

Resiliencia y Afrontamiento Del Estrés Laboral en Empleados Públicos Titulares y Contratados.

Resilience And Coping Of Work Stress In Holders And Contracted Public Employees.

Autor: Carlos Vivas-Lucas

Orcid:

Correo:

Filiación: Universidad Estatal de Milagro-Ecuador

RESUMEN

Los empleados públicos, profesores universitarios están sometidos a múltiples presiones durante su actividad laboral, el manejo de grandes volúmenes de actividades, la sobrecarga y condición de contractual; son factores que trastocan su desempeño laboral. Por ello, reviste significado el propósito de Analizar los factores que generan estrés en empleados públicos universitarios de nombramiento y contratados de la Escuela de Enfermería en la Universidad de Guayaquil caracterizando su incidencia en su desempeño laboral, el cual, se constituyó en el objetivo de esta investigación. Metodológicamente, se enmarca en un enfoque cuantitativo (positivista), con diseño de carácter no experimental, bajo la modalidad investigación de campo, tipo descriptiva, de corte transversal. La población estuvo representada por 526 docentes, con una muestra de 97 docentes de la Carrera de Enfermería en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil. La técnica de recolección de datos fue la observación directa y la encuesta y como instrumentos se empleó el cuestionario y el cuaderno de notas. El análisis de los resultados se realizó utilizando estadísticas descriptivas a través de un análisis cuantitativo. Los resultados reflejan que el 78% de la muestra encuestada son docentes contratados, condición que se convierte en un estresor dado que un 39% de la muestra considera que la estabilidad laboral influye en el desempeño como docente. Se concluye que en el personal académico universitario que labora en la Carrera de Enfermería de esta universidad se manifiestan como estresores la inestabilidad laboral, el desconocimiento del régimen de escalafón y del proceso de recategorización, dado que no conocer los mecanismos para participar en estos procesos les genera estrés afectando su desempeño laboral.

Palabras claves: Resiliencia; estrés laboral; empleados públicos; afrontamiento

Abstract

Public employees, university professors are subjected to multiple pressures during their work activity, the handling of large volumes of activities, the overload and contractual status; are factors that disrupt your job performance. For this reason, the purpose of analyzing the factors that generate stress in public university employees appointed and hired from the School of Nursing at the University of Guayaquil is characterized by characterizing their impact on their job performance, which became the

objective of this investigation. Methodologically, it is framed in a quantitative (positivist) approach, with a non-experimental design, under the modality of field research, descriptive type, cross-sectional. The population was represented by 526 teachers, with a sample of 97 teachers from the Nursing Career at the Faculty of Medical Sciences of the University of Guayaquil. The data collection technique was direct observation and the survey, and the questionnaire and the notebook were used as instruments. The analysis of the results was carried out using descriptive statistics through a quantitative analysis. The results show that 78% of the surveyed sample are contracted teachers, a condition that becomes a stressor given that 39% of the sample considers that job stability influences performance as a teacher. It is concluded that in the academic staff that works in the Nursing Career of this university, job instability, ignorance of the ladder regime and the recategorization process are manifested as stressors, since not knowing the mechanisms to participate in these processes generates stress affecting their job performance.

Keywords: Resilience; job stress; public employees; coping

INTRODUCCIÓN.

La educación como proceso busca el desarrollo de las capacidades del ser humano, constituyéndose en un escenario para potenciar las habilidades y destrezas del ser humano, a partir de la comprensión de su entorno y de la sociedad donde está inmerso. Para Ruiz, Torres y García (2018) “Los sistemas de educación en todos los niveles y grados de enseñanza, constituyen uno de los factores más importantes del desarrollo y evolución de los países y sociedades tradicionales en su evolución y desarrollo sociocultural” (p.10)

La educación, en todos sus niveles y grados de enseñanza, se convierte pues como lo reflejan Millán, Calvanese, D’Aubeterre, (2017) en un área fascinante para desarrollar investigaciones y más si logra asociar con administración en el ámbito laboral destinados al área de la salud, entrelazando sus relaciones intrínsecas tendentes a potenciar la calidad educativa.

En este sentido, si se fija la mirada en la Educación Superior, UNESCO (1995) menciona que a finales de los noventa:

La calidad se ha convertido en una preocupación fundamental en el ámbito de la educación superior. Y ello porque la satisfacción de las necesidades de la sociedad y las expectativas que suscita la educación superior dependen en última instancia de la calidad del personal docente, de los programas y de los estudiantes tanto como de las infraestructuras y del medio universitario. La búsqueda de la "calidad" tiene aspectos múltiples; las medidas para acrecentar la calidad de la educación superior deben estar destinadas a alcanzar objetivos institucionales y de mejoramiento del propio sistema (p.23).

Continúa refiriéndose en ese mismo documento UNESCO (1995) que:

La evaluación y el incremento de la calidad deberían iniciarse con el personal de enseñanza e investigación, logrando su participación activa en atención a su cometido central en las actividades de las instituciones de educación superior. Las políticas de desarrollo de los recursos humanos, en especial las relativas a la contratación y los ascensos, deberían basarse en principios claros y objetivos bien definidos, haciendo hincapié en la capacitación inicial y en el empleo del personal universitario y en la instauración de mecanismos más rigurosos de selección y capacitación del personal encargado de funciones administrativas y de gestión en la educación superior. (p. 23).

Este documento, aún tiene vigencia dado que el hablar de calidad en Educación Superior, imprime especial importancia el tener un recurso humano bien formado y un Estado definiendo políticas claras de contratación y ascenso para el personal docente universitario, servidores públicos que ejerzan su práctica educativa en ambientes saludables.

Ahora bien, esta circunstancia debe cotejarse con lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (2010) cuando define a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.6). Es decir, la salud no obedece a criterios puramente biológicos o físicos. Implica, además, la prevención de factores de riesgo que incidan en el componente humano, social y emocional del trabajador. Ello, puede a su vez tener influencia en el desempeño del propio individuo, en su capacidad para enfrentar la dinámica del entorno donde desarrolla su actividad. Así, visto de esta manera, la salud radica en una convergencia holística e integral, de diversas perspectivas y aristas que, sin lugar a dudas, requieren atención por igual.

Así, un docente universitario como servidor público del Sector de la Educación Superior, se ve sometido a múltiples presiones durante el desarrollo de su actividad laboral. Pelay (2019) menciona que “El docente no solo es un individuo que genera conocimiento sino que, además, se involucra y empatiza con él alumno y con su realidad, lo que puede llegar a afectarlo” (p.8), es decir, que el servidor público universitario tiende a involucrarse, a ser empático con sus estudiantes. Parafraseando a Pelay (2019) se desprende que los docentes, manejan grandes volúmenes de papeleos académico – administrativos asociados a su labor educativa y en ocasiones están sobrecargados con dos y hasta tres puestos en instituciones diferentes pudiendo escasamente cumplir a cabalidad lo establecido en cualquier cronograma de actividades.

Slipak (1996) hace referencia que “las personas sufren cuando se sienten superadas por las demandas laborales exigentes, pero también cuando no tienen empleo, o se angustian pensando que pueden llegar a ser un desocupado más.” (p.45). Situación que les genera una gran preocupación laboral. Sin embargo, para Robbins (1992) “la sobrecarga laboral se constituye en uno de los estresores intraorganizacionales” (p.32) a lo que un empleado público educativo debe hacer frente generando sus propios mecanismos para adaptarse y mantenerse, propiciando la resiliencia y el afrontamiento del estrés laboral en empleados públicos titulares y contratados.

De manera, que el servidor público universitario está sometido a múltiples presiones, la mala relación interpersonal con los compañeros o autoridades, manejo de un gran volumen de trabajo o poca organización de las actividades académicas administrativas, tienden a enrarecer el ambiente de trabajo, que genera estrés asociado al entorno laboral con características multifactoriales. Slipak (1996) define estrés como:

Una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo. Es esta respuesta, la cual lleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, previa evaluación o atribución consciente o inconsciente de los factores estresantes, la que permite responder adecuadamente a las demandas externas. (p.46)

El empleado público universitario tanto contratado como de nombramiento (titular), no escapa de esta realidad y se ve también acorralado por estresores externos que afectan su desempeño laboral y más en el sector salud de la comunidad Ecuatoriana, quienes aunque como país gozan de un marco legal donde en el artículo 27 de la Constitución (2008) donde establece el “sentido de calidad y calidez de la Educación Superior”, situación que se reafirma en el artículo 344 que menciona que tanto investigadores como profesoras o profesores, “deben contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad”. Principio que se profundiza en el artículo 6 de la Ley Organiza de Educación Superior la cual, en su literal c, establece “Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo”.

Es importante señalar que el servidor público, docente del área de salud, como parte del continuo humano social de la comunidad universitaria ecuatoriana, debe asumir actitudes y generar mecanismos internos que le permitan manejarse en estos escenarios, asociados a la Educación Superior en forma adecuada

Ante esta realidad, se desprende como interrogantes de esta investigación: ¿cuáles son los principales estresores que confrontan los servidores públicos contratados y de nombramiento en el ámbito laboral?, ¿cómo influye en estrés laboral en su percepción del proceso de enseñanza hacia su desempeño? ¿la carga horaria y la estabilidad laboral se convierten en estresores que inciden en el desempeño laboral?

Planteándose como objetivo: Analizar los factores que generan estrés en empleados públicos, docentes universitarios de nombramiento y contratados de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas en la Universidad de Guayaquil caracterizando su incidencia en el desempeño laboral.

Por tanto, la concepción percibida por los docentes de entre los diversos factores presentes en el entorno laboral, incidirá de forma significativa Enel aumento o disminución de su capacidad de respuesta para enfrentar y encontrar soluciones que procuren mantener e incluso aumentar su eficacia en el cumplimiento de sus deberes.

De esta manera, resulta relevante estudiar de manera constante estos factores ya que ofrecerán insumos valiosos para el abordaje de situaciones relacionadas al estrés laboral y que afecten la capacidad de resiliencia, en este caso, del docente.

MARCO TEÓRICO

Estrés laboral

Los empleados públicos están sometidos a múltiples presiones en su sitio laboral, dado que deben manejar grandes volúmenes de trabajo o ejerce una labor que le demanda roce social continuo con el público que atiende, por ejemplo, situaciones que le generan alteraciones en su estado psicológico, físico, llegando a incidir en su desempeño laboral. Para, Osorio y Niño (2017) el estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto (p.87), donde quien lo padece en ocasiones, desconoce inicialmente cuál es la razón por la cual está alterado.

Todos los empleados públicos están expuestos a padecer estrés, tal y como lo señala Obando, Calero, Carpio y Fernández (2017) “el fenómeno del estrés está presente en todos los niveles de la sociedad, trayendo consigo un impacto inminente en los trabajadores” (p.9). De esta manera, este estado psicológico al cual están sometido los empleados públicos al someterse a diferentes estresores y no contar con las herramientas necesarias para manejarlo, hace que su estado de salud se vea afectada considerablemente a lo cual Calderón, Lara y Pando (2017) mencionan que: “los trabajadores que sufren este problema suelen enfermar con frecuencia, tienen un bajo rendimiento en sus actividades y generalmente abandonan el empleo” (p.72). Por tanto, se puede inferir que aquellas organizaciones que enfrentan esta problemática deben considerar seriamente acciones que permitan la atención de estos factores que afectan a su personal, en procura de minimizar el impacto en la productividad y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Moreno y Báez, (2010) definen esta condición de estrés como el “resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (p.50). De igual manera, estos autores ponen de manifiesto la importancia del entorno psicosocial del individuo y su significativa proyección en el desempeño de sus actividades de trabajo, por lo cual, invitan a las organizaciones a ejecutar acciones que puedan afectarla potencialmente.

El estrés laboral presenta algunos síntomas en quien lo padece y que son mencionados por Méndez (2004) cuando hace referencia a que el síndrome puede evidenciarse en la observancia de factores tales como: poco rendimiento; autoevaluación contraria, problemas interpersonales, agotamiento, poca capacidad afectiva y susceptibilidad emocional y cinismo con la autoridad o los pares.

Por ello, se hace necesario aplicar estrategias dirigidas hacia la prevención y control de este problema de salud laboral por lo que Navinés, Martín, Olivé, y Valdez, (2016) describen las estrategias de intervención para la prevención y el tratamiento del

estrés laboral explican que pueden entenderse desde un punto de vista individual, grupal u organizativo.

Desde el punto de vista individual, el aprendizaje de estrategias de afrontamiento centradas en el problema puede prevenir la aparición de problemas para la salud, mientras que el empleo de estrategias de evitación o de escape facilitarían su aparición y mantenimiento. Desde el punto de vista grupal, el empleo de estrategias de prevención e intervención pasan por fomentar el apoyo social a base de mejorar las relaciones con los compañeros y los supervisores, y también con otros grupos informales que pueden ayudar a reducir los sentimientos de soledad y el agotamiento emocional de los profesionales y mejorar el clima en el que desempeñar su trabajo. (p. 365)

En este punto, cabe destacar lo expresado por Calderón, Lara y Pando (2017) al disertar sobre el bienestar laboral, pues, se refiere a una vivencia positiva, o por el contrario negativa, que tiene una persona a partir de los niveles de satisfacción laboral que perciba (p.74). Sin embargo, aunque este es el deber ser, Villar J. (2015) reconoce que el personal asociado al sector salud “constituyen un grupo profesional que mayoritariamente desarrolla su actividad en una situación elevada de tensión, existiendo un importante desequilibrio entre las demandas y los recursos disponibles”. (p.193), por lo que ese estado de bienestar en profesionales dedicados a enseñar en esta área se ve afectado.

Entre las variables generadoras del estrés en el individuo y que en este estudio denominaremos estresores dado que inciden de manera directa o indirecta en el desempeño laboral encontramos el volumen de trabajo, la estabilidad laboral, el tener múltiples puestos de trabajo para satisfacer las necesidades básicas, entre otras. Por tanto las múltiples actividades y responsabilidades que cumple un docente universitario se han convertido en un agente estresor, ocasionando grandes dificultades a quien lo padece.

No en vano, Palacios y Montes de Oca (2017) alertan sobre la cantidad de aspectos de la vivencia docente, en los albores del siglo XXI: “La literatura ha mostrado la presencia de un síndrome de desgaste emocional que se relaciona principalmente con la carga de trabajo, la multiplicidad de labores y la presencia de rivalidad entre grupos de trabajo”. (p.50).

Es decir, el sistema educativo dentro de sus distintos niveles, centra en el docente gran cantidad de actividades que, por sí solas, vienen acompañadas de situaciones que le someten a situaciones de estrés considerables en sus distintos escenarios de acción. El ámbito universitario, vinculado de manera más directa a la comunidad científica, incluye tareas y competencias que exigirán al profesional de la docencia universitaria invertir tiempo y dinero en su formación permanente, a fin de cumplir con los retos de la dinámica actual. Sin duda, todo esto incidirá en el ánimo del docente, por lo cual, debe estar preparado para abordarlas desde una perspectiva de resiliencia.

Resiliencia

La resiliencia es la capacidad que tiene el ser humano de sobreponerse ante las dificultades de la vida. Según Becoña (2006) afirma que “se ha encontrado que la resiliencia que es una habilidad para exitosamente afrontar el estrés y los eventos adversos proceden de la interacción de diversos elementos en la vida” (p. 126)

Ante esos cambios inevitables de la administración pública, el empleado público debe propiciar mecanismos de adaptación y resiliencia que le permitan transitar de manera adecuada esas presiones laborales sin que se vea afectado su desempeño laboral. Arrogante (2014) afirma que “la resiliencia no solamente es relevante para mejorar la salud mental, sino también para amortiguar y minimizar las consecuencias negativas del estrés laboral al que está expuesto en su trabajo” (p.2), sabiendo que el síndrome de burnout y este autor sugiere que es necesario incentivar u organizar un sistema de entrenamiento de la resiliencia como estrategia para mejorar la práctica docente profesional.

Villar (2005) destaca que el mundo laboral se ha sometido a cambios profundos mencionando incluso un aumento en el uso de la tecnología, potenciales recortes de salario, entre otros cambios que ameritan amplia disposición tanto de empleados como de organizaciones para adaptarse a los mismos. De esta forma, el estrés laboral supone un alto costo a nivel humano en el individuo que lo padece, pero también tiene un saldo en el ámbito económico dado que incide negativamente en la institución donde se encuentra ese trabajador dado que puede llegar a generar ausentismo laboral viéndose afectados tanto el desempeño laboral del empleado como la producción de bienes y servicios de la empresa.

Villar J. (2015) reconoce el papel de la resiliencia como variable de la psicología positiva y su importancia sobre la salud laboral de los trabajadores, proponiendo “implementar programas no solo para las mejoras de los puestos de trabajo sino para el fomento de aquellas características personales, que los protejan de los efectos negativos del trabajo” (p.195). De esta manera, la resiliencia es un mecanismo de protección y de superación ante las distintas adversidades que se presentan en la vida, pero no todas las personas lo desarrollan de la misma forma, ni en el mismo tiempo. Es un proceso individual y personalizado.

En este orden de ideas, es importante destacar que la resiliencia, como sugiere Gómez y otros (2016) “No es constante ni permanente, un sujeto puede ser resiliente en algunas áreas y no en otras. (p. 169). En otras palabras, la resiliencia se sustentaría fundamentalmente en una ponderación de capacidades que, a su vez, tienen fundamento en los distintos mecanismos de protección que transforman la acción de respuesta a los peligros inherentes que se encuentran en el contexto de la cosmovisión del docente universitario, en este caso.

Por ello, tal como afirman Gómez y otros (2016): “Un educador que invierte en su formación a nivel personal, que tiene conocimientos de sí mismo, podrá seguramente exteriorizar de manera más coherente y eficaz, sus valores, creencias y conocimientos, de forma más contextualizada, dominando las situaciones a las que está expuesto” (p.170).

Por lo tanto, se hace necesario un proceso de reflexión interna del docente de forma permanente, lo cual implica también un acompañamiento de la propia organización educativa, desde la perspectiva del talento humano, como pieza fundamental en el engranaje de los procesos propios de la comunidad universitaria.

Ello, sin duda, representa un reto en el tratamiento del ecosistema universitario del nuevo milenio, atendido además desde las tendencias presentes en la actualidad en materia de administración del talento humano, ligadas en este caso, al fortalecimiento de la resiliencia y sus efectos positivos ante situaciones complejas de exigencia.

Estrategias de afrontamiento

El empleado público va a estar sometido a múltiples estresores que podría trastocar su desempeño laboral, sin embargo, debe generar los mecanismos apropiados para afrontar esa realidad de manera eficaz, eficiente, efectiva y afectiva. Hernández E., Cerezo S, López MG (2007) consideran que “Los estresores constituyen exigencias ante las cuales la persona tiene que enfrentarse y que provocan un intento de superación o resolución del problema”. (p.161)

Según Lazarus y Folkman, señala que las estrategias de afrontamiento como: “El esfuerzo cognitivo y conductual que debe realizar un individuo para manejar esas demandas externas (ambientales, estresores) o internas (estado emocional) y que son evaluadas como algo que excede los recursos de la persona” (p.80) Para Macías, Madariaga, Valle, y Zambrano (2013) “las estrategias de afrontamiento son entendidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes” (p125)

De manera que “El afrontamiento generalmente se refiere a los esfuerzos que realiza una persona para anticiparse, desafiar o cambiar las condiciones para alterar una situación que es evaluada como estresante” (Hernández E., Cerezo S, López MG 2007: 162). Son estrategias aplicadas por las personas para hacerle frente a los estresores propios de su dinámica de trabajo sin dejar que las mismas afecten su desempeño laboral.

“Las estrategias de afrontamiento tienen tres funciones: eliminar o modificar la fuente de estrés con respuestas directas, activas; cambiar el significado psicológico que se le dá a un evento neutralizando su carácter problemático y mantener tolerables las consecuencias emocionales del estrés.” (Hernández E., Cerezo S, López MG 2007: 162).

Es importante conocer que las estrategias de afrontamiento desarrolladas para atender una situación determinada, no son aplicables a otros escenarios así tengan características similares aparente. Igualmente, Felipe y León (2010) sugiere realizar estudios posteriores que permitan “analizar la relación entre estilo de conducta interpersonal y el estilo de afrontamiento” (p.256) , dado que en el estudio realizado por estos investigadores, “perfiles interpersonales extrovertidos y agradables (afiliativos), tienden de forma más frecuente a utilizar estrategias de afrontamiento más adaptativas, mientras que las personas con perfiles interpersonales reservados, fríos y arrogantes (no afiliativos) suelen elegir más frecuentemente estrategias de afrontamiento consideradas desadaptativas” (p.255).

Finalmente, cabe destacar lo propuesto por Gómez y otros (2016) cuando pone de manifiesto lo siguiente: “El profesional educativo que apuesta por su desarrollo es un educador responsable que cree en su crecimiento profesional y personal, es, por tanto, un sujeto resiliente. (p. 177)

En relación a lo anterior se puede inferir que, paradójicamente, las condiciones residen en la propia educación. Es decir, actividades permanentes de formación y actualización que deben considerar, el fortalecimiento de la dimensión personal del sujeto, en este caso del docente universitario; a fin de ofrecerle herramientas y mecanismos que le permitan encarar los retos y demandas de la actividad en la comunidad universitaria.

METODOLOGÍA

Esta investigación se enmarca en el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental para darle mayor atención a las variables del estudio que se dieron en la realidad, sin intervención alguna del investigador. La modalidad de la investigación es de campo dado que la misma tiene relación con los objetivos de esta investigación.

La investigación es de tipo descriptiva dado que el investigador conoce *in situ* su estrés laboral, desempeño y factores psicosociales, siendo de corte transversal dado que la medición de las variables de interés se hace en un momento de tiempo preciso sin comparar o evaluar sus tendencias en una serie temporal.

La Población estuvo representada por 526 docentes de los cuales se consideró una muestra entre hombres y mujeres considerando su condición contractual, quedando constituida por 97 docentes de los cuales 21 de nombramiento y 76 contratados de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil.

En cuanto a la técnica de recolección de datos, se empleó la observación directa y la encuesta y como instrumento el cuestionario integrado por 11 ítems y el cuaderno de notas empleado por el investigador durante sus visitas al escenario de investigación. El análisis de los resultados previa tabulación de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, mediante un análisis cuantitativo

RESULTADOS.

A continuación, se presenta el análisis de los datos arrojados por el cuestionario aplicado a 97 funcionarios Públicos, docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Guayaquil, instrumento que consta de 11 ítems,

Ítem 1: Género

Tabla 1: Distribución por género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	24	25.0	25.0	25.0
	Femenino	73	75.0	75.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Se determina mediante este gráfico que entre los servidores públicos, docentes universitarios de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil el 75% corresponde al género femenino y 25% del personal docente es masculino. Estos resultados indican que un alto porcentaje del personal docente que labora en la Carrera de Enfermería de esta facultad corresponde a mujeres, lo que demuestra la incorporación de la mujer en el campo laboral del sector salud ecuatoriano.

Ítem 2: Edad

Tabla N° 2: Distribución por edades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de 24 a 30	15	15,5	16.0	16.0
	de 31 a 37	7	7,2	7.0	23.0
	de 38 a 44	40	41,2	41.0	64.0
	de 45 a 52	35	36,1	36.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Esta tabla hace referencia que el 41% de la muestra encuestada corresponde a docente cuyo rango de edad está entre 38 a 44 años lo que constituye el más alto porcentaje de la muestra. El segundo rango de edad con mayor frecuencia es el de 45 a 52 años con un 36%. De lo que se infiere que para desempeñar este cargo público bien sea por nombramiento o contratado el docente que hace carrera universitaria en esta escuela en su mayoría tiene entre 38 y 52 años de edad. lo cual da a entender que la preparación y capacitación para ejercer cargo público requiere de un tiempo de formación en la vida de quien la ejerce.

Ítem 3: Estado legal/contractual.

Tabla N°3: Estado legal contractual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contratado	76	78.4	78.0	78.0
	Nombramiento	21	21.6	22.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Los resultados de este ítem reflejan que 78 % del personal docente que labora en la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil son contratados, mientras que el 22% son personal titular o de nombramiento de la misma. Este resultado denota que el mayor porcentaje del personal que labora en la Carrera es contratado, es decir, que su actividad laboral depende de un proceso de

administrativo de contratación, y su condición es inestable dado que a lo que finaliza el contrato la incitación decide su contratación.

Item 4. Nivel Académico

Tabla N°4: Nivel Académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tercer nivel	58	59.8	60.0	60.0
	Especialidad o Maestría	39	40.2	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Estos resultados reflejan que el 60% de la muestra tiene estudios de tercer nivel que le permiten ejercer y asumir este puesto laboral, mientras que el 40% se han seguido profesionalizando y ostentan títulos de especialización o maestrías. Lo que evidencia que un porcentaje menor los profesionales de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil, han seguido realizando estudios desde su perfeccionamiento profesional para tener mayor oportunidades de competir en el mundo laboral.

Ítem 5: ¿Está de acuerdo usted su distribución horaria académica está bien estructurada?

Tabla N°5: Distribución horaria.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	algo en desacuerdo	39	40.2	40.0	40.0
	ni de acuerdo ni desacuerdo	4	4.1	4.0	44.0
	algo de acuerdo	15	15.5	16.0	60.0
	completamente de acuerdo	39	40.2	40.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Porcentualmente, un 40% del personal docente encuestado está “completamente de acuerdo” con su distribución horaria, mientras que un 40% está “algo en desacuerdo” con su distribución horaria. Lo que hace referencia que la carga horaria del personal docente de la de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil podría considerarse como un estresor para un 40% de la misma, al tener que cumplir con una distribución horario con la que están “algo en desacuerdo”.

Ítem 6: ¿Cree usted que la estabilidad laboral influye en su desempeño como docente de la institución?

Tabla N°6: Estabilidad Laboral y desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	24	24.8	25.0	25.0
	algo en desacuerdo	16	16.5	16.0	41.0
	ni de acuerdo ni desacuerdo	19	19.6	20.0	61.0

	completamente de acuerdo	38	39.1	39.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

El resultado arrojado por este ítem, refleja que el 39% de la muestra encuestada están “completamente de acuerdo” en que la estabilidad laboral incide en su desempeño como docente de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil, mientras que un 25% considera que está “totalmente en desacuerdo”, lo que evidencia que la estabilidad laboral en algunos casos corresponde a un estresor externo incidiendo directamente en su desempeño institucional.

Ítem 7. ¿Conoce usted del régimen de escalafón docente?

Tabla N°7: Régimen escalafón docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco nada	39	40.2	40.0	40.0
	Conozco muy poco	24	24.7	25.0	65.0
	Si conozco	34	35.1	35.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Los resultados demuestran que el 40% de la muestra encuestada de los docentes de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil “no conocen nada” del régimen de escalafón docente, un 25% “conocen muy poco”, mientras que el 35% “si conocen” este escalafón que sirve de valoración de la actividad y profesionalismo docente. Esto evidencia que la muestra del personal de esta carrera no tiene conocimiento del escalafón que guía o conduce administrativamente a partir de sus logros académicos su desempeño laboral, con incidencia en su remuneración y como en su estabilidad laboral.

Ítem 8: ¿La institución donde labora lo ha informado de cuáles son los requisitos a cumplir para el proceso de recategorización?

Tabla N°8 Proceso de recategorización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si he sido informado	38	39.1	39.0	39.0
	He sido informado poco	15	15.5	16.0	55.0
	Nunca he sido informado	44	45.4	45.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

El 45% de la muestra encuestada “nunca ha sido informada” de los procesos de recategorización por parte de la institución donde labora, mientras que un 16% dicen que “ha sido informado poco” y solo 39% dice que “si ha sido informado”. Estos resultados demuestran de acuerdo a la muestra encuestada que en la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil, los docentes universitarios contratados o de nombramiento han recibido de la institución poca o nula información de los procesos de recategorización propios del sector universitario, lo que podría convertirse

en una debilidad a la hora de valorar su desempeño académico al no conocer los insumos que necesita para participar activamente en su proceso de recategorización.

Ítem 9. ¿Cree usted alcanzar una recategorización docente o ganar un concurso de méritos y oposición?

Tabla N°9. Participación en Recategorización o Concurso de méritos y oposición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	44	45.4	45.0	45.0
	Algo en desacuerdo	24	24.7	25.0	70.0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	4.1	4.0	74.0
	Algo de acuerdo	10	10.3	10.0	84.0
	Completamente de acuerdo	15	15.5	16.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

En las respuestas del ítem 9, el 45% de la muestra encuestada, manifiesta estar “totalmente en desacuerdo” con participar en un proceso de recategorización docente o en un concurso de méritos y oposición, a esto se le suma el 25% que dice tener “algo en desacuerdo”, solo un 16% manifiesta estar “completamente de acuerdo” en participar en un proceso de recategorización y/o ganar un concurso de mérito y oposición. Este resultado evidencia que el personal docente encuestado no está totalmente de acuerdo en participar en un proceso de recategorización y no se proyecta participando en un concurso de méritos y oposición bien sea por desconocimiento como arrojaba el ítem 8, lo que podría incidir en su desempeño laboral.

Ítem 10. ¿Está de acuerdo con las actividades asignadas en su dedicación horaria?

Tabla N°10. Parámetros de Evaluación: Actividades asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	15	15.6	16.0	15.0
	algo en desacuerdo	10	10.3	10.0	26.0
	ni de acuerdo ni desacuerdo	14	14.4	14.0	40.0
	algo de acuerdo	34	35.0	35.0	75.0
	completamente de acuerdo	24	24,7	25.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Las respuestas dadas al ítem 10, muestran que el 35% de la muestra encuestada está “algo de acuerdo” con las actividades asignadas durante su dedicación horaria, a esto se le suma un 25% de la muestra que dicen estar “completamente de acuerdo” para un total de un 55%, inclinando los resultados a estar de acuerdo con las actividades asignadas durante su dedicación horaria lo que constituye un factor determinante con incidencia en su desempeño laboral. Mientras que para un 16% de la muestra encuestada manifiesta estar “totalmente en desacuerdo”.

Ítem 11. ¿Cree usted que debería impulsar y promover la capacitación por parte de su institución, esto sirva para cumplir los objetivos institucionales?

Tabla N°11 Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo en desacuerdo	15	15.4	15.0	15.0

Completamente de acuerdo	82	85.5	85.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Este ítem busca valorar la importancia de impulsar y promover acciones para la capacitación del personal docente como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales, a lo cual, 85% de la muestra encuestada respondió estar “completamente de acuerdo” y solo un 15% se inclinó a estar “algo en desacuerdo”. Esto constituye un indicador que el personal encuestado, docentes de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil están ganados para participar en un proceso de capacitación impulsado y promovido por la institución como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

CONCLUSIÓN

Después del análisis exhaustivo de los datos arrojados por las encuestas aplicadas al personal docente contratado y de nombramiento de la Carrera de Enfermería en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil y atendiendo a los objetivos de esta investigación se presentan las siguientes ideas conclusivas de la misma.

En relación a los fundamentos que sustentan el fortalecimiento de la resiliencia como estrategia que contrarreste factores de riesgo de estrés en el ámbito laboral de funcionarios públicos y, en este caso, del personal académico circunscrito a la institución objeto de estudio, se reafirma al estrés laboral como una condición que afecta de manera determinante al talento humano de cualquier institución que lo padece, infringiendo condiciones y propiedades que perturban el clima empresarial y la capacidad de respuesta frente a la resolución de problemas propios de la naturaleza organizacional. Ello, acaba por incidir en aspectos fundamentales como el desempeño laboral, relaciones interpersonales, relaciones con la autoridad, campo social y familiar, así como con la productividad en general. Ante ello, el establecimiento de estrategias que fortalezcan la resiliencia y que ofrezcan a los trabajadores, en este caso, a los docentes universitarios, mecanismos para contrarrestar los efectos por estrés laboral, producto de factores que inciden negativamente en la percepción del individuo sobre sí mismo; serán consideradas como vías propicias para la construcción de acciones concretas que permitan al docente sobrellevar con éxito los efectos de estas condiciones.

De la misma manera, en relación a la percepción de los docentes de la carrera de enfermería de la Universidad de Guayaquil, se reportan situaciones por mejorar que propician, desde la perspectiva de los docentes, condiciones para la existencia frecuente de agentes que incrementan el estrés laboral. Al respecto, se consideran significativos los siguientes: Condición de contratado, la distribución de carga horaria, estabilidad laboral, expectativas de recategorización, actividades asignadas en la dedicación horaria. Es decir, se infiere que estos aspectos, están incidiendo de manera negativa en la percepción de los docentes y su relación con el entorno laboral, por lo cual, podría presumirse la existencia de factores que promueven al estrés.

No obstante, se reporta que la gran mayoría de los consultados, asumen la necesidad de procesos de actualización y formación en mecanismos que permitan apropiarse de acciones que favorezcan el cumplimiento de sus actividades dentro de la organización. Ello, es significativo ya que representa, en todo caso, una oportunidad para que la gerencia educativa desarrolle acciones que ofrezcan herramientas efectivas para el mejoramiento de las condiciones reportadas. Al respecto, se recomienda la atención requerida a fin de minimizar el impacto en la organización a corto, mediano y largo plazo o la aparición de nuevos factores que incrementen o potencien la situación reportada.

REFERENCIAS

- Arrogante. O, (2014) Mediación de la Resiliencia entre burnout y salud en el personal de Enfermería. *Enfermería Clínica*. Volumen 24, Issue 5, September–October, Pages 283-289. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862114000862>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Registro Oficial, (20 de Octubre), 173. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Becoña Iglesias, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146. doi:<https://doi.org/10.5944/rppc.vol.11.num.3.2006.4024>
- Calderón. J, Lara. F, y Pando. M, (2017) La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, Vol. 27, Núm. 1: 71-78, enero-junio de 2017. Recuperado en: <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438>
- Chiang. M, Riquelme. G, y Rivas. P, (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Felipe-Castaño. E, y León del Barco. B, (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 10. 245-257. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/237036358_Estrategias_de_afrontamiento_del_estres_y_estilos_de_conducta_interpersonal
- Gómez, A. , Almeida M., Nora A. (2016) La resiliencia del docente como factor crucial para Superar las adversidades en una sociedad de cambios . *Tendencias pedagógicas* n°28 2016. pp. 167-179. Recuperado: <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/download/3831/5211>
- Hernández-Mendoza. E, Cerezo-Reséndiz. S, y López-Sandoval Ma. (2007) Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*; 15 (3): 161-166. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2007/eim073h.pdf>
- Lazarus. R, Valdés. M, y Folkman. S, (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Editores, Martínez Roca. ISBN: 84-270-1013-3. España.
- Ley orgánica de la salud. (2015). República del Ecuador. Ley 67 Registro Oficial Suplemento 423 de 22-dic.-2006 Última modificación: 18-dic.-2015

- López-Mena, L., y Campos Álvarez, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, 11(1), Pág. 149-163. doi:10.5354/0719-0581.2012.17282
- Macías. M, Orozco. C, Amarís. M, y Zambrano. J, (2013) Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el caribe issn 0123-417x (impreso) issn 2011-7485 (on line) Vol. 30, n.º 1*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n1/v30n1a07.pdf>
- Méndez. J, (2004) Estrés laboral o síndrome de “bournout” *Acta Pediatr Mex* 2004; 25 (5): 299-302. Recuperado en: <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/bitstream/20.500.12103/1814/1/ActPed2004-48.pdf>
- Millán. A, Calvanese. N, y D'Aubeterre. M, (2017) Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Redu*. Vol. 15(1), enero-junio 2017, 195-218 ISSN: 1887-4592. Recuperado en: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009/7935>
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Navinés. R, Martín. R, Olivé. V, y Valdez. M, (2016) Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)*. 2016;146 (8):359–366. Recuperado en: https://www.researchgate.net/profile/Manuel_Valdes3/publication/304336915_Work-related_stress_Implications_for_physical_and_mental_health/links/5bcf5e9c299bf1a43d9b35ad/Work-related-stress-Implications-for-physical-and-mental-health.pdf
- Obando Mejía, I., Calero Morales, S., Carpio Orellana, P., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana De Medicina General Integral*, 33(3). Recuperado de <http://revmgj.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382/152>
- Organización Mundial de la Salud (2010) Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades, normativas y profesionales. Recuperado en: https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf?ua=1
- Osorio. J, y Niño. L, (2017) Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista diversitas - perspectivas en Psicología - Vol. 13, No. 1*, pp.081.099. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888577>
- Palacios M., Montes de Oca V., (2017) Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. *Ciencia & Trabajo | año 19 | número 58 | enero / abril 2017 | www.cienciaytrabajo.cl | 49/53*. Recuperado: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00049.pdf>
- Pelay, J. (2019) El síndrome de burnout. Una mirada desde la cotidianidad docente. Caso: escuela taller “monseñor arias blanco” *Prohominum*. *Rev. de Cs. Soc. y Hum.* Vol. 1, Nro. 4 | Octubre - Diciembre 2019 | e-ISSN: 2665-0169 pp. 18-37. Recuperado en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/52/55>
- Robbins, S. (1992). *Administración, teoría y práctica*. Ciudad de México: Prentice hall Hispano Americano S.A

- Ruiz, L., Torres Martínez, G., & García Céspedes, D. (2018). Desafíos de la Educación Superior. Consideraciones sobre el Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 3(2), 8-16. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n2.2018.617>
- Slipak, O. (1996). Estrés laboral. *Alcmeon. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*, 4. Recuperado de https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Stavroula, L, Griffiths, A. y Cox, J. (2003). Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. En World Health Organization (Ed.): Protecting workers (pp. 1-27)). Geneva: WHO (Health Series No. 3)
- UNESCO (1995). Documento de política para el cambio y el desarrollo en la educación superior – Resumen Ejecutivo, pp. 9-10. recuperado de: <https://www.uv.mx/meif/files/2015/03/Documento-de-politica-para-el-cambio-y-desarrollo-de-la-ES.pdf>
- Villar-Navarro. J, (2015) Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement [tesis] Universidad de Sevilla. España. Recuperado de: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%c3%a9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>