UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

(Máximo 140 caracteres, incluyendo espacios y signos)

Título:

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UCAB

Realizado por:

Méndez Alejandra.

Weichselbaumer Melanie

Profesor guía: Yaber Guillermo

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: _____ ( ) puntos.

Nombre: _____Firma: _____

Nombre: _____Firma: _____

Nombre: _____Firma: _____

Caracas de de

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
MENCIÓN: RECURSOS HUMANOS

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UCAB

Tesistas: Méndez, Alejandra
Weichselbaumer, Melanie

Tutor: Yáber, Guillermo

Caracas, Septiembre de 2017

A cada uno de los profesores que nos encontramos en este hermoso camino, siempre dispuestos a dar lo mejor de sí.

A la Universidad Católica Andrés Bello por ser nuestra segunda casa durante cinco años.

A todos los profesores que hoy en día luchan por ser mejor cada día, por reconstruir nuestro país en la dedicación del trabajo diario.

AGRADECIMIENTOS

Principalmente queremos agradecer a Dios y a la Virgen María por darnos salud, fuerza y sabiduría para realizar este trabajo de investigación con éxito.

A nuestros padres, por acompañarnos y apoyarnos en cada paso que hemos dado durante nuestro recorrido en la universidad y en nuestra vida. Por enseñarnos que mediante el esfuerzo podemos derribar cualquier obstáculo que nos encontremos en el camino.

A nuestros familiares, que han formado parte de este gran logro entre las risas y los llantos vividos, y por estar siempre dispuestos a ayudarnos en cualquier circunstancia que pudiese surgir.

A nuestros compañeros de clase, que en este recorrido se convirtieron en amigos incondicionales y hermanos que la vida nos regaló. Sin ustedes las experiencias vividas no tendrían tanto valor.

Agradecemos a cada una de las personas que de alguna manera colaboraron con la realización de este estudio

Finalmente, gracias a nuestro tutor por su apoyo en la elaboración de esta investigación.

Índice de contenido

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

CAPITULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....13

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO.....14

1. Regulación para evitar daños a los trabajadores 14
2. Estrés.....17

2.1 Tipos de estrés.....19

3. Estrés laboral 20
4. Estrés laboral en docentes universitarios.....25

4.4. Variables que influyen en el estrés docente.....31

CAPITULO IV

MARCO CONTEXTUAL.....32

1. Reseña Histórica.....32
2. Visión.....33
3. Misión 33
4. Valores 33
5. Facultades y Escuelas 33

CAPITULO V

MARCO METODOLÓGICO.....34

1. Diseño y tipo de investigación 34
2. Unidad de Análisis, Población y Muestra 36

2.1 Unidad de análisis 36

2.2 Población 36

2.3 Muestra 37

3. Definición Conceptual y Operacional de la variable 40

3.1 Estrés Laboral 40

4. Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de datos.....46

4.1 Instrumento para la recolección de datos 46

4.2 Procedimiento para la recolección de datos.....50
4.3 Procesamiento y análisis de los datos.....51
5. Factibilidad de la investigación.....52
6. Consideraciones éticas.....52
CAPITULO VI
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....54
1. Análisis descriptivo del Inventario de Percepción de Estrés Docente.....54
CAPITULO VII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....75
LISTA DE REFERENCIAS 77
ANEXOS.....85

Índice de tablas

Tabla Nº 1: Tipos de estrés 20

Tabla Nº 2: Sintomas comunes de estrés docente 28

Tabla Nº 3: Poblacion total de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales dividida por escuelas 37

Tabla Nº 4: Distribución de la muestra final por sexo 39

Tabla Nº 5: Distribución de la muestra final por edad 39

Tabla Nº 6: Distribucion de la muestra final por nivel académico 39

Tabla Nº 7: Distribucion de la muestra final por tiempo dedicado al trabajo 40

Tabla Nº 8: Distribucion de la muestra final por estado civil 40

Tabla Nº 9: Operacionalización de la variable estrés laboral 44

Tabla Nº 10: Escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad 48

Tabla Nº 11: Análisis de fiabilidad (Alplha de Cronbach) 49

Tabla Nº 12: Análisis de fiabilidad (Alpha de Cronbach) 50

Tabla Nº 13: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de mujeres. 66

Tabla Nº 14: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de hombre 66

Tabla Nº 15: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de mayores de 50 años 67

Tabla Nº 16: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de menores de 50 años 68

Tabla Nº 17: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con licenciatura 69

Tabla Nº 18: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con especialización 69

Tabla Nº 19: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con maestría 70

Tabla Nº 20: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con doctorado 70

Tabla Nº 21: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes que se dedican a ejercer su labor a tiempo completo 71

Tabla Nº 22: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes que se dedican a ejercer su labor a tiempo convencional 71

Tabla Nº 23: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes que se dedican a ejercer su labor por horas 72

Tabla Nº 24: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes solteros 72

Tabla Nº 25: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes casado 73

Tabla Nº 26: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes divorciados 73

Tabla Nº 27: Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes viudos 74

Índice de gráficas

Gráfica Nº 1: Percepción de estrés en los docentes en cuanto a las condiciones de la universidad. 55

Gráfica Nº 2: Percepción de estrés en los docentes en cuanto a las condiciones laborales. 56

Gráfica Nº 3: Percepción de estrés en los docentes en cuanto al trabajo como docente..... 57

Gráfica Nº 4: Percepción de estrés en los docentes en cuanto a los alumnos. 59

Gráfica Nº 5: Percepción de estrés en los docentes en cuanto a los colegas. 60

Gráfica Nº 6: Percepción de estrés en los docentes en cuanto al entorno. 61

Gráfica Nº 7: Niveles de estrés laboral por dimensión..... 62

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar los factores generadores de estrés laboral en los profesores universitarios activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en su sede de Montalbán para el año 2017. El estudio se caracterizó por ser una investigación de campo observacional, en base a un estudio transeccional y de tipo descriptivo, en el cual se busca identificar los factores generadores de estrés laboral en una población con características particulares, adicionalmente se busca describir la percepción de estrés laboral de los docentes y por último identificar la variación de dicha percepción únicamente de la dimensión del entorno en función a los datos sociodemográficos. Para seleccionar la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, en el cual la se procuró que la muestra fuese representativa. Con el fin de recolectar la información necesaria para cumplir con los objetivos planteados, se utilizó el instrumento creado por D'Aubeterre (2010), denominado "Inventario de Percepción de Estrés en Docentes" (IPE-D), el cual fue adaptado a las características del estudio y aplicado a una muestra de 76 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, permitiéndonos establecer los factores generadores de estrés y la percepción del estrés en los profesores con las características mencionadas anteriormente. Finalmente, de los resultados de este trabajo de investigación se obtuvo un aporte destinado a las instituciones de educación superior por el interés que demuestran hacia la influencia de los factores generadores de estrés laboral.

Palabras clave: estrés laboral, generadores de estrés laboral, profesores universitarios, percepción de estrés.

INTRODUCCIÓN

Toda profesión que este dirigida a desarrollar la asistencialidad o el apoyo hacia otras personas, suele generar un involucramiento con las mismas el cual trae consigo consecuencias negativas o positivas por las presiones y el compromiso de estas relaciones. Dichas consecuencias, se vinculan directamente al ámbito de la salud mental de estos profesionales.

En este caso, hacemos referencia a la relación que establece el profesorado hacia los estudiantes, hacia la universidad y hacia su entorno. Como ya es de conocer, es una profesión que está continuamente en sintonía con el trabajo aunque no se encuentre físicamente en el mismo. Por lo cual, el estrés forma parte de la vida cotidiana del profesorado y dependerá de sus características psicológicas, el enfrentarlo positivamente y superar estas situaciones que generan estrés o afrontarlo de manera negativa y permitir que la situación lo consuma hasta tal punto que su salud este comprometida.

Considerando esto, la presente investigación tiene como objetivo identificar los factores generadores de estrés laboral en el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (período 2017). A través del desarrollo de los siguientes capítulos:

El primer capítulo, titulado planteamiento del problema, está dirigido a describir y caracterizar la situación de estrés en los profesores. Asimismo, en este capítulo se realiza una revisión de investigaciones previas, además se formula el problema de investigación y se establecen los objetivos generales y específicos del presente estudio.

En el segundo capítulo, se plantean todos los fundamentos teóricos que sustentan a esta investigación. Inicialmente se realiza un análisis acerca de la cultura preventiva y sus legislaciones para evitar daños laborales y promover la salud ocupacional. Una vez entendido esto, se realiza una revisión acerca del fenómeno del estrés haciendo énfasis en el término mismo, en los tipos de estrés para detallar los distintos afrontamientos que el individuo puede utilizar. Posteriormente, se realiza una caracterización acerca de la concepción de estrés laboral y se describen y debaten los distintos estresores que pueden afectar a los docentes universitarios.

El tercer capítulo contiene el marco contextual, en el cual se realiza un plateo detallado acerca de la institución en la cual se realizará el estudio.

El cuarto capítulo contiene el marco metodológico, en el cual se específica el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población a estudiar, la muestra del estudio y las principales características de la misma. Además, se determina la unidad de análisis, en la cual se detallan las variables a medir, la operacionalización de estas y el instrumento de investigación con detalles acerca de cómo fue diseñado. A partir de estos elementos, se establece el método de procesamiento de datos que permite el análisis de los resultados.

En el quinto capítulo, se presentan los resultados obtenidos después de realizar todo el procesamiento de los datos y se establece la discusión que se establecido en torno a los datos, detallando los factores generados de estrés en el profesorado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

En el sexto capítulo, se determinan las conclusiones de la investigación realizada y se detallan ciertas recomendaciones provenientes de los resultados alcanzados. Tomando en cuenta, que dichas recomendaciones están dirigidas a los docentes.

Por último, el trabajo contiene la lista de referencias del material bibliográfica y electrónico que fue consultado para lograr su realización. Esperando, que esta investigación represente utilidad para todo aquel que pueda tener interés en conocer o estudiar los factores generados de estrés en el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad Católica Andrés Bello.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al momento de profundizar en el estudio de los factores generadores de estrés laboral, es importante tomar en cuenta que el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado, con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral. Según Peiró (2001), las encuestas realizadas demuestran que es un fenómeno proveniente de diversas fuentes con consecuencias principalmente negativas. Por lo cual, es imperativo y necesario estudiar la salud ocupacional y las regulaciones establecidas para evitar daños en el trabajador ya que esta afecta directamente la calidad de la vida laboral en los trabajadores, su resistencia, motivación y productividad.

Dichos tópicos toman importancia debido a que la labor de los profesores, trae por naturaleza factores que pueden causar estrés, en parte a las condiciones de la universidad y a la enseñanza dirigida a los alumnos. Además, a estos factores se les pueden añadir muchos más acerca de las condiciones del entorno, las laborales, las relaciones con los colegas y con alumnos.

Por lo cual, a partir de este punto, es imperioso hacer referencia a los factores psicosociales que se relacionan con el contexto laboral.

> Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización por una parte y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. (Organización Mundial de la Salud, 1984, p. 3).

Así mismo, Juárez (2007) elabora una lista con los modelos de los factores psicosociales debido a la amplitud que este término trae consigo:

1. El primer modelo es aquel de carácter superficial, que causa en el trabajador tensiones o momentos de estrés. El mismo puede generarse por factores del ambiente físico y psicosocial. Un

ejemplo de esta situación es la demanda o carga de trabajo, la autonomía que ofrece el puesto, al apoyo o acoso del jefe.

2. El segundo modelo se relaciona con los factores internos del individuo, lo que el mismo puede percibir como estresante y la manera en la cual afronta la situación.
3. Este modelo representa alteraciones en el ámbito de la salud del individuo producto a alteraciones tempranas o aquellas que su efecto ha afligido la salud de manera permanente o continua.
4. Este modelo representa una dimensión escasa, la cual está basada en el ambiente psicosocial laboral-salud.

A causa de la importancia de dichos factores psicosociales, era necesario establecer el origen de los mismos, debido a que en distintas situaciones son causantes de estrés.

De esta manera, es importante señalar que según Peiró (2001), existe un planteamiento clásico acerca del estrés. Dicha teoría, está basada en el estrés que es causado por las situaciones ambientales o personales, y establece que las personas al internalizarlas es cuando inician a experimentar el estrés. A partir de este momento, se vivencia unas series de emociones que pueden o no ser negativas y la persona desarrolla los procesos para afrontar estas vivencias generadoras de estrés.

Así mismo, estos procesos no serán afrontados ni concebidos de la misma manera por todas las personas, por lo cual cada una tendrá resultados y efectos diferentes.

El efecto de dichos estresores proviene debido al desajuste que existe entre las demandas del entorno y los recursos que se obtienen para afrontarlas, si estas demandas no pueden ser satisfechas, las consecuencias son negativas (Peiró, 2001). Sin embargo, dicho efecto no solo proviene de las demandas del entorno, en diversas situaciones están derivados de los niveles de exigencia de la misma persona.

A causa de estos estresores, surgen las experiencias de estrés según Peitró (2001), las cuales abarcan la percepción de la persona como amenaza o con posibles consecuencias negativas. Sin

embargo, la recepción que tenga la persona hacia estas situaciones dependerá de la apreciación primaria, si esta será negativa, positiva o irrelevante.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta que el estrés según diversos autores está reflejado como una emoción. Según, Lazarus (1993), estudiarlo de esta manera proporciona mayor información acerca de la respuesta conductual del individuo según la experiencia que vive o ha vivido. Por lo cual, si se estudian las vivencias emocionales, se podrá deducir la respuesta que tendrá el individuo hacia este estresor.

A partir de este punto, las acciones a tomar en cuenta para el individuo es el afrontamiento a dicho estresor. El cual estará basado según Peiró (2001), en esfuerzos cognitivos y de comportamiento para equilibrar tanto la demanda interna con la externa. A su vez, se pueden plantear distintas estrategias para afrontarlo dependiendo de la percepción de la persona, estas son: las estrategias dirigidas a eliminar o controlar los estresores, aquellas que se dirigen a modificar la apreciación de los mismos y las estrategias que tratan de incidir positivamente sobre las respuestas psicológicas o somáticas del organismo

Como se menciona anteriormente, dependerá de cada persona y de las experiencias a las cuales ha tenido que enfrentarse, la estrategia que decida acoger para afrontar dicho estrés.

Luego de afrontar el estrés, se obtendrán resultados tanto psicológicos como somáticos. Dichos resultados, pueden ser beneficiosos para la persona o pueden dejar un rastro negativo, en este caso según Peiró especifica el burn-out, la depresión, el malestar psicológico, entre otros.

Según Lousinha y Guario (2013), el individuo con determinadas características puede percibir una situación como estresante o no, enfrentar la misma de manera positiva o negativa, enfermarse mientras se ve inmerso en la misma o superarla sin inconvenientes. Sin embargo, su salud y bienestar dependerá de los factores psicológicos que definen al mismo.

Por ende, dichos factores psicológicos se describen anteriormente y se toman en cuenta a la hora de estudiar los factores generadores de estrés laboral.

Por consiguiente, es de gran importancia la investigación de Norfolk (2000), la cual describe como fuente de estrés el exceso de trabajo que se da en docentes con alto número de secciones

y/o alta cantidad de alumnos, lo cual está directamente relacionado con el salario insatisfactorio que perciben, debido a que por ser este no satisfactorio o suficiente, los profesores se ven en la necesidad de dictar más horas de clases con el fin de percibir un salario mayor. A su vez, dicho autor destaca como estresor el horario que debe cumplir cada docente, debido a que en la mayoría de las instituciones existen estrictos sistemas de control del horario de la jornada laboral de los profesores.

En este mismo orden de ideas, Sánchez y Maldonado (2003) resaltan como generadores de estrés laboral "…la competencia profesional por conocimientos actualizados, adquisición de textos contemporáneos, desempeño en estudios de postgrado, manejo de nuevas tecnologías para la búsqueda de información y preparación de las sesiones de clase" (p. 5)

Se considera pertinente señalar, que según la naturaleza de cada institución educativa, los factores generadores de estrés anteriormente mencionados pueden o no estar presentes, así como también el nivel de estrés que genera cada uno de ellos puede variar dependiendo de diferentes causas.

En el caso de Venezuela, en las universidades autónomas, los docentes, además de todos los estresores anteriormente mencionados, se ven obligados a lidiar con situaciones mucho más graves, independientes del contexto universitario, pero relacionados con el contexto económico, social y político del país, tales como la inseguridad que azota a los venezolanos diariamente, la inflación, la escasez, el mal funcionamiento que prestan los servicios públicos, como lo son el transporte, la electricidad, el agua. Por consiguiente, estos estresores potencializados por el contexto país, afectan directamente a los estresores generados por los aspectos que se vinculan con el núcleo universitario, general y particularmente en la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Católica Andrés Bello.

Según Ramírez (2006), desde el inicio de las universidades, han existido problemas para el desarrollo educativo de la misma. Este puede relacionarse con la situación política y económica del país, la cual tiene un histórico de inestabilidad y periodos dictatoriales en los que los estudiantes universitarios han luchado para conseguir justicia. Dichos estudiantes lograron avances en la búsqueda de una sociedad más justa, como por ejemplo las luchas con el gobierno

de Isaías Medina Angarita, contra la dictadura gomecista y la influencia que tuvieron en la caída de Marcos Perez Jiménez.

Sin embargo, es significativo recalcar la relación que hay entre las universidades y el estado, porque deben trabajar en conjunto para el logro de la visión a largo plazo del cualquier gobierno que instaura su política en la sociedad venezolana.

Es pertinente acotar, que independientemente de que haya un gran porcentaje de características compartidas por otras universidades, se considera oportuno dirigir el enfoque de este trabajo de investigación a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, únicamente tomando en cuenta al profesorado activo de dicha facultad, debido a los aspectos que describen su contexto.

A causa del objetivo de estudio de esta investigación, Paredes (2002) concreta el aspecto laboral del estrés definiéndolo como "…una falta de ajuste entre las capacidades del trabajador y las exigencias del ambiente donde realiza su actividad laboral" (p. 6), y reconoce, junto con (Alonso-Fernández, 1997, c.p., Dominguez, 2004) la existencia de un "estrés relacional" específico de profesiones con contacto directo y continuo con otras personas, como es el caso del profesorado.

En relación con lo anterior, Unda (2014) expresa que:

> Hasta hace algunos años el trabajo docente era considerado una profesión que se ejercía por vocación, y no propiamente un trabajo, era un servicio a la sociedad, socialmente reconocido, respetable y sin ningún riesgo para el que lo desempeña. Actualmente y de acuerdo a diversos estudios, ésta es una profesión que su ejercicio puede producir alteraciones y daños a la salud tanto física como mental a las personas que la ejercen. (p. 49).

Pieró, Luque y Meli(1991, c.p., Domínguez, 2004) demuestran que la situación ha cambiado de manera drástica, ya que en la actualidad la profesión de profesor o maestro es considerada como uno de los empleos más "arriesgados", desde el punto de vista psicosocial. Dichos autores concuerdan en que los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral

conforman la base de muchos de los problemas relacionados con el desempeño de la actividad laboral.

Según Paredes (2002) la bibliografía sobre el estrés laboral abunda en el ámbito de enseñanzas medias y primarias, pero en el área universitaria es escasa y muy reciente. Sin embargo, se considera el trabajo del profesor universitario igual o más riesgoso, en lo referente a riesgos psicosociales. En consecuencia, es de gran importancia realizar esta investigación debido a las características que presenta esta profesión en el ámbito universitario.

En España, Domínguez (2004) realizó un estudio en dos centros de la Universidad de Huelva, con el objetivo de identificar las fuentes de estrés más importantes en los profesores de los dos centros estudiados según sus características socio laborales, analizar dichas fuentes, descubrir las relaciones existentes entre el estrés y la salud mental, entre otros. Para llevar a cabo la investigación fueron encuestados un total de 44 profesores de dicha universidad. Los resultados obtenidos señalaron que el nivel de estrés de los profesores de esta Universidad se encuentra en límites aceptables. Como estresores más importantes, los encuestados mencionaron: el hecho de que ser un buen profesional no conlleve promoción; el descontento por pensar que no se pueden simultanear de manera adecuada las obligaciones docentes e investigadoras; las presiones de la carrera académica para la publicación y por último, la consideración del salario que se percibe como escaso para el trabajo que se desarrolla. Por otro lado, el análisis conjunto de las fuentes de estrés indicó que al profesorado universitario le generan más estrés las exigencias laborales y la evaluación de la tarea, el comportamiento de los alumnos y la relación con sus superiores.

Por otro lado, en la Universidad de Lleida (España), Sánchez y Claveira (2005), realizaron un estudio descriptivo transversal en el cual buscaron la valoración del estrés laboral como factor de riesgo en la salud de los profesores docentes de dicha universidad. Para la recolección de información utilizaron una muestra de 667 profesores universitarios de dicha institución. Los resultados hallados por medio de cuestionarios arrojaron una

evidente relación entre el estrés laboral asistencial, los niveles de satisfacción y la salud, debido a que al ser alterado uno de ellos, también resultan alterados los otros.

Asimismo, en Venezuela se desarrolló una investigación por los autores Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez (2008). Los mismos realizaron un estudio de corte transeccional y de tipo descriptivo en profesores de educación básica en el área metropolitana de Caracas.

Esta investigación de campo se basó en el estudio de la percepción del estrés como consecuencia de las políticas públicas establecidas en el ámbito educativo y como muestra se estudió a profesores de educación básica en el área metropolitana de Caracas. La muestra de 295 profesores se estudió mediante un cuestionario de estrés laboral en docentes; los resultados demostraron como los ítems acerca de las políticas públicas que afectan el estrés de los profesores expuestas por la escala likert, sí afligen en la vida cotidiana de los mismos.

Por otro lado, un aspecto significativo del estudio es el argumento presentado por los autores, basado en que el trabajador debe sentirse identificado con las políticas públicas y no estar en contra de éstas, porque dificulta el proceso y desarrollo de ambas.

En este mismo orden, en el año 2010 en la Universidad Católica Andrés Bello los autores anteriormente mencionados, realizaron una investigación de corte transeccional y de tipo descriptivo acerca del estrés laboral bajo el aspecto del estrés como un estímulo, en el cual se tomaron en cuenta características que afectan al docente de educación básica tanto dentro como fuera del aula, para así abarcar el aspecto emocional y el aspecto moral.

En este estudio de campo, investigan a una muestra de 1.788 profesores en 12 estados del territorio venezolano por medio de un inventario de percepción de estresores en docentes, valorado y confirmado por una escala tipo likert, obteniendo como resultado que los ítems expuestos en el inventario, ejercen cierto peso y se reflejan como estresores en la actividad diaria de un docente.

Un trabajo de investigación realizado por Castillo (2011), basado en la búsqueda bibliográfica, analiza los factores organizacionales que generan estrés laboral en los profesores de educación básica de instituciones privadas en Venezuela.

Esta investigación es de suma importancia, ya que Ramírez (2008), establece como principales causas de estrés en los profesores de educación las señaladas a continuación:

> Los bajos salarios, la inestabilidad laboral más políticas gubernamentales para el sector educativo, el deterioro de las instalaciones escolares, la inseguridad que rodea a las escuelas y las presiones de una polarización política que consume los diversos ámbitos de la vida nacional. (p. 44)

Con relación a la realidad venezolana y a los factores que específicamente generan estrés laboral, es notable el aumento del índice de estrés en Venezuela, esta situación forma parte de una problemática social. Por ende, se concluyó que la naturaleza del estrés está relacionada con el desempeño de la profesión que ejercen las personas.

Finalmente, Sánchez y Maldonado (2003), realizaron una investigación de campo de tipo descriptiva sobre el estrés laboral en el profesorado universitario. En la misma, dichos autores describen que debido a la profesión que ejercen se encuentran sometidos "a constantes exigencias en cuanto a tomar decisiones importantes, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento, introducir cambios efectivos e innovar; por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor a menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales" (p. 326)

Luego de describir esta situación, los autores plantearon como objetivo general determinar, en función de las estadísticas descriptivas, la categoría del baremo, el cual está vinculado con las subvariables sitestres, sintoestres, afrontaestres, personalidad típica y motivos sociales en los docentes universitarios de las universidades: Universidad del Zulia, Universidad "Dr. Rafael Belloso Chacín" y Universidad Católica Cecilio Acosta.

Como se mencionó previamente, este estudio es de tipo descriptivo, de diseño no experimental y transversal, el cual abarca tres poblaciones que representan las universidades nombradas anteriormente. En la Universidad del Zulia se tomó una muestra de 2.170 docentes activos, en la segunda población estudiada se tomó una muestra de 545 profesores

de la Universidad “Dr. Rafael Belloso Chacín”, por último, en la Universidad Católica Cecilia Acosta, se tomó una muestra de 170 docentes.

Los resultados arrojados por esta investigación confirmaron que los profesores están sometidos a una variedad de exigencias que les generan estrés en diferentes niveles de intensidad. Además de esto, se logró comprobar que el estrés es inherente al desempeño profesional y lo generan diferentes elementos organizacionales del contexto educativo y extra organizacional.

Díaz y Pignataro (2004) desarrollaron un trabajo de investigación en la Universidad Católica Andrés Bello donde investigaron la situación, condiciones y ambiente laboral de los docentes universitarios de la institución, esto con el fin de identificar en qué nivel y situación de balance, estrés o desgaste profesional se encuentran los docentes de dicha entidad. Para ello, llevaron a cabo un estudio no experimental de tipo transaccional y descriptivo con una muestra de 88 docentes a tiempo completo y convencional que ejercieron su labor en la institución. Los resultados de la investigación arrojaron que el profesorado de la Universidad Católica Andrés Bello no padece desgaste profesional ni agotamiento emocional; sin embargo, sí se encuentran estresados, principalmente aquellos que laboran a tiempo convencional.

Este estudio reflejó que los docentes de la Universidad Católica Andrés Bello sí sufren estrés laboral, debido a esto, surge la necesidad de investigar qué factores generan estrés a los docentes de dicha universidad.

A partir de este fenómeno establecido en el estudio nombrado anteriormente, surge la necesidad de analizar los factores generadores de estrés laboral en el profesorado activo y su relación con las variables sociodemográficas, en el cual se considera dicha población un componente esencial para el desarrollo y la innovación de la enseñanza y de la educación.

Sin embargo, este fenómeno se caracteriza por no contar con una red amplia de antecedentes que se basen específicamente en el profesorado universitario. Debido a esto surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores generadores de estrés laboral en los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello período 2016-2017?

La respuesta a esta pregunta nos permite brindarle un aporte a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y a su vez a la Universidad Católica Andrés Bello, específicamente al profesorado de la misma y a la realización de otros trabajos de investigación proporcionándoles herramientas útiles acerca de los factores generadores de estrés en los docentes de educación superior. Así como también a otras instituciones y universidades que agrupan a trabajadores docentes, que puedan mostrar interés por el estudio de este fenómeno. Además, puede ser útil para entes del Estado, ya que puede significar la definición de políticas públicas orientadas al rendimiento de los docentes, sus causas y consecuencias.

CAPITULO II
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para dar respuesta a la interrogante de la investigación, se plantean a continuación el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación:

Objetivo General

Identificar los factores generadores de estrés laboral en el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, en el año 2017.

Objetivos Específicos

Describir la percepción de estrés laboral de los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, en el año 2017.

Identificar la variación de la percepción de estrés laboral en los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en función a su sexo, edad, nivel académico, tiempo dedicado al trabajo y estado civil.

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO

El objetivo de esta investigación es caracterizar los factores generadores de estrés laboral en el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Es apropiado dar inicio al siguiente capítulo con ciertas definiciones fundamentales, tales como: las regulaciones venezolanas para evitar riesgos en los trabajadores; la salud ocupacional; el estrés laboral; los causantes del estrés laboral; los individuos afectados por este factor y el ámbito en el cual se desarrollan los mismos; así como también, se tratarán puntos como el estrés laboral en docentes universitarios, síntomas de este fenómeno en el profesorado, tipos de estresores, modelos explicativos de este síntoma, entre otros.

Para la realización de este capítulo, fue necesaria la consulta de diferentes fuentes de información, tales como: revistas científicas, tesis y diferentes documentos encontrados en la red.

1. Regulación para evitar daños a los trabajadores

Según el informe realizado por la OIT del Convenio 187, Rodríguez (2009):

> Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención. A fin de instaurar y mantener una cultura de la prevención en materia de seguridad y salud, se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos.

A partir de la importancia existente para evitar daños que puedan sufrir los trabajadores en su horario laboral, en Venezuela, se reforma la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), específicamente regida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), ente encargado de vigilar el cumplimiento de dicha ley.

Dicha legislación tiene como fin, delimitar y establecer los beneficios que todo trabajador o empleado debe tener en su vida laboral; ampliándose sus objetivos con respecto a la salud laboral.

Por lo tanto, esta legislación establece la definición de enfermedad ocupacional mediante una norma técnica para su declaración, como:

Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que la trabajadora o el trabajados se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos. (p. 9)

Por consiguiente, en la reforma de esta ley en el año 2005, se adopta en el artículo 11, medidas específicas para generar una política de seguridad y salud laboral.

Artículo 11. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estadal y municipal.
- La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el

mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.

- El amparo y la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos.
- La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.
- La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
- El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud.
- Los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estadal y municipal.

Además de establecer estas políticas, cuenta con un tercer capítulo dirigido a los Servicios y Seguridad en el Trabajo, algunos aspectos establecidos en el mismo son:

Artículo 40: Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:

- Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
- Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
- Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
- Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
- Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.

A partir de este punto, es preciso establecer y resaltar la importancia que las regulaciones laborales le atribuyen a la salud ocupacional. Además, es importante destacar que dicha variable ejerce gran influencia en el estrés laboral. De acuerdo con la OMS (1995):

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (p.60)

2. Estrés

Con el fin de introducir el tema en cuestión, es pertinente plasmar diferentes definiciones de estrés realizadas por diversos autores que han estudiado a profundidad el tema a través de varios enfoques.

Los autores Ivancevich, et al (1985) afirman que el término estrés es el más impreciso del vocabulario científico y al momento de definir esta palabra tiene una gran variedad de significados para diferentes personas.

Para Lazarus y Folkman (1984) el estrés "…surge cuando las personas perciben que no pueden hacer frente adecuadamente a la demandas que se les hacen, que ellos mismos se hacen o con aquellas demandas que amenazan a su bienestar". (p. 1)

Los autores Ivancevich, et al, (1985) definen al estrés como "…el resultado de una interacción única entre las condiciones de estímulo del ambiente, y las respuestas que estas provocan" (p. 22).

Con el paso del tiempo, se han realizado innumerables investigaciones que han permitido que la definición de estrés actualmente sea más extensa y variada.

Al iniciar los estudios sobre el estrés, éste se conceptualizaba como un estímulo; debido a esto, Holmes y Rahe (1967) definieron al estrés como un acontecimiento o estímulo que requiere una adaptación por parte del individuo. Por ende, las situaciones que ocurren de forma espontánea o situaciones a las cuales el individuo no está habituado son las que le generan estrés, porque suelen distorsionar la vida corriente o usual de los mismos.

Por otra parte, las definiciones más recientes conceptualizan al estrés de manera relacional o transaccional, debido a que el individuo se vincula con el contexto en el que este se desarrolló para definir al estrés como un proceso. Por lo tanto, Lazarus y Folkman (1984) en el modelo transaccional definen al estrés como "…una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar" (p. 43).

Del mismo modo,

> El estrés procede de una angustia que no se disipa y produce reacciones adversas en el organismo, esencialmente es una respuesta normal ante las situaciones de peligro; pero el ser humano utiliza mecanismos fisiológicos para reaccionar ante agresiones simbólicas por meses, lo cual termina por agotarlo y desgastarlo. (Sahili, 2010, p. 160)

Sin embargo, la definición a la que se le hace más referencia es la aportada por Hans Selye, el cual lo define como “Síndrome General de Adaptación (SGA), que es un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo, físico o psicológico” Selye (1964, c.p. Sahili, 2010, p. 159)

Con base en lo planteado por Sahili (2010), el concepto de estrés ha sido polémico debido a sus diferentes aceptaciones y generalidades de uso. Este concepto fue relacionado por primera vez al desgaste humano por Canon (1932, c.p. Sahili, 2010); el cual, hizo uso de este concepto como “…una noción que afectaba la homeostasis” (p. 159) y fue el primero en proponer que esta variable podía ser medida.

Por último, según Alcover y Cols (2004, c.p. D’Aubeterre, 2010, p. 32) el estrés laboral es

> El resultado de la valoración que hace el individuo sobre su relación con el entorno de trabajo y su capacidad para afrontar las demandas de este, que es evaluado como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

Con el paso del tiempo, la popularidad del término y/o síndrome de estrés fue creciendo, lo que causó interés en diferentes autores y despertó el deseo de los mismos de realizar investigaciones más profundas sobre el tema. Esto trajo consigo, gran variedad de adaptaciones y teorías según los investigadores del tema.

2.1 Tipos de estrés.

Según la Asociación de Psicología Americana (2007 c.p. Sahili, 2010) el estrés se puede presentar en tres formas, conforme a la intensidad, la periodicidad o la permanencia a la que el individuo se exponga. En la siguiente tabla se encuentra el tipo de estrés, las características y las consecuencias de cada uno.

Tabla Nº 1

Tipos de estrés

Recuperado de: Adaptación personal de la Asociación de Psicología Americana (2007)

TIPO DE ESTRÉS	CARACTERÍSTICAS	CONSECUENCIAS
Estrés agudo	Se da de manera inmediata e intensa por presiones del ambiente o ideas futuras de peligros.	Puede ser estimulante (resulta agotador si pasa cierto tiempo)
Estrés episódico	Estrés agudo por períodos, más fácilmente presente en las personalidades tipo "A" –más no exclusivo de ellas–, quienes perciben de forma más aguda los estresores.	Puede producir brusquedad, hostilidad, prisa e irritabilidad.
Estrés crónico	Es un estrés que se mantiene por largos periodos sin que se solucione.	Puede producir suicidio, cáncer, crisis nerviosas.

En tal sentido, y desde otra perspectiva Neidhardt, Weinstein y Conry (1989 c.p. Naranjo, 2009) mencionan que el doctor Hans Selye, considerado un experto en temas del estrés, definía este como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo. Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al distrés. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. Por otra parte, se utiliza el término eustrés, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial. El estado de eustrés se asocia con claridad mental y condiciones físicas óptimas.

3. Estrés laboral

Según Northwestern National Life (1991), el trabajo es la causa principal del estrés a nivel mundial. En relación con lo anterior, en las encuestas realizadas por la Fundación Europea en el año 1999 y 2000 sobre las condiciones de trabajo, un 28% de los trabajadores afirmó tener problemas de estrés. (Cox y González, 2004)

De acuerdo con Bolívar y Escalona (2004), "…el estrés laboral representa una enorme influencia en términos individuales, tomando en cuenta las repercusiones que tiene sobre la salud mental y física de los trabajadores y sus consecuencias organizacionales". (p. 41)

3.1. Concepto de estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno pluralizado en la sociedad actual, el cual es definido por Ivancevich y Matteson (1989, c.p. Britto y Ciccotti (2007), como "…una respuesta adaptativa, con la mediación de características individuales y/o procesos psicológicos, y que es consecuencia de cualquiera acción, situación o acontecimiento externo que inflige demandas físicas y/o psicológicas a la persona", también se puede ver "…como una condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda relacionada con sus deseos y cuyo resultado percibe como algo incierto e importante a la vez (Peiró 2003, p. 87, c.p. Castillo, 2011)

Desde otro punto de vista, Sardiña (2004, c.p. Saura, Simó, Enache y Fernández, 2011) de manera general define al estrés laboral, como "…un conjunto de reacciones dañinas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales, que ocurren cuando los requisitos del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador". (p. 4).

Mientras que Schaufeli y Salanova (2002) definen el estrés laboral, como:

Un proceso en donde intervienen estresores o demandas laborales de diversa índole, consecuencias del estrés, y también recursos, tanto de la persona como del trabajo. Recursos cuya ausencia puede convertirse en un estresor más, mientras que su presencia puede amortiguar los efectos dañinos de los estresores." (p. 1)

Sin embargo, el concepto que se considera más acorde para la investigación es el propiciado Alcover y Cols (2004, c.p. D'Aubeterre, 2010) el cual define el estrés laboral como "…el resultado de la valoración que hace el individuo sobre su relación con el entorno de trabajo y su capacidad para afrontar las demandas de este, que es evaluado como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar". (p. 32)

3.1.1. Estresores

Frew (1977 c.p. Ivancevich, et al 1985) clasifica a los estresores en siete categorías. La primera de ellas es el contrato psicológico no escrito, esta categoría hace referencia a las expectativas del individuo con respecto a su trabajo; en segundo lugar, se encuentran los estresores inherentes a la profesión y al desarrollo profesional; como tercera categoría, se encuentra el impacto negativo que ejercen en la familia las exigencias del trabajo; la cuarta categoría, es el trauma del cambio; la disminución del desempeño organizacional se encuentra en la quinta categoría; la sexta categoría, se asocia con tratar de superar las responsabilidades que demanda el trabajo, el enfrentar las esperanzas y perspectivas de los supervisores; por último, la cultura de la organización de la cual se forma parte.

Dado que Frew en 1977 realiza la anterior clasificación para los estresores en el trabajo, Ivancevich y Matteson en el año 1985 deciden innovar esta clasificación según su criterio, debido a esto proponen una clasificación de cinco categorías, que bajo su juicio son las más importantes. Dichas categorías son recocidas como estresores individuales, estresores grupales, estresores organizacionales, estresores extraorganizacionales y por último los estresores del medio ambiente físico.

3.1.1.1. Estresores del medio ambiente físico

Ivancevich, et al (1985) afirman que todos los estresores son ambientales, ya que forman parte del medio ambiente y el estrés, como se menciona anteriormente, es la respuesta psicológica a dichos estímulos ambientales. En este contexto, para los autores los estresores del medio ambiente físico se refieren "…a la condiciones físicas del medio ambiente a las que es necesario que se adapte el empleado para mantener la homeóstasis" (p. 123). Para los autores, la lista de estresores ambientales físicos es muy extensa, debido a esto se concentran en solo cinco de ellos, los cuales son la luz, el ruido, la temperatura, el aire acondicionado y por último, las vibraciones y el movimiento; en este caso, se tomaron los primeros tres mencionados.

Con respecto a la luz, el alumbrado inadecuado puede originar problemas de salud, dificultar o imposibilitar realizar cierta acción o trabajo; por otro lado Ivancevich, et al (1985) consideran

al ruido como un estresor ya que distrae, puede generar enojo, tensión y en los casos más extremos problemas de sordera; en cuanto a la temperatura los autores expresan que tanto las altas como las bajas temperaturas pueden causar fatiga, irritabilidad, desmotivación, entre otros.

3.1.1.2. Estresores individuales

Los estresores individuales son el resultado de las funciones que el trabajador desempeña en el lugar de trabajo. Ivancevich, et al (1985) afirman que existe una gran cantidad de estresores individuales dentro de la organización, sin embargo desarrollan solo cinco de ellos debido a que consideran a los mismos como los más importantes.

En este orden de ideas, el primer estresor de esta clasificación son los roles conflictivos, el cual es definido como "…la combinación de lo que espera y exige al empleado de sí mismo y de otros miembros de la organización da como resultado un conjunto de fuerzas que pueden denominarse presiones del rol". (Ivancevich y Matteson, 1989, c.p Britto y Ciccotti, 2007 p. 130); en segundo lugar se encuentra la ambigüedad del rol la cual los autores definen como "…una falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de las responsabilidades en el trabajo individual" (p. 130); el tercer estresor, es la sobrecarga de trabajo, el cual se convierte en un estresor cuando es una sobrecarga crónica tanto cualitativa como cuantitativa, ya que si este sucede por un tiempo prolongado, sería un exceso con el cual el trabajador no se sentiría cómodo; el cuarto estresor es la responsabilización por otros, éste hace alusión a la carga en general que pueden causar ciertas responsabilidades para los trabajadores, se caracterizan por ser responsabilidades por cosas, se relaciona con tomar a cargo equipos, presupuestos y semejantes; en cambio, las responsabilidades por personas está vinculada con la responsabilidad por actividades de otras personas; y por último, los autores identifican al quinto estresor como los estresores relativos al desarrollo de la carrera, el cual representa la manera en la cual el individuo interactúa con el medio organizacional al que está expuesto, lo cual afecta directamente a la expectativa de desarrollo de carrera que busca este trabajador.

3.1.1.3. Estresores grupales

Según Ivancevich, et al (1985), los estresores grupales se vinculan con las relaciones que nacen entre los integrantes del grupo, los mismos se dividen en 4 factores: la falta de cohesión en el grupo que hace referencia a la desunión que existe entre los miembros del grupo; el apoyo inadecuado de grupo que se basa en el apoyo emocional que puede brindarle un miembro de grupo a otro, sin embargo, hay empleados que no se sienten cómodos con este tipo de apoyo grupal; conflictos intragrupales que se clasifican en tres categorías: el conflicto de roles significa que las expectativas hacia lo que representa una persona por el rol que ejecuta no es compatible, el conflicto de asuntos se refiere a el desacuerdo entre los miembros de un grupo para abarcar y solucionar problemas, y los conflictos de interacción provienen de los desacuerdos que presentan los grupos de trabajo, la cohesión que represente al grupo y de la conformidad de los mismos.

En lo que respecta a los estresores intergrupales, son conflictos que pueden darse por la dependencia que existe entre los miembros de grupo al realizar una asignación y por metas que no serán alcanzadas por ser disimiles o contradictorias.

3.1.1.4. Estresores organizacionales

Ivancevich,et al (1985) afirman que los estresores organizacionales se asocian a una perspectiva global del trabajo debido a que son macro fenómenos, a su vez los autores manifiestan que los estresores organizacionales, al igual que los individuales y grupales, se encuentran permanentemente presentes en las organizaciones. Los componentes de esta categoría son siete, el primero de ellos es el clima organizacional, en segundo lugar se encuentra la estructura organizacional, el tercer componente es el territorio de la organización, las características de la tarea conforman al cuarto componente, la tecnología se ubica en el quinto lugar, la influencia del liderazgo en el sexto y por último las políticas para los turnos de trabajo.

3.1.1.5. Estresores extraorganizacionales

En base a las acepciones de los autores anteriormente mencionados, los estresores extraorganizacionales son "…las acciones, las situaciones o los sucesos ajenos a la organización,

que podrían resultar estresantes para la gente" (p. 165). A su vez, afirman que dichos estresores influyen en la conducta del empleado dentro del trabajo. Ivancevich, et al (1985) caracterizan como estresores extraorganizacionales a los sucesos cotidianos y a las conexiones entre el trabajo y la vida privada.

4. Estrés laboral en docentes universitarios

Para dar inicio a esta sección es pertinente plantear la vinculación que existe entre la docencia y el fenómeno estrés.

En referencia a lo anterior, Sahili (2010) afirma que la docencia, al igual que otras profesiones, sufre el riesgo del daño a la salud, ya que los individuos que la ejercen se ven sometidos a una tensión crónica debido al entorno laboral. Dicho autor asegura que el docente tiene que lidiar cotidianamente con numerosas situaciones que a diferencia de otras profesiones no afrontan en ninguna etapa de su carrera.

A criterio de Sahili (2010):

> El docente no sólo tiene que resistir a grupos cuantiosos de alumnos; sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con niveles cambiantes de interés, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación; igualmente su labor no es solamente hacer algo dentro de un aula, sino también fuera de ella; preparar y actualizar las materias, revisar trabajos o exámenes, reunirse en juntas convocadas por la administración escolar, comprar material didáctico, planear su clase, repasar los conocimientos para procurar cumplir con los objetivos curriculares; todo ello en un marco de elevadas reformas y presiones. (p. 30)

Además de lo anterior, este autor considera que el docente tiene que lidiar con el hecho de ejercer una profesión con pocas posibilidades de crecimiento y reconocimiento, con la desacreditación que manifiestan los alumnos sobre la docencia, la cual cada día es más notoria y con el hecho de que la sociedad "…considera al docente como un "pobresor" -fusión de la palabra pobre y profesor- término que proviene de la idea de una profesión mal pagada y devaluada" (p. 33)

El sumario de todas estas situaciones según Sahili (2010) genera ansiedad, depresión, fatiga mental y despersonalización lo que trae consigo diversas consecuencias futuras en las cuales nos enfocamos en el estrés.

En este mismo orden de ideas, Kyriacou (2003), corrobora el pensamiento de Sahili afirmando que "…la docencia es un trabajo fascinante que permite ayudar a otros a aprender y desarrollarse, pero es también una labor exigente y todos los profesores acaban sufriendo estrés tarde o temprano". (p. 81).

Asimismo, es conocido que aquellos individuos que trabajan directamente con personas, presentan mayores niveles de estrés a diferencia de aquellos que trabajan con objetos inanimados como lo son diversas máquinas o aparatos electrónicos; al igual que las profesiones que exigen un trabajo mental en comparación con aquellas que demandan actividades físicas. UGT (2001). Por lo tanto, es comprensible que expertos concuerden con que "…la docencia sea una de las profesiones que produce más tensión". (p. 158) Gold y Roth (1993, c.p., Sahili, 2010), debido a que dicha profesión exige el trabajo directo con personas y, a su vez, demanda actividades físicas.

Con el fin de corroborar lo anteriormente expuesto, se han realizado diversos estudios tales como los de Greenglass (2000, Cox y Heames, 2000, Travers y Cooper, 2002, Esteve, 2002, Donders et al, 2003, Lambert y McCarthy, 2006, entre otros citados por, Castillo 2011) que confirman que la docencia es una de las profesiones más estresantes". (p. 21)

En este mismo orden de ideas, Travers y Cooper (1997) realizaron una investigación donde los sujetos de estudio fueron los maestros del Reino Unido. Dicho trabajo de investigación arrojó como resultado que el 23% de los docentes estudiados habían sufrido alguna enfermedad en el pasado. Conforme a Sahili (2010) estos resultados demuestran que la docencia es una profesión riesgosa para la salud, ya que los resultados en otros grupos de trabajadores fueron inferiores. A su vez, esta investigación logró constatar dos elementos cualitativos que hacen una distinción sobre la docencia con otras profesiones; la primera de ellas confirma que "…la mayoría de las enfermedades de los maestros fueron derivadas del estrés y la ansiedad" (p. 156); en segundo

lugar "…a diferencia de otros grupos de trabajadores "muy estresados" (por ejemplo, los médicos), los docentes, tuvieron significativamente mayores trastornos mentales". (p. 156).

Por otro lado, Ivancevich, et al (1985), con el fin de relacionar ambas variables explican que el estrés y el trabajo se encuentran relacionados, debido a que los individuos no se limitan a cumplir con 40 horas semanales que requiere el trabajo, sino que el trabajo en muchos casos acompaña a los individuos a la vida que desarrollan fuera del contexto laboral por las diferentes tareas que exige cumplir esta profesión.

4.1. Síntomas del estrés laboral en docentes universitarios

Los síntomas del estrés laboral en docentes universitarios como lo explica Sahili (2010) pueden ser complejos y confusos y para exponerlos de manera correcta, es pertinente revisar la tabla realizada por Kyriacou (2003) donde se encuentran señalados los síntomas comunes que presenta el docente como consecuencia de su actividad.

Tabla Nº 2

Síntomas comunes de estrés docente.

Recuperado de: Kyriacou. (2003)

CATEGORÍA	SÍNTOMA
DEPRESIVA	Pérdida del apetito sexual Humor inestable Depresión Facilidad para llorar Cansancio
PSICOSOMÁTICA	Aspecto poco saludable Dolor estomacal Malestar general Llagas bucales Indigestión
ANSIOSA	Irritabilidad Intranquilidad Obsesión compulsiva por el trabajo Tensión Insomnio Tics nerviosos Ataques de pánico

4.2. Tipos de estresores en docentes universitarios

Sahili (2010) identifica ciertos generadores de estrés laboral en los docentes universitarios y explica que la tensión crónica que sufren los individuos que ejercen esta profesión se produce como consecuencia de numerosos factores que se conjugan entre sí. Con el fin de llevar a la cotidianidad los diferentes tipos de estresores el autor expresa lo siguiente:

> El educador que tiene que estar al pendiente de evitar el desbordamiento de las conductas de los alumnos y no perder el control del grupo, captar su atención y, al mismo tiempo, enfrentar sus conflictos internos, cuidar la didáctica; así como vivir la posibilidad de conflictos personales en la interacción escolar, que pueden hacerse presentes a lo largo del tiempo. Además, la imposibilidad de posponer su actividad

académica, representa uno de los principales factores que le generan presión. (Sahili, 2010, p. 164)

A lo largo del tiempo, diferentes autores han clasificado a los estresores de diferentes maneras, Sahili (2010) califica a los estresores según su juicio, primeramente en internos o externos al sujeto que los presenta. Dicho autor define a los estresores internos como "propios de las características personales del individuo" (p. 164). El ya mencionado autor considera como estresores internos a la introversión, los pensamientos negativos y la personalidad tipo "A". Por otro lado, siguiendo los lineamientos de Sahili (2010) los estresores externos son disímiles a las características del sujeto, como ejemplo señala la sobrecarga en el trabajo o ambigüedad en el rol.

Así mismo, Sahili (2010) clasifica a los estresores en físicos o psicológicos. Los estresores psicológicos comprenden todas las emociones tales como la frustración, ira, miedos, celos, entre otros. Este tipo de estresores se ven muy influenciados por las características personales y cognitivas de cada individuo.

El autor, a raíz de la primera clasificación, desglosa ciertos estresores de tipo psicológico. El primero de ellos, son los estresores provenientes de presiones educativas, los cuales "…se generan como consecuencia de tener presente toda la demanda de actividades que se requieren" (p. 165). En este mismo orden, el autor presenta los estresores provenientes de la presión cronológica, este tipo de estresores se generan cuando el profesor no dispone de tiempo para realizar las actividades que demanda su profesión así como también actividades recreativas y de descanso de manera eficaz; por otro lado, se encuentran los estresores provenientes de alumnos, dichos estresores se presentan cuando el docente recibe gran cantidad de demandas por parte del alumnado. Ahora bien, Sahili (2010) basado en Muchinsky (2002) considera como estresores físicos el calor, el frío, la fatiga y el ruido.

4.3. Modelos explicativos para el estrés docente

Con el fin de explicar los modelos explicativos para el estrés docente Martín, Vera, Cano y Molina (2004), explican tres modelos para el estrés docente los cuales son:

4.3.1. Modelo demanda-control-apoyo

Dicho modelo propone:

Tres componentes básicos: los imperativos profesionales (cuantitativos y cualitativos) que pueden resultar excesivos en cuanto a capacidades, formación, condiciones previas, etc.; margen de maniobra para tomar decisiones y controlar la propia vida laboral, y el apoyo social (afecto y aprecio de los compañeros, apoyo a la propia autoestima, la valoración de su desempeño, sentimiento de pertenencia, en definitiva, cantidad y calidad del apoyo social). Según este modelo, cuando las exigencias laborales son tan altas que difícilmente pueden afrontarse o la persona no tiene la posibilidad de controlar ciertos aspectos de la situación es muy probable que se padezca estrés. (p. 197)

4.3.2. Modelo inadecuación persona-entorno.

Este modelo está relacionado con:

> La mala adaptación entre las capacidades del trabajador y las demandas del entorno o entre las necesidades y expectativas de los trabajadores y las oportunidades reales que el trabajo les ofrece, se hace referencia al hecho de que si las exigencias laborales son tan elevadas que difícilmente se les puede hacer frente o si no pueden modificarse las condiciones del trabajo, la situación genera estrés, aumentando la rapidez con la que se produce el desgaste y el riesgo de padecer enfermedad. (p. 197)

4.3.3. Modelo de desajuste esfuerzo-recompensa.

El último modelo explicativo para el estrés docente hace referencia a:

> El desajuste entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida. En el ambiente laboral, puede suceder que no se proporcione el feedback adecuado al trabajo y esfuerzo desempeñados. Si esta situación es constante entre las expectativas y los resultados percibidos, puede conducir a sentimientos de insatisfacción, de injusticia y desencadenar estrés. (p. 198)

4.4. Variables que influyen en el estrés docente

Para explicar el estrés docente, según Sahili (2010) se han estudiado tres grupos de variables, las variables sociodemográficas, personales y organizacionales.

4.4.1. Variables sociodemográficas

Las variables sociodemográficas abarcan características personales de los individuos tales como el género, que engloba diferencias tanto biológicas como socioculturales, la edad y por último la educación, la cual es entendida como el nivel académico obtenido por la persona.

Ahora bien, diversos autores señalan diferentes variables que afectan al estrés docente, según Sahili (2010) se han realizado varias investigaciones para tratar de demostrar la relación entre el grado de estrés del docente y el número de alumnos a los cuales se dicta la clase, sin embargo en términos generales hay pruebas débiles a favor. Por otro lado, existen señalamientos que indican una baja correlación entre el estrés y el número de estudiantes en el aula debido a que según señala Petrie (2001, c.p. Sahili, 2010) “la consecuencia de este hecho radica en el comportamiento de los alumnos, no en su número” (p. 190)

Por otro lado, Petrie (2001, c.p. Sahili, 2010) considera que el bajo apoyo y los problemas con el grupo de administradores de la institución educativa son variables que se relación con el estrés laboral, sin embargo para otros autores dichas variables no existen.

CAPITULO IV

MARCO CONTEXTUAL

Aspectos asociados a los retos y dilemas alrededor de la labor docente, ocasionados por la crisis universitaria en Venezuela, referente al caso de la

Universidad Católica Andrés Bello

En este capítulo se presenta el marco contextual donde se describen las características principales de la Universidad Católica Andrés Bello, las cuales son de gran importancia para la realización de la investigación, debido a que en dicha institución se llevará a cabo el presente trabajo de investigación.

Para efectos de esta investigación, se tratará de cubrir la mayor cantidad de profesores a tiempo completo, a tiempo convencional y por horas que se desempeñen en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello

1. Reseña Histórica

La fundación de la Universidad Católica Andrés Bello fue decretada en el año 1951 por el Episcopado Venezolano, y la misma fue fundada el 24 de octubre de 1953. Esta institución superior es de carácter privado y sin fines de lucro.

Su sede principal está ubicada en el Distrito Capital, en la cual se llevará a cabo la investigación, sin embargo cuenta con 4 extensiones a lo largo del territorio nacional: Los Teques, Guayana, Coro y en la Castellana.

La Universidad Católica Andrés Bello fomenta valores como la solidaridad, la justicia, el respeto, la participación y la dignidad humana basada en una visión cristiana, específicamente en la ignaciana. Es una institución que ha debido a ajustarse a los distintos contextos políticos, económicos y sociales del país, sin desviarse de su función principal y de los valores que la misma promueve. (UCAB, 2004)

2. Visión

Ser un espacio de producción de conocimientos para la innovación educativa a través de la investigación, formadora de educadores de excelencia académica, profesional y personal, competentes para dar respuestas a la realidad socio-económica del país y generadora de encuentros de saberes que favorecen el diálogo entre la comunidad y la Universidad.

3. Misión

Formar integralmente profesionales de la Educación, mediante la promoción de experiencias de aprendizaje interdisciplinar y humanístico, de reflexión sobre la acción docente y de generación de nuevo conocimiento, con la finalidad de dar respuestas a las necesidades educativas, a partir del compromiso social en la transformación del país".

4. Valores

Excelencia, Pertinencia Social, Solidaridad, Honestidad, Sentido de Pertenencia

5. Facultades y Escuelas

La Universidad Católica Andrés Bello actualmente dedica su formación a los estudiantes mediante cinco facultades:

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales: Integra a la Escuela de Administración y Contaduría, Economía y Ciencias Sociales

Facultad de Derecho: La conforma la Escuela de Derecho

Facultad de Humanidades y Educación: Conformada por la Escuela de Letras, Psicología, Filosofía, Comunicación Social y Educación.

Facultad de Ingeniería: Integrada por la Escuela de Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería en Telecomunicaciones e Ingeniería Civil.

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación debe ser realizada mediante una estrategia, la cual debe definir y aplicar conceptos metodológicos que puedan relacionarse con procesos prácticos y de esta manera, evaluar el objeto de interés y lograr los objetivos establecidos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación. Dicho capítulo explicará cómo se desea llevar a cabo la investigación.

En este sentido, el marco metodológico de la presente investigación explica en detalle el conjunto de métodos, tipo y diseño de investigación y los instrumentos que serán empleados en el proceso de recolección de datos durante la fase de campo, cuidando aquellos aspectos referidos a la factibilidad y validez de la investigación con el fin de obtener resultados confiables.

1. Diseño y tipo de investigación

Con la finalidad de comprender la relación de los factores generadores de estrés laboral y la variación de los mismo con los datos sociodemográficos en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, se considerará como adecuado una investigación de campo observacional, en base a un estudio transeccional y de tipo descriptivo.

Este trabajo se consideró como una investigación de campo ya que "…los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador… son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza" (Sabino, 1992, p. 89)

Conforme a Kerlinger (1979) "la investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los

sujetos o las condiciones". (p. 116), es decir, que los sujetos no serán expuestos a ninguna circunstancia ni situación fuera de su ambiente natural.

Así mismo, se considera que la investigación es observacional ya que "su objetivo es la observación y registro de acontecimientos sin intervenir en el curso natural de estos" (Manterola y Otzen, 2014, p. 634).

Consecuentemente, un estudio no experimental transeccional –o transversal-

> Se centra en analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado; evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo y/o determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento (Hernández, et al, 2010, p. 151).

Se estaría hablando entonces, de una recolección de datos en un momento único con el propósito de describir las variables y analizar y comprender su relación en un tiempo determinado y no en intervalos de tiempo.

Asimismo, esta investigación consistió en un estudio de tipo descriptivo ya que:

> El propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, detallar cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, et al, 2010, p. 80).

Por último, el estudio es una investigación cuantitativa debido a que esta se define como:

> Aquella que de manera predominante utiliza información de tipo cuantitativo directo, lo que permite cuantificar la relevancia de un fenómeno, poniendo el énfasis en la confiablidad de los datos, e intenta generalizar sus conclusiones a una población o universo definido. (Silva, 2010, p. 22)

De este modo, en esta investigación se buscó describir o caracterizar la percepción de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la

Universidad Católica Andrés Bello con respecto a seis (6) dimensiones (condiciones de la universidad, condiciones laborales, trabajo como docente, alumnos, colegas y entorno)

2. Unidad de Análisis, Población y Muestra

2.1 Unidad de análisis

Según Hernández, et al (2010) "la unidad de análisis indica quiénes van a ser medidos, o sea, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición."

Conforme a esto la unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los docentes universitarios activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, para el período 2017, que accedieron voluntariamente a participar en el estudio.

2.2 Población

En base a Hernández, et al, (2010) la población se define como "el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p.174). Por lo tanto, la población estuvo compuesta por todos aquellos docentes universitarios que ejercen la docencia en cualquiera de las tres escuelas que conforman la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

Actualmente, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, cuenta con un total de 239 docentes activos para el año 2017, distribuidos en las tres escuelas que conforman la facultad. Dicha distribucion se representa en la siguiente tabla:

Tabla Nº 3

Población total de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales dividido por escuelas.

Escuela	Cantidad de profesores
Ciencias Sociales	66
Economía	46
Administración y Contaduría	127
Total	**239**

A efectos de esta investigación, se tomará como muestra ciento (30%) de los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. En tal sentido, Ramírez (1999) expresa que "…la mayoría de los autores han coincidido en señalar que para los estudios sociales con tomar un treinta por ciento (30%) aproximadamente de la población es suficiente para una muestra con un nivel elevado de representatividad." (p. 91)

2.3 Muestra

Según Hernández et al, (2010) la muestra puede ser definida como "un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población." (p.175)

Ahora bien, la muestra estuvo constituida por un grupo de docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, para el año 2017.

El tipo de muestro consistió en un muestreo no probabilístico intencional el cual "se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos" (Parra, 2003, p. 25)

En este sentido, la muestra estuvo conformada por 76 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán que accedieron voluntariamente a participar en el estudio, representando un porcentaje de respuesta

de 32%, lo que se considera como una muestra con un nivel elevado de representatividad ya que "la mayoría de los autores han coincidido en señalar que para los estudios sociales con tomar un treinta por ciento (30%) aproximadamente de la población es suficiente para una muestra con un nivel elevado de representatividad." (Ramírez, 1999, p. 91)

2.3.1. Descripción de la muestra

A continuación se presentan los datos sociodemográficos de los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, que accedieron voluntariamente a participar en el estudio. El total de la participación fue de 76 profesores, del total de los docentes encuestados un 53% son mujeres y un 47% son hombres. En cuanto a la edad, se obtuvo que el 63% de la muestra estuvo conformada por docentes mayores a 50 años mientras que el 37% fue menor de 50 años.

En relación al nivel académico, el 61% de docentes cuentan con una maestría, el 17% con una especialización, el 12% con un doctorado y por último el 11% con una licenciatura. Por otro lado, se pudo determinar que el 45% de los docentes trabajan en la institución a tiempo convencional, mientras que el 29% realiza sus labores a tiempo completo y el porcentaje restante (26%) por horas.

Para finalizar, el estado civil de la mayoría de la muestra, con un 62%, es casado, el 20% soltero, el 17% divorciado y el 1% viudo.

Las tablas Nº 4 a la 8 muestran en detalle de los datos sociodemográficos de la muestra final de la investigación.

Tabla Nº 4

Distribución de la muestra final por sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	40	53%
Hombre	36	47%
Total	76	100%

Tabla Nº 5

Distribución de la muestra final por edad

	Frecuencia	Porcentaje
Menor de 50 años	28	37%
Mayor de 50 años	48	63%
Total	76	100%

Tabla Nº 6

Distribución de la muestra final por nivel académico

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciatura	8	11%
Especialización	13	17%
Maestría	46	61%
Doctorado	9	12%
Total	76	100%

Tabla Nº 7

Distribución de la muestra final por tiempo dedicado al trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	22	29%
Tiempo convencional	34	45%
Por horas	20	26%
Total	76	100%

Tabla Nº 8

Distribución de la muestra final por estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	15	20%
Casado	47	62%
Divorciado	13	17%
Viudo	1	1%
Total	76	100%

3. Definición Conceptual y Operacional de la variable

Debido a la importancia de las variables en todo trabajo de investigación, a continuación, en esta sección se a establece la definición conceptual y operacional de cada variable que se mantuvo presente durante el proceso de investigación.

3.1 Estrés Laboral

3.1.1. Definición Conceptual:

El estrés laboral es el resultado de la valoración que hace el individuo sobre su relación con el entorno de trabajo y su capacidad para afrontar las demandas de este, que es evaluado como

amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar (Alcover y Cols. 2004).

3.1.2. Definición Operacional:

El estrés laboral se define operacionalmente como la puntuación obtenida por el sujeto en cada una de las 6 dimensiones del Inventario de Percepción de Estrés en Docentes (IPE-D), compuesto por 54 ítems, que consisten en un listado de condiciones de trabajo que el sujeto debe valorar a partir de su estado actual en una escala que puntúa del 1 al 5 desde "No me genera estrés" a "Me genera mucho estrés".

Así pues, en este apartado se plasman las dimensiones de la variable en base a la investigación realizada por D'Aubeterre (2010) con las adaptaciones pertinentes para el actual trabajo de investigación. Las dimensiones de la variable estrés laboral son las siguientes:

1. Condiciones de la universidad

Las condiciones de la escuela son las condiciones físicas en las que se encuentra la institución., dicha dimensión está compuesta por 8 ítems. Las condiciones de la escuela según Enjuto (2001) son "…las condiciones físicas deficientes generan fatiga física y mental e insatisfacción, tales como deficiencias de iluminación, suciedad: en el mobiliario, ventanas, paredes, techos, además de ser un riesgo higiénico para la salud y produce sensaciones de disconfort". (p. 44)

2. Condiciones de laborales

La segunda dimensión propuesta por el autor está compuesta por 4 ítems y es considerada como una dimensión de la variable ya que Corvalan (2005) afirma que "las malas condiciones de trabajo en que los profesores desarrollan su actividad cotidiana, repercuten en forma directa sobre el trabajo del profesor en la sala de clases". (p. 75)

3. Trabajo como docente

Esta dimensión está compuesta por 9 ítems. Corvalan (2005) destaca que

> Uno de los factores más determinantes del estrés en docentes es la diversidad de funciones que fragmenta su trabajo, es decir, por un lado las actividades de tipo administrativo, por otro lado lo referido a su formación y actualización profesional y finalmente lo relativo al aula y a los alumnos, que puede generar a largo plazo consecuencias negativas en la calidad de la enseñanza. (p. 46)

4. Alumnos

La cuarta dimensión se identifica como alumnos y está compuesta por 14, se considera como dimensión ya que según Sahili (2010) el docente tiene que lidiar con gran cantidad de alumnos donde se presentan gran variedad de personalidades, en algunos casos con problemas de disciplina y con dificultades de motivación. En este mismo orden, Enjuto (2001) afirma que

> El desinterés y la disciplina entre los alumnos es un factor muy importante como generador de estrés en los docentes, incluyendo en este aspecto, gestos despectivos, actitudes desafiantes, amenazas veladas, agresiones físicas que generan inseguridad sobre el valor social de la función docente y una gran inseguridad personal. (p. 50).

5. Colegas

La dimensión colegas está compuesta por 7 ítems. Corvalan (2005) afirma que "…la interacción entre colegas es difícil de consolidar dentro de la escuela y en algunas ocasiones no existe; esto lo corroboran algunos autores cuando sostienen que la actividad docente se desarrolla fundamentalmente en una situación de aislamiento". (p. 49)

6. Entorno

Por otra parte, identifican el entorno como otra dimensión mediante 12 ítems, ya que según D'aubeterre (2010),

> Los factores del entorno son elementos contextuales a la labor del docente dentro y fuera de la escuela y que pueden incidir significativamente en el desempeño del docente. Consideraciones sobre la violencia y agresividad, inseguridad, situación del país, tráfico automotor entre otras, son elementos a los cuales el docente venezolano debe prestar

atención velando por su seguridad, la de su familia y la de sus alumnos; y que en muchas circunstancias puede limitar la realización de su trabajo. (p.53)

Tabla Nº 9

Operacionalización de la variable estrés laboral

Recuperado: D'Aubeterre (2010) y adaptado por: Weichselbaumer y Méndez (2017)

Dimensión	Indicador	Modalidad	Ítem
1. Condiciones de la universidad	- Condiciones de limpieza - Condiciones de iluminación - Ruido en la institución - Espacio para el trabajo en las aulas - Condiciones de los escritorios - Carencia de personal obrero - Carencia de personal administrativo - Carencia de suplentes y auxiliares	No me genera estrés Me genera poco estrés Me genera moderado estrés Me genera bastante estrés Me genera mucho estrés	1 2 3 4 5 6 7 8
2. Condiciones laborales	- Carencia de recursos didácticos - Beneficios salariales - Politización de las relaciones laborales - Trabajar en doble turno	No me genera estrés Me genera poco estrés Me genera moderado estrés Me genera bastante estrés Me genera mucho estrés	9 10 11 12
3.Trabajo como docente	- Autonomía en el aula - Habilidades de dominio/manejo del grupo - Estrategias de enseñanzas desarrolladas en clase - Tiempo para el trabajo administrativo (corrección exámenes y otros) - Tiempo para planificar - Tiempo para el trabajo en el aula - Conocimiento de la temática a impartir - Actualización profesional (cursos, diplomados, talleres) - Actualización de las tecnologías de la información y comunicación	No me genera estrés Me genera poco estrés Me genera moderado estrés Me genera bastante estrés Me genera mucho estrés	13 14 15 16 17 18 19 20 21

Tabla Nº 9
Operacionalización de la variable estrés laboral

Dimensión	Indicador	Modalidad	Ítem
4. Alumnos	-Comportamiento en el aula - Relaciones con los docentes y autoridades - Interés mostrado por las clases - Rendimiento académico - Evaluación del aprendizaje y desempeño - Asistencia a clases - Número de alumnos por aula - Atención de los alumnos - Trabajo colaborativo por parte de los alumnos - Puntualidad a clases/actividades programadas - Valores de los alumnos (honestidad, responsabilidad, respeto) - Condiciones de higiene - Condiciones de alimentación - Condiciones socioeconómicas	No me genera estrés Me genera poco estrés Me genera moderado estrés Me genera bastante estrés Me genera mucho estrés	22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35
5. Colegas	- Comunicación entre los colegas - Interés por el trabajo - Participación en las luchas por reivindicaciones - Cumplimiento de los compromisos laborales - Desempeño de los especialistas - Interés por el desarrollo académico - Relaciones personales entre docentes	No me genera estrés Me genera poco estrés Me genera moderado estrés Me genera bastante estrés Me genera mucho estrés	36 37 38 39 40 41 42
6. Entorno	- Inseguridad personal - Acceso a la universidad - Traslado a la universidad - Contaminación ambiental - Desabastecimiento de alimentos - Indigencia - Pobreza - Situación general del país - Situación económica del país - Tráfico automotor - Violencia y agresividad - Disponibilidad de vivienda	No me genera estrés Me genera poco estrés Me genera moderado estrés Me genera bastante estrés Me genera mucho estrés	43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54

Adicionalmente, se tomaron en cuenta un conjunto de datos sociodemográficos con el fin de establecer las variaciones que estos generan con respecto a las dimensiones del estrés laboral.

Los datos sociodemográficos tomados en cuenta son los siguientes:

1. Sexo: condición orgánica que distingue al hombre de la mujer (Blanco, 1991).
2. Edad: "Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales." (RAE, 2017)
3. Nivel académico: "último nivel de estudios alcanzado por los sujetos que responden al cuestionario" (D'Aubeterre, 2010)
4. Tiempo dedicado al trabajo: "Todo período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios." (OIT, 2017)
5. Estado Civil: condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales. (RAE, 2017)

4. Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de datos

4.1 Instrumento para la recolección de datos

Con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados, la recolección de datos se hizo mediante encuestas, técnica que se define como "una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema particular" (Arias, 2006, p. 72).

Dichas encuestas están constituidas por preguntas cerradas con opciones de respuesta establecidas previamente, tal y como se presenta en el anexo A.

Por otro lado, las encuestan se realizaron vía electrónica, tomando la base los datos de los docentes activos para el año 2017 de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, dichos datos fueron obtenidos gracias a la colaboración del departamento de Recursos Humanos de la institución.

El instrumento utilizado es una adaptación del instrumento construido por D'Aubeterre (2010), denominado "Inventario de Percepción de Estrés en Docentes" (IPE-D), dicho

instrumento está compuesto originalmente por 93 ítems distribuidos en 10 factores que hacen mención a la percepción de estrés de los profesores con respecto a: condiciones de la escuela, condiciones de trabajo, trabajo como docente, autoridades de escuela, alumnos, colegas, padres y representantes, comunidad que rodea su escuela, las políticas del Estado y por último el entorno. Así mismo, la evaluación de los ítems es realizada a través de una escala de valoración tipo likert donde 1=No me genera estrés, 2=Me genera poco estrés, 3=Me genera moderado estrés, 4=Me genera bastante estrés y 5=Me genera mucho estrés. Asimismo, el instrumento cuenta con un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,98 lo cual indica que el instrumento es altamente confiable y garantiza la validez del instrumento.

Para efectos de esta investigación, se realizaron ciertas modificaciones a dicho instrumento, tales como, la cantidad de ítems se redujo a 54 distribuidos en 6 dimensiones las cuales son: condiciones de la universidad, condiciones laborales, trabajo como docente, alumnos, colegas, entorno. Asimismo, no se realizaron modificaciones con respecto a la evaluación de los ítems, es decir, la misma es realizada a través de una escala de valoración tipo likert donde 1=No me genera estrés, 2=Me genera poco estrés, 3=Me genera moderado estrés, 4=Me genera bastante estrés y 5=Me genera mucho estrés.

Ahora bien, al medir o recolectar datos, es imprescindible establecer la validez y la confiablidad de los mismos. De este modo, “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (Hernández et al., 2006, p. 277)

A partir de esta definición y debido a la modificación del instrumento original para la adaptación de los datos a esta investigación, se solicito y se recibió la validación de un grupo de expertos:

1. Licenciado José Ramón Naranjo, profesor de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.
2. Licenciado Alberto Rodríguez, profesor de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

A este grupo de expertos, a través de una carta de invitación se les instó a evaluar el instrumento, los cuales mediante la revisión del mismo confirmaron su validez tal como se puede constatar en el anexo B.

Mediante el juicio de los expertos, se comprobó la validez de la relación existente entre las dimensiones que se desean medir y el instrumento, así como también la relación y coherencia entre el contenido y las bases teóricas que están establecidas en esta investigación y los ítems del instrumento utilizado.

Confiabilidad

Hernández et al (2010), señalan que "la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes". (p, 200).

Por lo tanto, "el termino confiabilidad es equivalente a los de estabilidad y predictibilidad"· (Ruiz, 2007). Lo que permite establecer según Hernández, et al (2010), que los resultados son consistentes y coherentes.

Asimismo, se dice que una medición es confiable según un rango de valores que oscila entre cero (0) y uno (1), tal como lo establece Ruíz (1998, citado por Blanco y Alvarado, 2005) en la siguiente tabla:

Tabla Nº 10

Escala para Interpretar el Coeficiente de Confiabilidad

Rangos Magnitud
0,81 a 1,00 Muy alta
0,61 a 0,80 Alta
0,40 a 0,60 Moderada
0,21 a 0,40 Baja
0,01 a 0,20 Muy Baja

Con el fin de comprobar la confiabilidad del instrumento se utilizó el procedimiento del Alpha de Cronbach en base a la información recopilada por una prueba piloto la cual

Consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra para probar su pertinencia y eficacia (incluyendo instrucciones), así como las condiciones de la aplicación y los procedimientos involucrados. A partir de esta prueba se calculan la confiabilidad y la validez iniciales del instrumento. Hernández, et al, (2010, p. 201)

La prueba piloto del instrumento seleccionado para dicho estudio fue aplicada a quince (15) profesores activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán.

Asimismo, tal como se refleja en la siguiente tabla se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,84, lo que quiere decir que el instrumento para medir la percepción de estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Andrés Bello es altamente confiable.

Tabla Nº 11

Análisis de Fiabilidad (Alpha de Cronbach)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos[a]	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	54

Por otro lado, para obtener el resultado de la confiabilidad del instrumento final, aplicado a la muestra de 76 docentes, nuevamente se calculó el Alpha de Cronbach. Asimismo, tal y como se demuestra en la siguiente tabla, el inventario utilizado para medir la percepción de Estrés Laboral en los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económica y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, para el año 2017, posee indicadores de consistencia interna de 0,95, lo cual significa que el instrumento es altamente confiable.

Tabla Nº 12

Análisis de Fiabilidad (Alpha de Cronbach)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	76	100,0
	Excluidos[a]	0	,0
	Total	76	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	54

4.2 Procedimiento para la recolección de datos

El trabajo de campo para la recolección de la información se desarrolló, en primer lugar, contactando al departamento de Recursos Humanos y a las escuelas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la universidad. Luego de esto se procedió a proponer y ejecutar una reunión con cada una de las entidades de modo de dar a conocer los objetivos y el proceso de

trabajo de campo de la presente investigación, esto con el fin de obtener el apoyo requerido en cuanto al contacto de los profesores que desempeñaron el rol de sujetos del estudio.

Gracias al apoyo por parte de las entidades contactadas, se procedió a establecer contacto con los docentes vía electrónica. Con el fin de obtener la mayor aceptabilidad posible por parte de los profesores, se les dio a conocer el objetivo de la investigación y la importancia de su participación en el proceso.

Adicionalmente, se les hizo especial énfasis en el anonimato de su participación en el estudio.

4.3 Procesamiento y análisis de los datos

Este apartado describe todos los procesos que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio a partir de la información recopilada a través del Inventario de Percepción de Estrés en Docentes anteriormente descrito, para ello se procedió, en un primer plano, a codificar los datos de acuerdo a las escalas propuestas para cada una de las dimensiones del inventario, asimismo se procedió a vaciar los datos recolectados en el programa SPSS 21 para así procesar dicha información, obtener los valores finales y comprender el comportamiento de la variable en estudio. Es importante destacar que los datos obtenidos fueron analizados a través de estadísticos descriptivos.

La percepción de estrés laboral, se evalúa a través de una escala tipo Likert de cinco puntos (1 a 5), los cuales presentan ítems que contienen opciones de respuesta que indica el grado de valoración de la declaración presentada por los respondientes. Las opciones de respuesta a cada una de las preguntas son las siguientes:

- 1=No me genera estrés
- 2=Me genera poco estrés
- 3=Me genera moderado estrés
- 4=Me genera bastante estrés
- 5=Me genera mucho estrés.

Adicionalmente, para enriquecer el estudio, se plantearon comparaciones descriptivas tomando en cuenta los datos sociodemográficos y el fenómeno en estudio.

5. Factibilidad de la investigación

Para llevar a cabo este estudio se recolectó y consultó información de libros, publicaciones periódicas, tesis, documentos oficiales, etc. lo cual permitió obtener la información necesaria para desarrollar la investigación, adicionalmente los aspectos metodológicos y logísticos que pudieran afectar la realización de la investigación fueron tratados, en lo posible, cuidadosamente.

Consideramos importante destacar que durante el desarrollo de la investigación estuvieron presentes ciertas limitaciones.

La primera de ellas fue el difícil traslado por la ciudad de Caracas y consecuentemente el difícil acceso a la universidad durante las protestas, paros y trancazos ocurridos en el transcurso del año 2017, adicionalmente, durante el mes de Agosto fue difícil obtener acceso a la información.

El acceso a la información en la universidad a partir del mes de marzo hasta finalizar el mes de agosto del año 2017, fue bastante difícil, principalmente por las protestas, paros y trancazos registrados en Venezuela durante dichos meses, los cuales generaron cierres imprevistos de la universidad y la constante suspensión de clases, esto con el fin de resguardar al personal administrativo, docentes y alumnado que hace vida en la institución, a esto se le suma el cierre de la universidad durante el mes de agosto debido a que por motivos de vacaciones escolares la institución no laboró. Estos hechos afectaron el tiempo de ejecución del trabajo de campo.

Adicionalmente, el estudio se vio afectado por el índice de participación de los docentes debido a la disponibilidad de los mismos a contestar las preguntas.

6. Consideraciones éticas

Para llevar a cabo el estudio se consideraron diversos aspectos éticos, donde se reconoció y respetó el derecho de privacidad y anonimato que poseen los docentes de educación superior.

Los docentes fueron los únicos encargados de tomar la decisión de participar o no en el proceso de recolección de datos. Dicho de otro modo, las encuestas se realizaron de manera voluntaria.

Adicionalmente, se garantizó que la información que los docentes propiciaran no les causaría consecuencias negativas, así como también se aseguró que dicha información sería tratada únicamente con fines académicos.

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio, a continuación se presentan y analizan los resultados obtenidos. Para iniciar, se presenta en la primera sección los análisis descriptivos del Inventario de Percepción de Estrés Docente donde se describen cada una de las dimensiones que componen dicho instrumento en cuanto al nivel de estrés que le genera dicha dimensión a los sujetos encuestados.

En un segundo plano, se analiza la variación de los datos sociodemográficos con la dimensión que presenta mayor relevancia en relación al nivel de estrés que genera en los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Andrés Bello, en su sede Montalbán, para el año 2017.

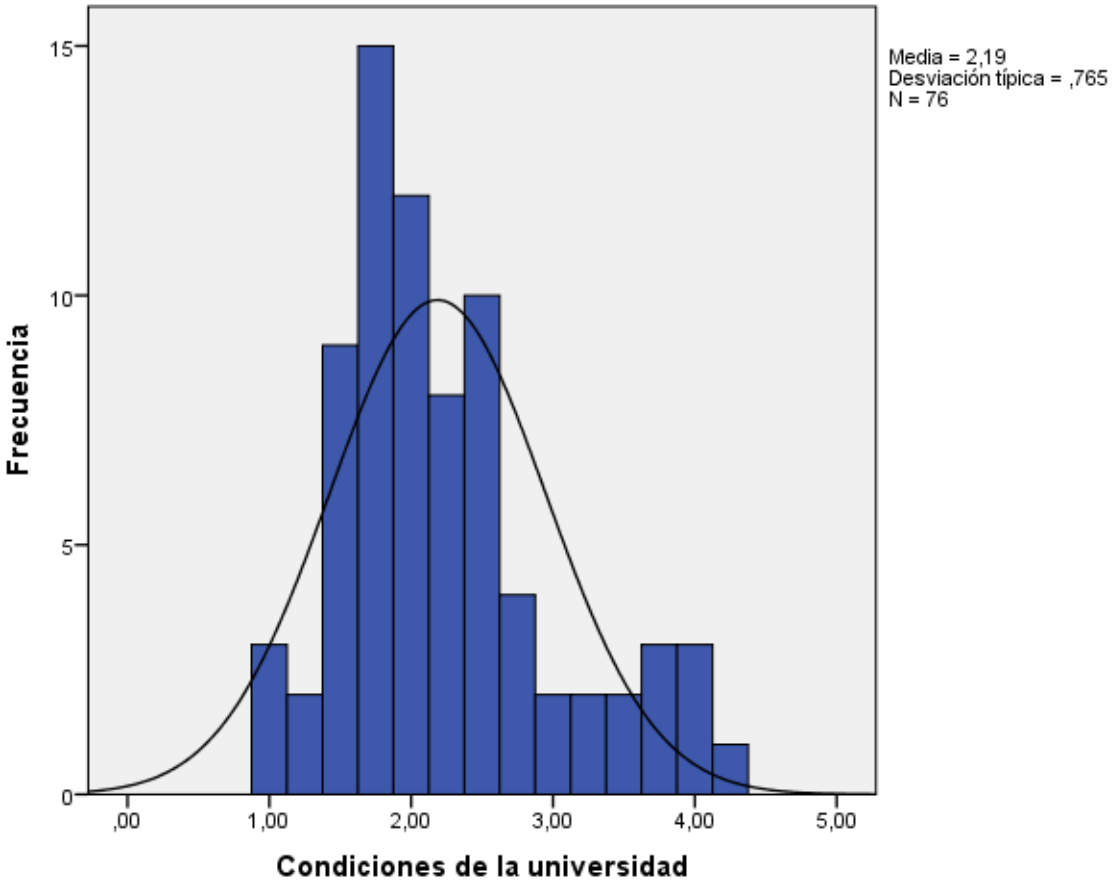
1. Análisis descriptivo del Inventario de Percepción de Estrés Docente

Con el fin de dar respuesta al primer objetivo de investigación se presentan a continuación los resultados descriptivos de las seis dimensiones que conforman el IPE-D para evaluar la percepción de estrés en los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede Montalbán, en una muestra de 76 sujetos, los cuales accedieron voluntariamente a participar en el estudio.

1.1 Dimensión 1: Condiciones de la universidad

La primera dimensión propuesta, hace referencia a las condiciones en las que se encuentra la universidad y está compuesta por 8 ítems (condiciones de limpieza, condiciones de iluminación, ruido en la institución, espacio para el trabajo en las aulas, condiciones de los escritorios, carencia de personal obrero, carencia de personal administrativo y carencia de suplentes y auxiliares), en todos los ítems de esta distribución se seleccionaron las cinco opciones de respuesta desde “no me genera estrés” hasta “me genera mucho estrés”.

Se obtuvo una puntuación media de 2,19, lo que quiere decir que la mayoría de los respondientes seleccionaron la opción “me genera poco estrés”, asimismo, la desviación estándar de esta dimensión es de 0,76. Es decir, las condiciones de la universidad generan poco estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.



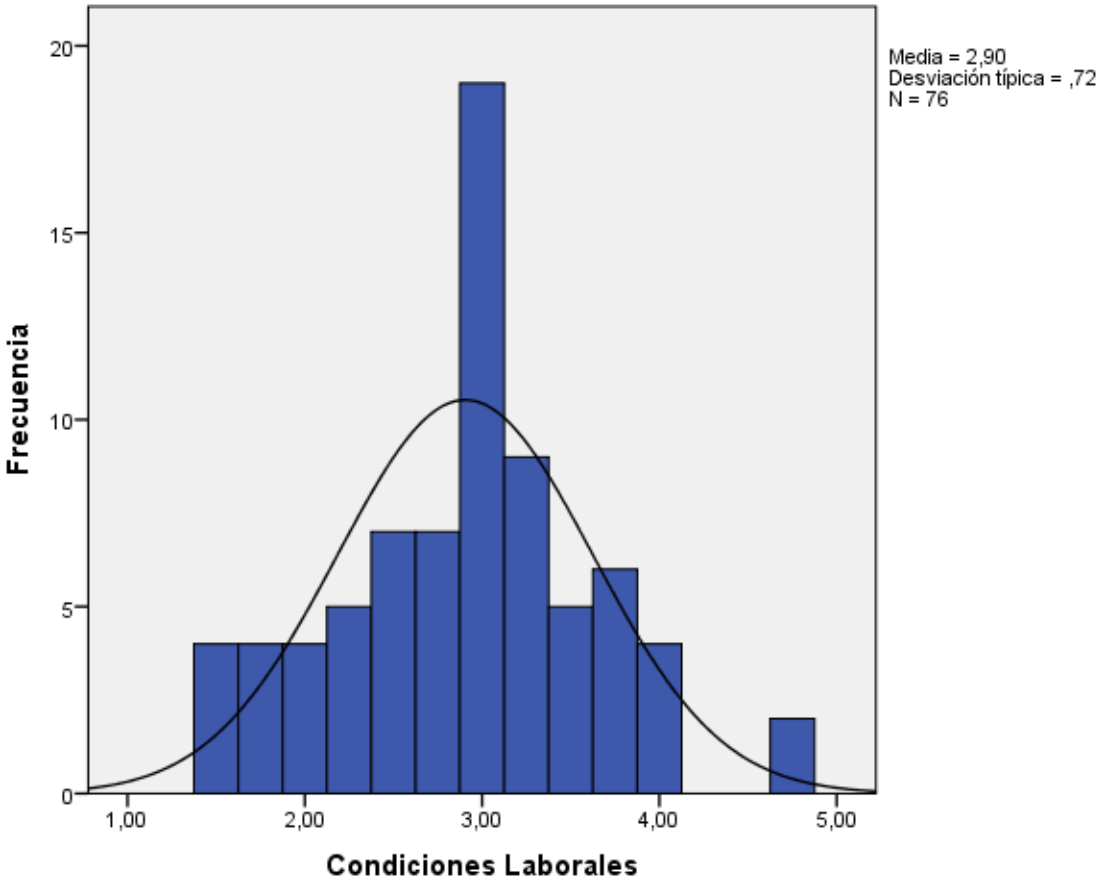
Gráfica Nº 1: Percepción de estrés en los docentes en cuanto a las condiciones de la universidad.

1.2 Dimensión 2: Condiciones laborales

En cuanto a la segunda dimensión propuesta, hace referencia a las condiciones laborales y está compuesto por 4 ítems (carencia de recursos didácticos, beneficios salariales, politización de las relaciones laborales, trabajar en doble turno), en los cuales se seleccionaron en todos los

ítems de esta dimensión las cinco opciones de respuesta desde “no me genera estrés” hasta “me genera mucho estrés”.

Se obtuvo una puntuación media de 2.90, lo que representa que la mayoría de los respondientes escogieron la opción “me genera moderado estrés”, de la misma manera la desviación estándar de esta dimensión es de 0,72, esto sugiere que las condiciones laborales le generan moderado estrés a los profesores universitarios.



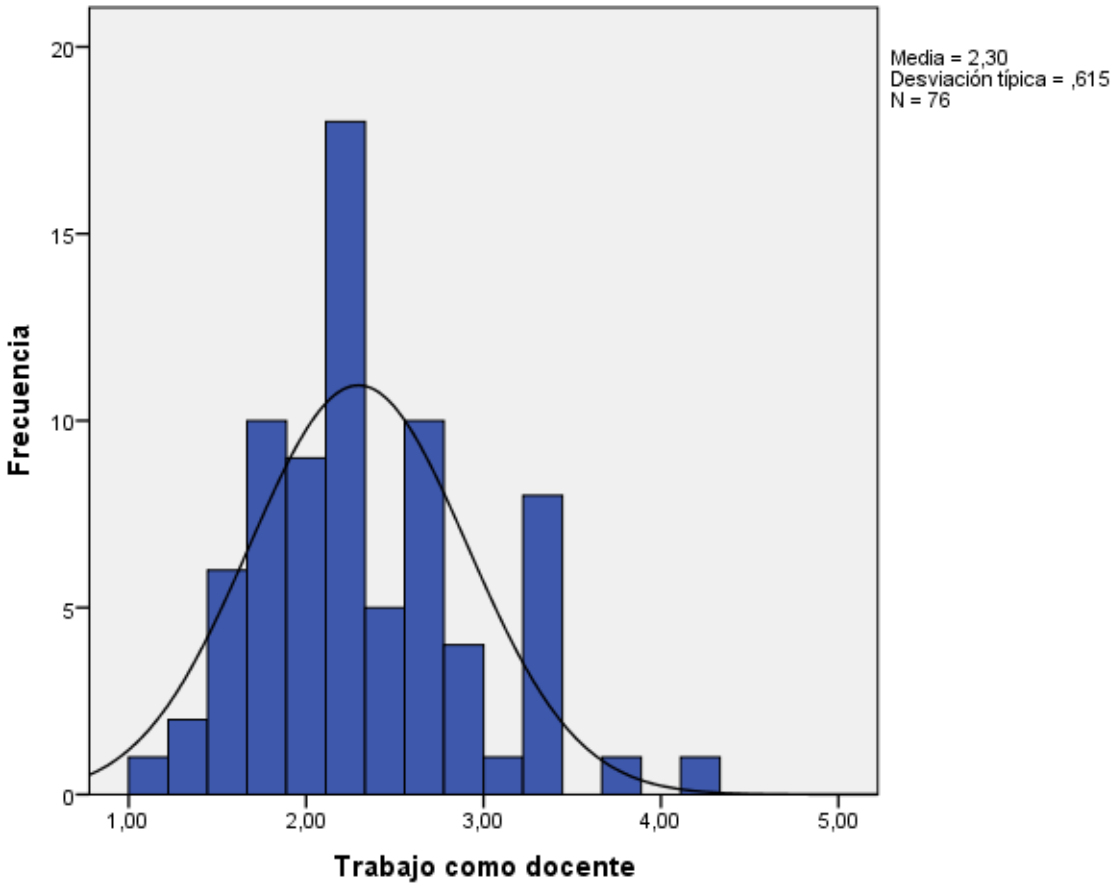
Gráfica Nº 2. Percepción de estrés en los docentes en cuanto a las condiciones laborales.

1.3 Dimensión 3: Trabajo como docente

La tercera dimensión propuesta, hace referencia al trabajo como docente y está compuesta por 9 ítems (autonomía en el aula, habilidades de dominio/manejo del grupo, estrategias de enseñanza desarrolladas en clase, tiempo para el trabajo administrativo, tiempo para planificar,

tiempo para el trabajo en el aula, conocimiento de la temática a impartir, actualización profesional y actualización de las tecnologías de la información y comunicación), en los cuales se seleccionaron en todos los ítems de esta dimensión las cinco opciones de respuesta desde “no me genera estrés” hasta “me genera mucho estrés”.

En dicha dimensión se obtuvo una puntuación media de 2,30, la cual representa que la mayoría de las respuestas de los profesores se inclinó a la opción “me genera poco estrés”, de este modo la desviación estándar de esta dimensión es de 0,615. Así mismo, para el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello el trabajo como docente les genera poco estrés.

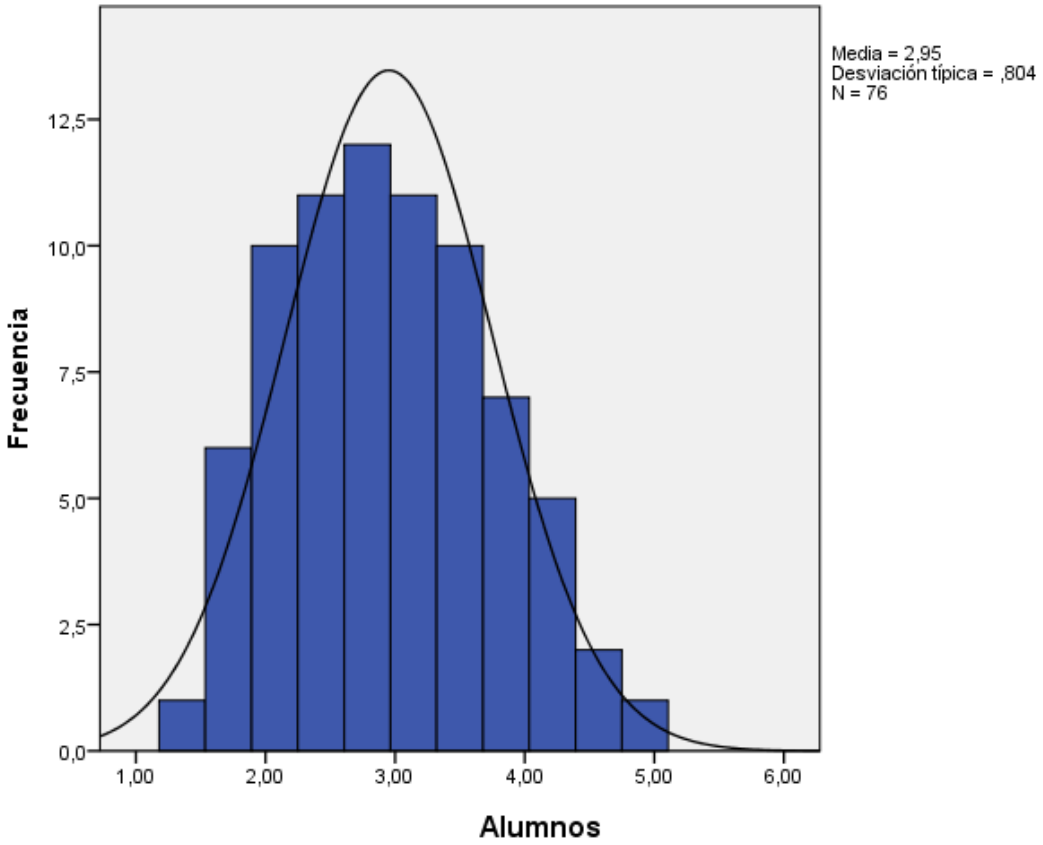


Gráfica Nº 3. Percepción de estrés en los docentes en cuanto al trabajo como docente.

1.4 Dimensión 4: Alumnos

La cuarta dimensión propuesta, está relacionada con los alumnos y está compuesta por 14 ítems (comportamiento en el aula, relaciones con los docentes y autoridades, interés mostrado por las clases, rendimiento académico, evaluación de aprendizaje y desempeño, asistencia a clase, número de alumnos por aula, atención de los alumnos, trabajo colaborativo por parte de los alumnos, puntualidad a clases/actividades programadas, valores de los alumnos, condiciones de higiene, condiciones de alimentación y condiciones socioeconómicas). En todos los ítems de esta distribución se seleccionaron las cinco opciones de respuesta desde “no me genera estrés” hasta “me genera mucho estrés”.

En esta dimensión se observo una puntuación media de 2,95, lo cual representa que la mayoría de los respondientes seleccionaron la opción de “me genera moderado estrés”, determinando que la desviación estándar de esta dimensión es de 0,804. Estos resultados demuestran que los alumnos generan un nivel moderado de estrés en los docentes.



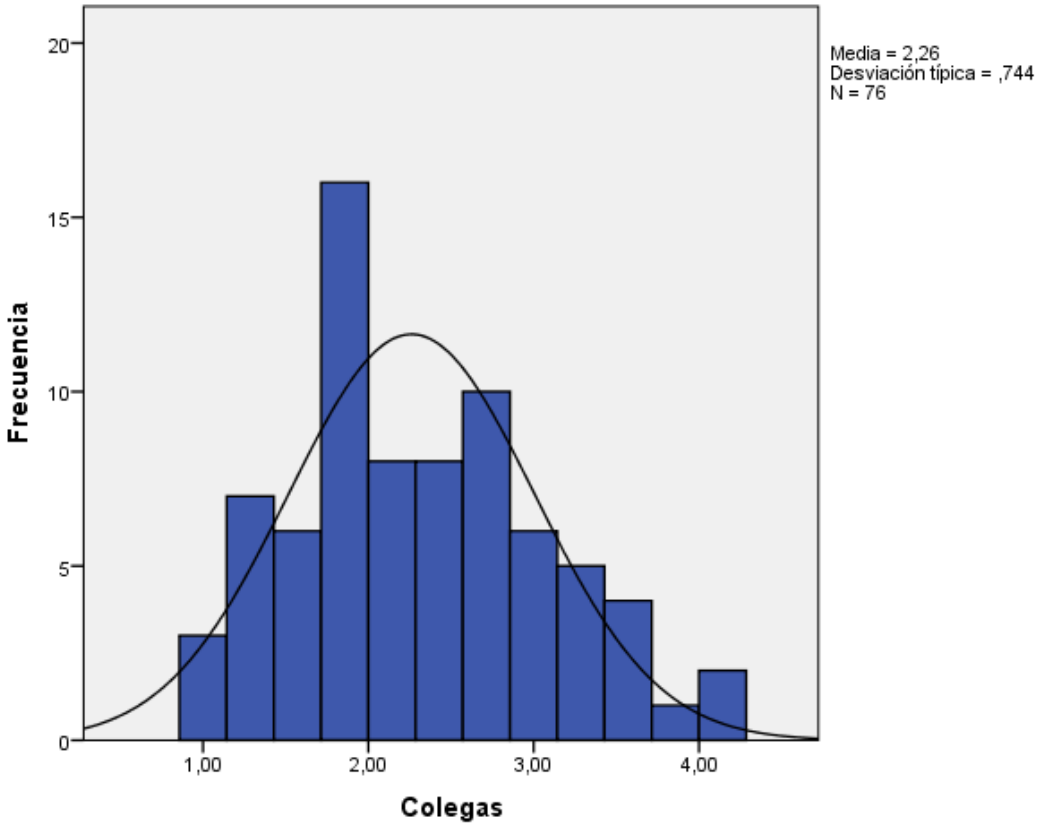
Gráfica Nº 4. **Percepción de estrés en los docentes en cuanto a los alumnos.**

1.5 Dimensión 5: Colegas

Esta quinta dimensión, hace referencia al trabajo con los colegas y está compuesta por 7 ítems (Comunicación entre los colegas, interés por el trabajo, participación en las luchas por reivindicaciones, cumplimiento de los compromisos laborales, desempeño de los especialistas, interés por el desarrollo académico y las relaciones personales entre docentes). A todos los ítems de esta distribución se le asignaron las cinco opciones de respuesta desde “no me genera estrés” hasta “me genera mucho estrés”.

Para esta dimensión, se obtuvo una puntuación media de 2,26, lo que establece que la mayoría de los respondientes selecciono la opción de “me genera poco estrés”. Asimismo, la desviación

típica de esta dimensión es de 0,744. Con las cifras arrojadas, podemos afirmar que para los docentes lidiar con sus colegas les genera poco estrés.



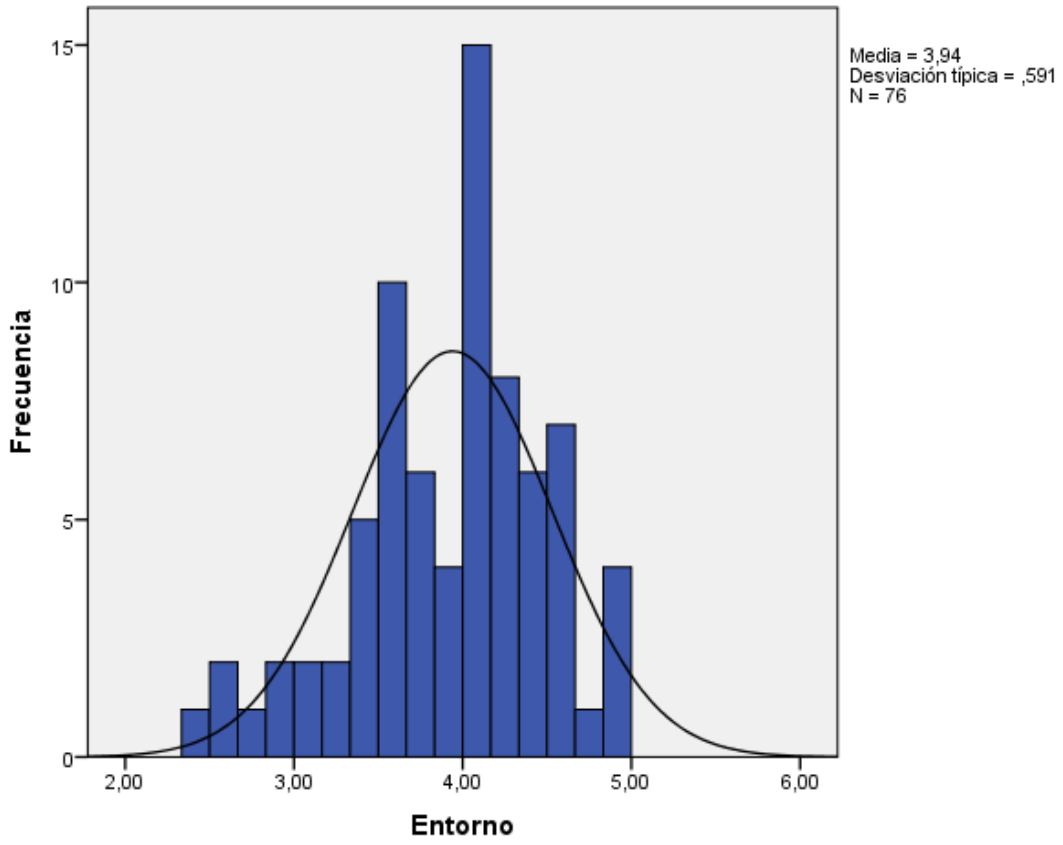
Gráfica Nº 5. **Percepción de estrés en los docentes en cuanto a los colegas.**

1.6 Dimensión 6: Entorno

La sexta dimensión propuesta, hace referencia al entorno y está compuesta por 12 ítems (inseguridad personal, traslado a la universidad, acceso a la universidad, contaminación ambiental, desabastecimiento de alimentos, indigencia, pobreza, situación general del país, situación económica del país, tráfico automotor, violencia y agresividad, y disponibilidad de vivienda), en los cuales se seleccionaron en todos los ítems de esta dimensión las cinco opciones de respuesta desde “no me genera estrés” hasta “me genera mucho estrés”.

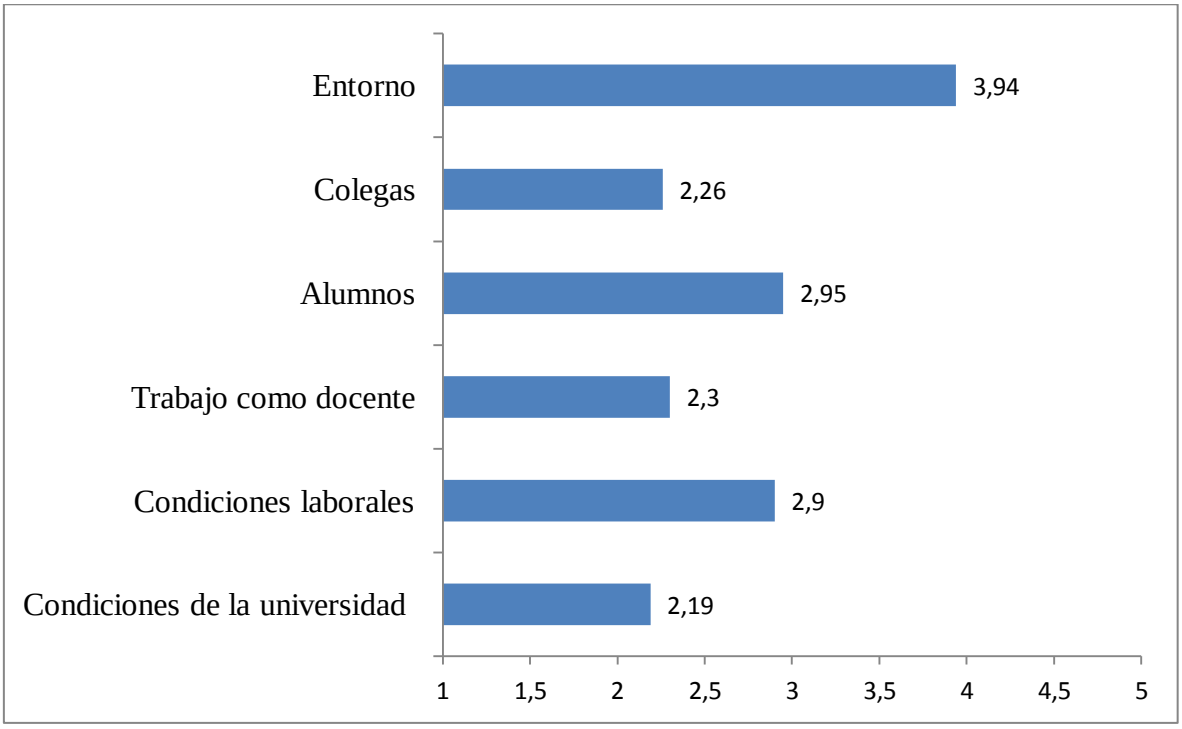
Como resultado, se obtuvo una puntuación media de 3,94, lo que representa que la mayoría de los respondientes escogieron la opción de “me genera bastante estrés”. De igual manera, la desviación típica de esta dimensión es de 0,591.

Los resultados arrojados demuestran que el entorno en el que se desenvuelven los docentes les genera bastante estrés.



Gráfica Nº 6. **Percepción de estrés en los docentes en cuanto al entorno.**

Ahora bien, en el siguiente gráfico se puede observar el nivel de estrés laboral que genera cada una de las dimensiones a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.



Gráfica Nº 7. Niveles de estrés laboral por dimensión.

En cuanto a las dimensiones de la variable estrés laboral, tal como se puede apreciar en el gráfico Nº 7, el entorno presenta la media más alta en la muestra (3,94), en un nivel más bajo se ubica la dimensión alumnos (2,95) y condiciones laborales (2,9). Por último, las dimensiones que presentan las medias más bajas de la muestra con respecto al estrés laboral son: trabajo como docente (2,3), colegas (2,26) y condiciones de la universidad (2,19).

La percepción de estrés de un individuo dependerá de la concepción que este tenga hacia una determinada situación. Por lo cual, el estrés afectara de manera positiva o negativa a los sujetos, y no será a todos de la misma manera. A partir de este punto, se determinan y establecen los factores generadores de estrés bajo las distintas valoraciones que los profesores expresaron mediante las respuestas del inventario enviado.

De esta manera, se dio respuesta a los objetivos específicos planteados en el estudio y se logró determinar la fase de identificación y descripción de los factores generadores de estrés en el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

El primer objetivo planteado busca describir la percepción de estrés en una muestra de profesores activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Asimismo, se realizó un análisis descriptivo de las seis (6) dimensiones referentes a las condiciones a las cuales el profesorado activo de esta facultad debe enfrentarse. Como resultado de este análisis, se obtuvieron los siguientes resultados bajo las valoraciones realizadas por los docentes que accedieron a participar voluntariamente en esta investigación:

Los resultados arrojados en cuanto a las condiciones de la universidad demuestran que esta dimensión genera un bajo nivel de estrés, es decir, el profesorado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de dicha institución considera que las condiciones de limpieza, iluminación, ruido en la institución, el espacio establecido para el trabajo en las aulas, el estado de los escritorios, la carencia de personal obrero, personal administrativo y la de suplentes y auxiliares se encuentra en condiciones adecuadas para ejercer su labor, debido a esto se afirma que esta dimensión no cuenta con la relevancia suficiente para ser considerado como un factor generador de estrés de alta influencia en la percepción de estrés laboral de los docentes.

Por otro lado, las condiciones laborales generan niveles moderados de estrés, por lo cual los indicadores como carencia de recursos didácticos, beneficios salariales, politización de las relaciones laborales y el trabajo en doble turno tienen una moderada influencia en la percepción de estrés laboral en los profesores activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad Católica Andrés Bello, resultados que se asemejan a los obtenido por Ramírez y D'Aubeterre (2007) en un estudio realizado a los docentes de las escuelas oficiales de educación básica.

Por otra parte, el trabajo como docente es percibido por los mismos como una de las dimensiones que generan poco estrés. De esta manera, la autonomía en el aula, las habilidades de dominio o manejo de grupo, las estrategias de enseñanzas desarrolladas en clase, el tiempo para el trabajo administrativo, el tiempo para planificar y para el trabajo en el aula, además del conocimiento de la temática a impartir, la actualización profesional y la actualización de las tecnologías de la información y comunicación; son considerados como un estimulo que no genera una influencia considerable en la labor de los profesores.

Asimismo, “las actividades asignadas a los docentes que van más allá de su labor son generadoras de estrés” (D’Aubeterre, 2010, p. 46). En relación a esto, “uno de los factores más determinantes de estrés en los docentes es la diversidad de funciones que fragmenta su trabajo, es decir, por un lado las actividades de tipo administrativo por otro lado lo referido a su formación y actualización profesional” (Corvalan, 2005, p.75)

Ahora bien, el comportamiento de los alumnos en el aula, las relaciones de los mismos con los docentes y autoridades, el interés mostrado por las clases, el rendimiento académico, la evaluación del aprendizaje y desempeño, la asistencia a clase, el número de alumnos por aula, la atención, el trabajo colaborativo, la puntualidad a clases, los valores, las condiciones de higiene, alimentación y socioeconómicas de estos generan un nivel moderado de estrés en los docentes.

En relación a esto, D’Aubeterre (2010) destaca que

> El desinterés y la disciplina en los alumnos es un factor muy importante como factor generador de estrés en los docentes, incluyendo en este aspecto, gestos despectivos, actitudes desafiantes, amenazas veladas, agresiones físicas, que generan inseguridad sobre el valor social sobre la función docente(p. 48).

Por otro lado, la quinta dimensión, la cual hace referencia a los colegas, que contempla aspectos como la comunicación entre los docentes, el interés por el trabajo, la participación en las luchas por reivindicaciones, el cumplimiento de los compromisos laborales, el desempeño de los especialistas, el interés por el desarrollo académico y las relaciones personales entre estos genera poco estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

> La interacción entre los colegas es difícil de consolidar dentro de la escuela y en algunas ocasiones no existe; ocurre lo mismo en la interacción con los apoderados; esto lo corroboran algunos autores cuando sostienen que la actividad docente se desarrolla fundamentalmente en una situación de aislamiento (Corvalan, 2005, p. 75).

Por lo cual, esta dimensión no es influyente en gran escala para los docentes.

Los elementos del entorno, son aquellos que forman parte de la vida del profesorado, entre estos se encuentra la inseguridad personal, el acceso, el traslado a la universidad, la

contaminación ambiental, el desabastecimiento de alimentos, la indigencia, la pobreza, la situación general y económica del país, el tráfico automotor, la violencia y agresividad y la disponibilidad de vivienda. Los resultados arrojados por el IPE-D reflejaron que esta dimensión es la que genera los niveles más altos de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

> Los factores del entorno son elementos contextuales a la labor del docente dentro y fuera de la escuela y que pueden incidir significativamente en el desempeño del docente. Consideraciones sobre la violencia y agresividad, inseguridad, situación del país, tráfico automotor entre otras, son elementos a los cuales el docente venezolano debe prestar atención velando por su seguridad, la de su familia y la de sus alumnos; y que en muchas circunstancias puede limitar la realización de su trabajo. (D'Aubeterre, 2010, p. 53)

Ahora bien, con el fin de identificar la variación de la percepción de estrés laboral en los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en función a los datos sociodemográficos se toma en cuenta únicamente el entorno, debido a que es la dimensión con más relevancia con respecto a las demás dimensiones consideradas ya que es la genera mayores niveles de estrés en la muestra.

Debido a lo anteriormente mencionado, a continuación se plasman y analizan los datos de los 76 docentes que accedieron a participar voluntariamente en el estudio en función a su sexo, edad, nivel académico, tiempo dedicado al trabajo y estado civil.

Asimismo, en un formato de tablas se muestra en detalle la percepción de estrés laboral en cuanto a la dimensión entorno en función a los datos sociodemográficos de la muestra final de la investigación.

De esta manera, los resultados arrojaron que, en cuanto al total de las mujeres encuestadas, el entorno genera entre poco y moderado estrés al 40% de la población femenina, mientras que al 60% restante dicha dimensión genera bastante y mucho estrés. Lo que refleja que el entorno tiene alta influencia en el nivel de estrés percibido en el profesorado femenino.

Tabla Nº 13.

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de mujeres.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	1	3%
Me genera moderado estrés	15	37%
Me genera bastante estrés	22	55%
Me genera mucho estrés	2	5%
Total	40	100%

Asimismo, con respecto a los hombres encuestados se evidenció que a un 53% esta dimensión les genera entre poco y moderado estrés, y al 47% bastante y mucho estrés. Lo que evidencia que el entorno genera una influencia menor en la población masculina.

Tabla Nº 14

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de hombres.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	4	11%
Me genera moderado estrés	15	42%
Me genera bastante estrés	16	44%
Me genera mucho estrés	1	3%
Total	36	100%

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una diferencia significativa en la influencia que tiene el entorno como generador de estrés en las mujeres con respecto a los hombres.

Con respecto a lo anteriormente mencionado, los resultados arrojados por la investigación realizada por D'Aubeterre (2010) "constatan que el estrés en docentes de sexo femenino es

mayor que en docentes de sexo masculino en cuanto a la percepción con respecto al extorno". (p. 75)

Por otro lado, con respecto a la edad de los encuestados se obtuvo que de los docentes mayores de 50 años el entorno le genera al 46% entre poco y moderado estrés; mientras que al 54% restante dicha dimensión les genera entre bastante y moderado estrés.

Tabla Nº 15

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de mayores a 50 años.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	3	6%
Me genera moderado estrés	19	40%
Me genera bastante estrés	24	50%
Me genera mucho estrés	2	4%
Total	48	100%

Asimismo, el profesorado menor de 50 años, declaró que al 47% el entorno les genera poco y moderado estrés, en cambio el 53% restante de la población indicó que esta dimensión les genera entre bastante y mucho estrés.

Tabla Nº 16

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de menores a 50 años.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	2	7%
Me genera moderado estrés	11	40%
Me genera bastante estrés	14	50%
Me genera mucho estrés	1	3%
Total	28	100%

Es importante destacar que la edad fue divida en estas dos fases debido a que "existen diferentes etapas en la vida personal y profesional que influyen en el profesor como persona."(D'aubeterre, 2010, p. 71). Sin embargo, los resultados arrojaron que no existe una diferencia significativa en cuanto a la percepción de estrés laboral con respecto a la edad de la población. Debido a esto podemos afirmar que el estrés laboral no ejerce influencia en las diferentes etapas de la vida personal y profesional del docente como persona que señala D'Aubeterre.

Por otra parte, en cuanto al nivel académico, los resultados demostraron que al 38% de los docentes que cuentan con una licenciatura el entorno les genera entre poco y moderado estrés y al 63% restante afirmaron que dicha dimensión les genera bastante estrés.

Tabla Nº 17

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	1	13%
Me genera moderado estrés	2	25%
Me genera bastante estrés	5	63%
Me genera mucho estrés	0	0%
Total	8	100%

Asimismo, los resultados de aquellos docentes que cuentan con una especialización arrojaron que el 54% percibe un nivel moderado de estrés en cuanto al entorno mientras que al 46% les genera bastante estrés.

Tabla Nº 18

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con especialización.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	0	0%
Me genera moderado estrés	7	54%
Me genera bastante estrés	6	46%
Me genera mucho estrés	0	0%
Total	13	100%

Del mismo modo, los docentes con maestría demostraron que al 41% de los mismos el entorno les genera poco y moderado estrés y el 59% percibe bastante y mucho estrés.

Tabla Nº 19

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con maestría.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	4	9%
Me genera moderado estrés	15	32%
Me genera bastante estrés	24	52%
Me genera mucho estrés	3	7%
Total	46	100%

Por último, el profesorado con un título de doctorado percibe que al 67% de la población el entorno le genera moderado estrés y al 33% restante bastante estrés.

Tabla Nº 20

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes con doctorado.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	0	0%
Me genera moderado estrés	6	67%
Me genera bastante estrés	3	33%
Me genera mucho estrés	0	0%
Total	9	100%

Por lo cual, se estable que el entorno genera bastante estrés al 63% de los docentes con licenciatura, 59% a aquellos que cuentan con una maestría, 46% a los que tienen una especialización y por último 33% a los docentes con un título de doctorado. Debido a esto, se puede afirmar que no existe una diferencia significativa en cuanto a los profesores con

licenciatura, maestría y especialización; sin embargo si se puede observar una disimilitud entre los docentes con licenciatura y doctorado.

Ahora bien, con respecto al tiempo dedicado al trabajo aquellos docentes que se dedican a ejercer su labor a tiempo completo demuestran que el 36% percibe entre poco y moderado estrés, mientras que al 64% restante el entorno les genera entre bastante y mucho estrés.

Tabla Nº 21

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes que se dedican ejercer su labor a tiempo completo.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	2	9%
Me genera moderado estrés	6	27%
Me genera bastante estrés	12	55%
Me genera mucho estrés	2	9%
Total	22	100%

Por otro lado, aquellos que se dedican a tiempo convencional apuntan que al 3% de la población le genera poco estrés, al 53% moderado y al 44% bastante estrés.

Tabla Nº 22

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes que se dedican a ejercer su labor tiempo convencional.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	1	3%
Me genera moderado estrés	18	53%
Me genera bastante estrés	15	44%
Me genera mucho estrés	0	0%
Total	34	100%

Por último, los resultado de los docentes que laboran por horas arrojan que el 40% percibe poco y moderado estrés y el 60% señaló que el entorno les genera entre bastante y mucho estrés.

Tabla Nº 23

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes que se dedican a ejercer su labor por horas.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	2	10%
Me genera moderado estrés	6	30%
Me genera bastante estrés	11	55%
Me genera mucho estrés	1	5%
Total	20	100%

Por lo cual, se puede afirmar que no existe diferencia significativa entre la percepción de estrés laboral en los profesores en cuanto al tiempo dedicado a ejercer su labor como docente.

Para finalizar, en lo que respecta al estado civil los resultados obtenidos demuestran que el 40% de los docentes solteros percibe un nivel entre poco y moderado estrés y el 60% restante se sitúa entre bastante y mucho estrés.

Tabla Nº 24

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes solteros.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	1	7%
Me genera moderado estrés	5	33%
Me genera bastante estrés	8	53%
Me genera mucho estrés	1	7%
Total	15	100%

Del mismo modo, al 45% de los docentes casados el entorno les genera entre poco y moderado estrés y al 55% bastante y mucho estrés.

Tabla Nº 25

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes casados.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	3	6%
Me genera moderado estrés	18	39%
Me genera bastante estrés	24	51%
Me genera mucho estrés	2	4%
Total	47	100%

En cuanto a los docentes divorciados esta dimensión le genera al 61% entre poco y moderado estrés, mientras que al 39% le genera bastante y mucho estrés.

Tabla Nº 26

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes divorciados.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	1	8%
Me genera moderado estrés	7	53%
Me genera bastante estrés	5	39%
Me genera mucho estrés	0	0%
Total	13	100%

Por último a los profesores viudos, los cuales representan el 1% de la población el entorno les genera bastante estrés en un 17%.

Tabla Nº 27

Percepción de estrés laboral de la dimensión entorno con respecto a la muestra total de docentes viudos.

	Frecuencia	Porcentaje
Me genera poco estrés	0	0%
Me genera moderado estrés	0	0%
Me genera bastante estrés	1	17%
Me genera mucho estrés	0	0%
Total	1	100%

Estos resultados reflejan, que no existe diferencia significativa entre aquellos docentes que se encuentran solteros y casados. Sin embargo, la diferencia está presente entre aquellos docentes divorciados y viudos, los cuales a su vez presentan una disimilitud importante con respecto a los profesores solteros y casados. Asimismo, tal como señala D'aubeterre mediantes los resultados obtenidos en su investigación, "si evidencian diferencias significativas en cuanto al estado civil para la dimensión entorno." (p.81)

A su vez, el estado civil denominado como divorciado representa al 17% de las respuestas dadas por los profesores, los cuales identificaron que al 66% esta dimensión le genera entre poco y moderado estrés. Por lo cual, al 39% le genera entre bastante y mucho estrés. Para finalizar, los profesores viudos representan al 1% y establecieron que al 17% le genera bastante estrés la variable del entorno.

CAPITULO VII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo estudiado durante esta investigación, se debe destacar la importancia que se le ha asignado a la influencia que tiene el estrés en las personas, debido que este puede afectar de manera positiva o negativa dependiendo de cómo se afronte dicho estimulo por la persona que lo padece. Sin embargo, los aportes que otorgaron las investigaciones tomadas en cuenta, reflejan que el estrés en los trabajadores es aún mayor y presenta consecuencias que perjudican directamente la salud de los mismos.

Asimismo, para detectar si algún factor se considera una fuente de estrés, se debe diagnosticar e identificar la situación a la que el individuo o trabajador se está enfrentando y las alteraciones que esta crea en él. Por lo cual, se determina que los estresores tienen diversas fuentes y cada trabajador tendrá una percepción distinta con respecto las condiciones del trabajo en sí y al entorno que este transcurre.

En relación con lo anteriormente establecido, los elementos determinantes del estrés y efectos en la salud que pueden ocasionarse en la labor del docente, demuestran una relación de este con el entorno que lo rodea.

En este orden de ideas, esta investigación tuvo como objetivo general identificar los factores generadores de estrés laboral en el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés. Estos factores se midieron mediante seis (6) dimensiones que nos sirvieron como guía para el desarrollo de la investigación, las cuales son las condiciones de la universidad, las condiciones laborales, el trabajo como docente, los alumnos, los colegas y el entorno.

Considerando estas dimensiones, se buscó conocer cuál de estas se diagnosticaban como factores generadores de estrés y se obtuvo como resultados que todas influyen y generan estrés laboral, sin embargo no en la misma escala de niveles. En este caso, el mayor índice de percepción de estrés lo arrojo la dimensión del entorno. Lo cual permitió el logro del segundo

objetivo, determinar la percepción de estrés en el profesorado activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en su sede de Montalbán en el año 2017.

Es bien sabido, que la situación en Venezuela durante los últimos años ha sido afectada por diversos elementos y realidades que afectan negativamente a todos sus habitantes, entre ellos la violencia, la inseguridad, el desabastecimiento de alimentos, la situación económica, entre otras. Por lo cual, el estrés que genera dichas características se refleja en los resultados de manera determinante, a tal punto que el alto índice de influencia definió el siguiente objetivo establecido en esta investigación.

A causa de lo mencionado anteriormente, se logró identificar la variación de la percepción de estrés laboral en los docentes activos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en función a su sexo, edad, nivel académico, tiempo dedicado al trabajo y estado civil. Dicha variación, se realizó únicamente con la dimensión del entorno y los datos sociodemográficas definidos por el sexo, la edad, nivel académico, tiempo dedicado al trabajo y estado civil.

Por consiguiente, estos datos sociodemográficos reflejaron resultados en los cuales se identificaban unas diferencias significativas y otros con niveles de significancia no relevantes. El dato con mayor diferencia significativa fue el sexo, demostrando que al género femenino le causa más estrés laboral el entorno que al género masculino.

El estrés laboral de los docentes requiere una estimulación física y psicológica para el afrontamiento de las exigencias por parte de su profesión. Las cuales van más allá del trabajo dentro del aula con los estudiantes, y se plantan ante los retos que presentan las dimensiones nombradas anteriormente.

Para finalizar, es pertinente acotar que los resultados obtenidos dieron respuesta a la pregunta ya que se conoce cuales son los factores generadores de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello y el nivel de estrés que dichos factores generan, el cual se presenta a continuación de manera descendente: se obtuvo que el entorno presenta la media más alta en la muestra (3,94), en un nivel más bajo se ubica la dimensión alumnos (2,95) y condiciones laborales (2,9). Por último, las dimensiones que

presentan las medias más bajas de la muestra con respecto al estrés laboral son: trabajo como docente (2,3), colegas (2,26) y condiciones de la universidad (2,19).

Algunas recomendaciones derivadas del estudio:

Las recomendaciones del estudio se dirigen a:

- Se recomienda que los docentes logren la organización del tiempo dedicado al trabajo, debido a que esto les permitirá disfrutar sin interrupciones el tiempo que puedan dedicarle a sus familias o actividades que gusten realizar.

- Se sugiere el desarrollo de nuevos estudios bajo el mismo enfoque metodológico pero incorporando adicionalmente la variable del bienestar psicológico, de esta manera se establece de manera directa como el estrés puede afectar a la salud mental.

- Se propone la realización de talleres y técnicas terapéuticas buscando disminuir los niveles de estrés de los profesores.

- Se plantea analizar si el estrés laboral ejerce influencia en los indicadores de desempeño de los profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Lo que permitirá buscar soluciones para mejorar el desempeño de los profesores, en caso de que estos tengo niveles bajos.

- Se recomienda que bajo los mismos parámetros de esta investigación, se realicen otros estudios acerca de los factores generadores estrés en todas las escuelas de la universidad. Para lograr establecer estos factores abarcando a todos los profesores y generar políticas y recomendaciones que puedan disminuir sus niveles de estrés

- Se sugiere que se promuevan prácticas de deportes de relajación para el control y nivelación de los niveles de estrés.

- La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales debería fomentar las estrategias de afrontamiento, es decir, entrenamiento en resolución de problemas, mejor manejo del tiempo, entre otras. Sin tomar en cuenta o establecer la evitación de los problemas debido a que los mismos aparecerán nuevamente.

LISTA DE REFERENCIAS

Arias, F. (2006). El *proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ta ed). Editorial Episteme.

Blanco, F. (1991). *Sexología definición y concepto. Teoría de la variante fisiológica del sexo y su función propuesta* (2da ed, pp.2-3). Caracas: CIPV.

Blanco, N., & Alvarado, M. (2005). Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. *Revista de Ciencias Sociales*, 11 (3), 537-544. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011311

Bolívar, A., & Escalona, M. (2004). *Influencia del estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés, androginia y el sexo sobre la satisfacción laboral* (Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello.

Brito, F., & Ciccotti, A. (2007). *Efectos de la satisfacción laboral y nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud en Caracas* (Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello.

Castillo, P. (2011). *Los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela.* (Postgrado). Universidad Católica Andrés Bello.

Conesa, D., & Egea, R. (2000). Operativización de variables en la investigación psicológica. *Psicothema, 12* (2), 157-162. Recuperado de: http://www.psicothema.com/pdf/538.pdf

Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias De La Educación*, (Vol 19, Nº 33), 228-247. Recuperado de: http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf

Corvalán, M. (2005). La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. *Enfoques Educacionales*, 7 (1), 69-79. Recuperado de: http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/enfoques/09/Corvalan_N7_2005.pdf

Cox, T., & González, R. (2002). El estrés laboral: Panorámica europea. *Agencia Europea Para La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, (ISSN 1608-4152), 4-6. Recuperado de: https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/magazine/5

De Jesús, I., & Girón, B. (2008). *Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve* (Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello.

Díaz, S., & Pignataro, R. (2004). *Diagnostico de los niveles de desgaste profesional (BURNOUT) en una muestra de profesores de la UCAB Caracas* (Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello.

Domínguez, J. (2004). Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). *Salud De Los Trabajadores*. 12, (2), 5-25.

D'Aubeterre, L. (2010). Factores que inciden en la percepción de estrés en docentes de Educación Básica en Venezuela. *Trabajo de especialización no publicado. Escuela de Estadística y Ciencias Actuariales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas*.

Enjuto, J. (2001). *Prevención de riesgos laborales: La enseñanza, profesión en riesgo* (pp. 1-5). Murcia: Educar 2000.

Estatuto Orgánico de la Universidad Católica Andrés Bello. (2015). Publicaciones UCAB. Caracas, Venezuela. Recuperado de: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/Reglamentos/2.01.pdf

Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica* (1st ed., pp. 105-106). Córdoba: Editorial Brujas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5th ed.). México DF: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.

Holmes, T., & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal Of Psychosomatic Research*, *11*(2), 213-218. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4

Ivancevich, M., Matteson, T., & Richard lll, P. (1985). Whos liable for stress on the job. *Harvard Business Review,*, (63(2). Recuperado de: https://hbr.org/1985/03/whos-liable-for-stress-on-the-job

Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Revista Salud Pública de México*, 49(2), 109-117. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v21n2/art02.pdf

Kerlinger. (1975). *Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología.* México: Interamericana (Ed. Original 1973)

Kerlinger. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento* (1st ed., p. 240). México DF: Interamericana.

Kyriacou, L. (2003). *El profesor acosado: del agobio al estrés*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Lazarus, R. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A history o changing outlooks. *Annual Review Pshycol.* 44, 1-5.Recuperado de: http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress. Appraisal and coping.*. Nueva York: Springer Publishing Company.

Lousinha, A., & Guarino, L. (2013). Diferencias individuales como moderadoras de la relación estrés-salud en docentes universitarios. *Summa Psicológica UST*. 10(1), 73-84. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/summa/v10n1/a07.pdf

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (1940). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N 8.236, de fecha 26 de julio de 2005. Recuperado de: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf

Manterola, C., & Otzen, T. (2014). Estudios Observacionales. Los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica. *Int. J Morphol*, 32 (2), 634-645. Recuperado de: http://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf

Martín, H., Salanova, M., & Peiró, J. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de sastre? *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (10), 167-185.

Martín, R., Vera, J., Cano, M & Molina, C (2004). Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: Una aproximación al estrés laboral y al burnout en clave psicosocial. *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, 75, 187-211. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1031872

Naranjo, P. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Educación. 33 (2), 173. Recuperado de: http://www.redalyc.org/html/447/44780111/

Norfolk, D. (2000). El estrés del Ejecutivo. *Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*. Madrid: Editorial: Deusto S.A Ediciones.

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (2008). Caracas.

Northwestern National Life (1991*). Employee burnout: America's newest epidemic*. Minneapolis: Northwestern National Life Insurance Company.

Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención.* Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N 56). Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2017). Estadísticas horas del trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/lang--es/index.htm

Paredes, M. (2002). *Caracterización multivariante del síndrome del "burnout" en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca*. Universidad de Salamanca: Salamanca.

Parra, O. (2003) *Guía de muestreo*. (2da ed). Maracaibo: Universidad del Zulia.

Peiró, J. (2001). Estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo*, (13), 18-28. Recuperado de: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf

Peiró J. (2003). *Desencadenantes del estrés laboral.* México: Pirámide S.A

Ramírez. (2006). La Universidad Venezolana: desafíos en una época de transición. *Revista Laurus*, 12 (21), 105-121. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102109

Ramírez., N. (2008). . Madrid: Ibérico Europea de Ediciones, S A.

Ramírez & D`Aubeterre, M. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006), Revista Investigación y Postgrado. 22, (1).

Ramírez., D'Aubeterre,L,. & Álvarez. (2008). Un estudio sobre estrés laboral en una muestra de maestros de Educación Básica del área metropolitana de Caracas. *Revista Extramuros*, *29*(2), 68-98.

Ramírez,., D'Aubeterre,L,. & Álvarez. (2010). Características socio-profesionales de los docentes y su percepción de 'estresores' en la Educación Básica en Venezuela. *Revista de Pedagogía*, *31*(88), 133-157.

Ramírez., D'Aubeterre,L,. & Álvarez. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. *Investigación y Postgrado*, *25*(1), 33-62. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872010000100003

Ramírez. (1999). *Proyecto de Investigación.* Caracas: Panapo.

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Recuperado de: http://www.rae.es/rae.html

Rodríguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo.* Argentina:

Publicaciones, Centro Internacional de la Formación de la OIT, 171-172. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Ruiz, C. (2007). Confiabilidad. Recuperado el día 20 de agosto de 2017, en: http://carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Cursos%20CII%20%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf

Sabino. (1992). *El Proceso de Investigación.* Caracas, Venezuela, Panapo, 89. Recuperado de: https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

Sahili, G. (2010). *Psicología para el Docente (1era Ed)*. Guanajato: Universidad de Guanajuato.

Sánchez, M., & Clavería, M. (2005). Profesorado universitario: Estrés laboral. Factor de riesgo de salud. *Enfermería Global,* 4(1), 1-16. Recuperado de: http://revistas.um.es/eglobal/article/view/512/526

Sánchez, G., & Maldonado, O. (2003). Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y ÚNICA. *Revista de Ciencias Sociales*, *9*(2), 1-13. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/280/28009211.pdf

Saura, A., Simó, G., Enache,., & Fernández, A. (2011). Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. *Education policy analysis archives*, *19*(4), 1-25. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275019735004

Schaufeli, W & Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?. *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*, 20, 4-9. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=284097

Silva, J. (2010). *Metodología de la investigación, elementos*. (1ra ed.). Caracas: Editorial CO-BO.

Travers, C & Cooper, C. (1997). *Costes y consecuencias del estrés entre los docentes.* Barcelona: Paidós.

Unda, S. (2014). Significado psicológico del estrés laboral y del malestar en profesores universitarios. *Revista Mexicana De Orientación Educativa*, 11(26), 48-62.

Unión General de Trabajadores. (2001). *Guía sobre la prevención de riesgos laborales.* Valencia: Comisión Ejecutiva Confederal UGT.

Universidad Católica Andrés Bello (2009). *Reseña Historica*. Recuperado el 19 de Enero de 2016, de: http://www.ucv.ve/sobre-la-ucv/resena-historica.html.

ANEXOS

Anexo A: Inventario de Percepción de Estrés Docente (IPE-D)

Inventario de Percepción de Estrés Docente (IPE-D)

Estimado docente, requerimos de su valiosa colaboración para responder todas y cada una de las afirmaciones que se presentan para lograr obtener resultados efectivos de este trabajo de investigación.

Es importante acotar que los datos recopilados tendrán un uso estrictamente académico y se garantiza confidencialidad de sus respuestas debido al anonimato del cuestionario.

1. Datos sociodemográficos
En esta sección del instrumento le solicitamos que por favor nos brinde su información personal, referida a diferentes aspectos que se vinculan con su vida laboral. Para ello marque la opción correspondiente o bien complete el espacio en blanco.

Datos identificación del profesor de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello		
Sexo: Mujer ☐ Hombre ☐	Edad:	Nivel académico: Licenciatura ☐ Especialización ☐ Maestría ☐ Doctorado ☐
Tiempo dedicado al trabajo: Tiempo completo ☐ Tiempo convencional ☐ Por horas ☐	Estado civil: Soltero ☐ Divorciado ☐ Casado ☐ Viudo ☐	

2. Inventario de Percepción de Estrés Docente (IPE-D)
A continuación le presentamos una serie de afirmaciones que tienen que ver con las condiciones de su trabajo. Deberá seleccionar el nivel de estrés que le generan estas situaciones, escogiendo solo una opción.

En cuanto a las condiciones de la universidad	No me genera estrés	Me genera poco estrés	Me genera moderado estrés	Me genera bastante estrés	Me genera mucho estrés
Condiciones de limpieza	1	2	3	4	5
Condiciones de iluminación	1	2	3	4	5
Ruido en la institución	1	2	3	4	5
Espacio para el trabajo en las aulas	1	2	3	4	5
Condiciones de los escritorios	1	2	3	4	5
Carencia de personal obrero	1	2	3	4	5
Carencia de personal administrativo	1	2	3	4	5
Carencia de suplentes y auxiliares	1	2	3	4	5
En cuanto a las condiciones laborales					
Carencia de recursos didácticos	1	2	3	4	5
Beneficios salariales	1	2	3	4	5
Politización de las relaciones laborales	1	2	3	4	5
Trabajar en doble turno	1	2	3	4	5
En cuanto a su trabajo como docente					
Autonomía en el aula	1	2	3	4	5
Habilidades de dominio/manejo del grupo	1	2	3	4	5
Estrategias de enseñanzas desarrolladas en clase	1	2	3	4	5
Tiempo para el trabajo administrativo (corrección exámenes y otros)	1	2	3	4	5
Tiempo para planificar	1	2	3	4	5
Tiempo para el trabajo en el aula	1	2	3	4	5
Conocimiento de la temática a impartir	1	2	3	4	5

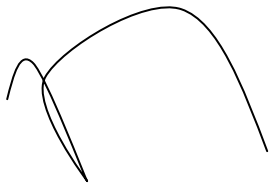
Actualización profesional (cursos, diplomados, talleres)	1	2	3	4	5
Actualización de las tecnologías de la información y comunicación	1	2	3	4	5
En cuanto a los alumnos					
Comportamiento en el aula	1	2	3	4	5
Relaciones con los docentes y autoridades	1	2	3	4	5
Interés mostrado por las clases	1	2	3	4	5
Rendimiento académico	1	2	3	4	5
Evaluación del aprendizaje y desempeño	1	2	3	4	5
Asistencia a clases	1	2	3	4	5
Número de alumnos por aula	1	2	3	4	5
Atención de los alumnos	1	2	3	4	5
Trabajo colaborativo por parte de los alumnos	1	2	3	4	5
Puntualidad a clases/actividades programadas	1	2	3	4	5
Valores de los alumnos (honestidad, responsabilidad, respeto)	1	2	3	4	5
Condiciones de higiene	1	2	3	4	5
Condiciones de alimentación	1	2	3	4	5
Condiciones socioeconómicas	1	2	3	4	5
En cuanto a los colegas					
Comunicación entre los colegas	1	2	3	4	5
Interés por el trabajo	1	2	3	4	5
Participación en las luchas por reivindicaciones	1	2	3	4	5
Cumplimiento de los compromisos laborales	1	2	3	4	5
Desempeño de los especialistas	1	2	3	4	5
Interés por el desarrollo académico	1	2	3	4	5
Relaciones personales entre docentes	1	2	3	4	5
En cuanto al entorno					
Inseguridad personal	1	2	3	4	5

Acceso a la universidad	1	2	3	4	5
Traslado a la universidad	1	2	3	4	5
Contaminación ambiental	1	2	3	4	5
Desabastecimiento de alimentos	1	2	3	4	5
Indigencia	1	2	3	4	5
Pobreza	1	2	3	4	5
Situación general del país	1	2	3	4	5
Situación económica del país	1	2	3	4	5
Tráfico automotor	1	2	3	4	5
Violencia y agresividad	1	2	3	4	5
Disponibilidad de vivienda	1	2	3	4	5

Anexo B: Constancia de validación del instrumento por parte de los expertos.

Constancia de Validación de Instrumento

Yo, Josè R. Naranjo M., cédula de identidad Nº 2.808.435 de profesión Industriólogo , y ejerciendo actualmente como experto; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento IPED-U que consta de 54 preguntas cerradas con el cual se ha de realizar la recolección de datos del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UCAB** presentado por **Alejandra Méndez** y **Melanie Weichselbaumer**, cursantes regulares de la Universidad Católica Andrés Bello en la carrera de Relaciones Industriales. Los resultados de la revisión realizada corresponden a aspectos como **adecuación**: correspondencia del contenido de la pregunta con los objetivos de la investigación; **pertinencia**: relación estrecha de la pregunta con la investigación; y **redacción**: interpretación unívoca de la pregunta, a través de la claridad y precisión del uso del vocabulario técnico, de cada uno de los ítems presentados



Firma

Constancia de Validación de Instrumento

Yo, Alberto Rodríguez, cédula de identidad Nº V- 5530247 de profesión sociólogo, y ejerciendo actualmente como experto; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento IPED-U que consta de 57 preguntas cerradas con el cual se ha de realizar la recolección de datos del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UCAB** y presentado por **Alejandra Méndez** y **Melanie Weichselbaumer**, cursantes regulares de la Universidad Católica Andrés Bello en la carrera de Relaciones Industriales. Los resultados de la revisión realizada corresponden a aspectos como **adecuación**: correspondencia del contenido de la pregunta con los objetivos de la investigación; **pertinencia**: relación estrecha de la pregunta con la investigación; y **redacción**: interpretación unívoca de la pregunta, a través de la claridad y precisión del uso del vocabulario técnico, de cada uno de los ítems presentados

Observaciones: Revisar OATD para el análisis de los resultados

Firma