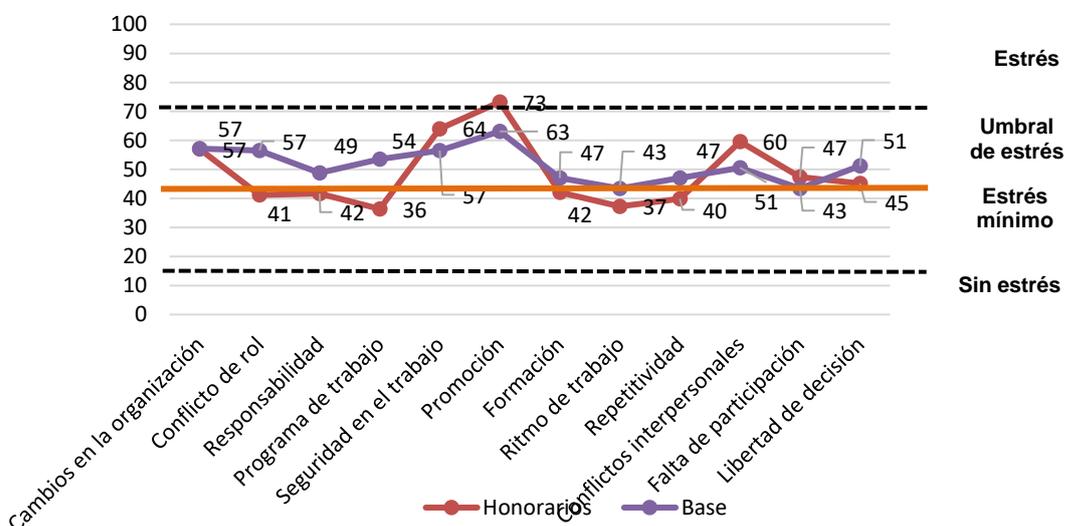
Finalmente, al comparar a los trabajadores contratados por honorarios con aquellos que cuentan con un puesto fijo, se observó que quienes laboran bajo la modalidad de honorarios suelen estar en constante incertidumbre, ya que perciben que su permanencia en el trabajo está en riesgo, dado que la falta de estabilidad y la posibilidad de no contar con ingresos seguros en el futuro son fuentes continuas de estrés para ellos. Por otro lado, aunque los empleados con plaza fija gozan de mayor estabilidad laboral, también enfrentan una gran presión por mantener un alto nivel de desempeño para conservar su puesto. Además, suelen tener horarios de trabajo más rígidos y responsabilidades bien definidas que deben cumplir a diario. La falta de flexibilidad en sus horarios y la carga constante de trabajo pueden generar estrés, especialmente si sienten que no cuentan con el apoyo adecuado. En este contexto, se encontró que solo cinco de los doce factores evaluados presentaron un nivel de estrés mínimo entre los trabajadores contratados por tiempo indeterminado (base). Estos factores incluyen la falta de participación (P43), repetitividad (P47), ritmo de trabajo (P43), formación (P47) y responsabilidad (P49). Sin embargo, cuatro factores resaltan por encontrarse en el umbral de estrés:

como cambios en la organización (P57), conflicto de rol (P57), seguridad en el trabajo (P57) y promoción (P64). Aunque estos empleados son de planta o tienen un puesto fijo, cualquier cambio en la organización puede generar incertidumbre, ya que las modificaciones en los niveles de poder pueden resultar en que los trabajadores sean reubicados en puestos menos favorables o incluso despedidos si no se alinean con los objetivos o ideales de los nuevos líderes. Además, los cambios en la organización están estrechamente vinculados con la seguridad en el trabajo, ya que las alteraciones en la estructura organizacional pueden llevar a una sensación de inseguridad respecto al futuro dentro de la empresa.

Entre los trabajadores por honorarios, ocho de los doce factores mostraron un nivel de estrés mínimo, como el conflicto de rol (P41), responsabilidad (P42), programa de trabajo (P36), formación (P42), ritmo de trabajo (P37), repetitividad (P40), falta de participación (P47) y libertad de decisión (P45). No obstante, los principales factores que se identificaron dentro del umbral de estrés fueron los relacionados con seguridad en el trabajo (P64) y promoción (P73). En lo que respecta a la seguridad en el trabajo, al tener un contrato de naturaleza temporal, significa no tener garantías de empleo continuo, es decir, la duda sobre si su contrato será renovado o si tendrán que buscar un nuevo trabajo en poco tiempo es una fuente constante de estrés. Cuando se habla de la promoción laboral, los trabajadores contratados de forma temporal suelen enfrentar varios desafíos que contribuyen al estrés, especialmente cuando no tienen oportunidades claras de crecimiento o mejorar su situación laboral; además, a diferencia de los empleados con contrato permanente, los trabajadores por honorarios generalmente no reciben beneficios como seguro médico, vacaciones pagadas o prestaciones. Esto puede generar presión financiera y, al no ver posibilidades de mejorar su situación, el estrés aumenta.

**Gráfico 4**

*Perfil de estrés diferenciado por tipo de contratación*



**CONCLUSIÓN**

La imagen social sobre el trabajo dentro de la Instituciones de Educación Superior fue una actividad más o menos remuneradas, pero con alto reconocimiento social y que ofrecía notables oportunidades para la autorrealización personal y laboral. Además, fue bien valorada socialmente por presentar supuestamente riesgos mínimos en la salud. La baja tasa de accidentes graves de trabajo las excluía de los catálogos de profesiones con altos riesgos laborales (Ramírez-Delgado, 2016). Sin embargo, en los últimos años ha emergido la labor en las IES como una actividad de alto riesgo psicosocial para el

profesional que la práctica, un tipo de riesgo laboral que ha cobrado creciente protagonismo hasta desplazar los riesgos físicos, mecánicos y ergonómicos del foco de atención de las ciencias del trabajo. Hasta el punto en que el personal ha llegado a ser considerado de alto riesgo psicosocial, por las consecuencias emocionales que derivan de su actividad como, por ejemplo, el estrés de trabajar con grupos numerosos, un puesto de trabajo a menudo inestable, las relaciones de poder y subordinación, el acoso laboral, el hostigamiento, etc., (Rosales y Miguel, 2021).

Con base en lo anterior, esta investigación permitió conocer la prevalencia de los factores de riesgo psicosociales y la aparición del estrés laboral en el trabajo, y pese, a que la institución pudiera estar consciente de las implicaciones del estrés en la salud de los trabajadores, no cuentan con planes de contingencia para mejorar las condiciones de sus trabajadores. En el presente estudio se destacó cuáles son los niveles de estrés que enfrentan los trabajadores de la IES tomando en consideración las categorías de sexo, estado civil y tipo de contratación. Los principales factores que se visibilizan fueron los relacionados con los cambios en la organización, la promoción, la seguridad en el trabajo, los conflictos interpersonales, los cuales generaron los más altos niveles de estrés. Es este sentido, cuando los cambios estructurales dentro de la organización se implementan de forma rápida sin una adecuada comunicación o capacitación, provoca que en los trabajadores se desarrollen sentimientos de incertidumbre provocando con ellos estrés. Por otra parte, tanto para los hombres como para las mujeres, la falta de oportunidades de crecimiento laboral dentro de la institución genera sentimientos de estancamiento y desmotivación, ya que en el contexto laboral las oportunidades de ascenso no solos son percibidas como un reconocimiento al desempeño dentro de su lugar de trabajo, sino que es un indicador de una estabilidad laboral y un mejoramiento en el nivel de ingresos. Por lo tanto, la escasa o la nula ausencia de oportunidades de movilidad ascendente dentro de la IES afecta directamente la satisfacción laboral y sobre todo el compromiso con la institución. Por lo que es necesario que IES establezca con claridad políticas de promoción, lo cual contribuirá de forma positiva en el ambiente laboral y en la disminución de los niveles de estrés.

Cuando se analizan los resultados con base en el estado civil de los trabajadores, se observó que a los trabajadores solteros les preocupaba la promoción, ya que para ellos el desarrollo profesional y el crecimiento dentro de la organización es fundamental. En contraparte, los trabajadores casados se preocupaban por la seguridad de su puesto de trabajo, dado que tiene responsabilidades familiares, y por ello tratan de evitar los conflictos interpersonales que pongan en riesgo su estabilidad económica y su fuente de ingresos. Finalmente, en relación con el tipo de contratación, los trabajadores sufren por la inestabilidad de su trabajo, ya sea por los nuevos cambios en la organización y por la seguridad en su puesto, en otras palabras, la falta de seguridad laboral, beneficios y posibilidades de promoción claras genera una preocupación constante sobre su futuro en la institución, lo que los hace sentir más vulnerables en comparación con los trabajadores de base. No obstante, aunque los trabajadores de base gozan de mayor estabilidad, tampoco están libres de estrés, ya que la presión por mantener su desempeño, cumplir con altas cargas de trabajo inciden de forma negativa en los niveles de estrés.

En resumen, este estudio demuestra que los niveles de estrés de los trabajadores de esta IES están influenciados tanto por factores institucionales como personales, por lo que la institución debe reconocer que, para lograr una mayor productividad y satisfacción, es esencial abordar los aspectos estructurales y personales que impactan la experiencia laboral, especialmente en términos de estabilidad, promoción y relaciones interpersonales; por lo tanto, considero que un diagnóstico es esencial para toda organización e instituciones, ya que les permite conocer todas aquellas acciones que se están haciendo bien y las que presentan áreas de oportunidad. Esto permitirá realizar acciones correctivas y hacer un rediseño en algunas funciones con el propósito de mejorar los procesos administrativos, disminuir los factores de riesgo y de estrés en los trabajadores.

## REFERENCIAS

Acosta Uribe, B. (2007). Evaluando el estrés en una Organización Agrícola.

Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, (2000). Factores de Riesgo Psicosocial, consultado en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-preventio>

Aiken, L. (2003). Test Psicológicos y Evaluación. México: Pearson Education

Barrios, S. y Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Revista Latinoamericana de Enfermería. 14 (1), 136-141.

Botticelli, Sebastián (2009). La distinción entre trabajo intelectual y trabajo manual en el. "Capitalismo Cognitivo". XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Comín. A., Fuente. A., y García. G (2012). El estrés y el riesgo para la salud

Correa, Z, y Pino, E. (2013). Factores de Riesgo Psicosocial en Instituciones prestadoras de servicio de salud –IPS- privadas de la ciudad de Popayán Colombia. XVIII congreso Internacional de contaduría y Administración e Informática

Dolan, S. García S y Díez, M (2005). Autoestima, Estrés y Trabajo. España: McGraw-Hill

Guzmán Suárez, O., Ocegüera, A., y Contreras, M. (2017). Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: políticas públicas para un trabajo decente. Medicina y Seguridad del trabajo. Consultado en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000100004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000100004)

Hurtado Saa, T. (2021). Interseccionalidades y desigualdades de sexo-género en la producción académica universitaria: el caso de una universidad pública en México, en Revista Punto Género N.º 16 diciembre de 2021.

Hurtado Saa, Teodora (2023): Informe Técnico Proyecto de Investigación: Adiós a los trabajos protegidos, formales y de prestigio: condiciones de trabajo y precarización laboral en contextos universitarios (o educativos). Análisis de casos. Proyectos de Conahcyt - Ciencia Básica, Convocatoria 2017-2018.

Juárez A. 2004. Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. Cienc Trab. Oct-Dic; 6 (14):189-196)

Llomovatte, S. y Wischnevsky, J. (1998). Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90. Algunos resultados de investigación. Praxis educativa 3(3), pp.15-26. <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/praxis/article/viewFile/193/181>

Ministerio de Salud (2015). Salud Ocupacional. Consultado en: <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>

Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. (2013). Factores psicosociales. Las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Consulta el 25 de mayo del 2024 en: [https://escuelajulianbesteiro.ugt.org/sites/escuelajulianbesteiro.ugt.org/files/node\\_gallery/Galer-a%20Publicaciones/FichasObservatorio%2010.pdf](https://escuelajulianbesteiro.ugt.org/sites/escuelajulianbesteiro.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/FichasObservatorio%2010.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2013). La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales: una mirada al género. Consultado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1975. Making Work More Human. Report of the Director General to the International Labour Conference. Ginebra: OIT

Organización Mundial de la Salud (2013). Factores de Riesgo. Consultado en: [http://www.who.int/topics/risk\\_factors/es/](http://www.who.int/topics/risk_factors/es/)

Organización Mundial de la Salud (2015). Concepto de Salud. Consultado en: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Porter Luis. (2003). La universidad de Papel. Ensayos sobre la educación superior en México. México: CEICH-UNAM.

Ramírez Delgado, M. (2016). Condiciones Laborales del Profesorado Universitario Viviendo Cambios en el Contexto Laboral. Universidad Autónoma de Barcelona. Consultado en: [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl\\_10803\\_368214/merd1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_368214/merd1de1.pdf)

Romero Hicks, J. C. (2014). La autonomía en la universidad de Guanajuato: Recuerdo de ayer, reflexiones de hoy, visión de futuro. En Nicolás Nava Nava (coordinador general) Domingo Herrera González y Francisco Velázquez Sagahón, Autonomía Universitaria diálogos, reflexiones y prospectiva. Ed. Universidad de Guanajuato.

Rosales Quispe, P., y Miguel-Antezana, M. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. Consultado en: [IV\\_FCE\\_317\\_TI\\_Rosales\\_Quispe\\_2021.pdf](IV_FCE_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf) (continental.edu.pe)

Secretaría de Salud Laboral UGT CEC (2014). Los tiempos de la organización del trabajo: incidencia de los riesgos psicosociales en los sistemas de trabajo a turnos. Consultado el 20 de mayo del 2024 en: [https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galeria%20Publicaciones/libro%20turnos%20modificado%202014.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/libro%20turnos%20modificado%202014.pdf)

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. (2016). Guía de estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo. Consultado en: [https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galeria%20Publicaciones/Guia%20Estres%20Deterioro%20Web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Guia%20Estres%20Deterioro%20Web.pdf)

UGT Castilla y León (2014). La acción sindical en el marco de la gestión de los riesgos psicosociales. Consultado en: <https://saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/otras-publicaciones/riesgos-psicosociales.pdf>

Villalobos Fajardo, G.H (1999). Identificación y Evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo consejo Colombiano de Seguridad

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 