

## CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL EN MADRES ACADÉMICAS UNIVERSITARIAS

## WORKINGS CONDITIONS AND WORK STRESS IN UNIVERSITY ACADEMIC MOTHERS

Alejandra Riquelme Lagos<sup>1</sup>

Marcela Soto Retamal<sup>2</sup>

Marlene Torres Jaque<sup>3</sup>

Carolina Luengo Martínez<sup>4</sup>

### RESUMEN

**Introducción:** Las condiciones de trabajo pueden presentar factores de riesgo para la salud de los trabajadores y causar disfunciones organizacionales como estrés laboral. La enseñanza es considerada una ocupación particularmente estresante y existe alta prevalencia de mujeres en el área educacional. **Objetivo:** Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. **Material y método:** Se realizó un estudio analítico de corte transversal en 61 académicas perteneciente a una universidad chilena, de la región de Ñuble, en el año 2018. Se aplicó un cuestionario de características sociodemográficas, la Escala de Condiciones de Trabajo y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Para el análisis estadístico se utilizaron pruebas descriptivas e inferenciales, en el programa SPSS versión 15.0. **Resultados:** Se observó que las académicas tienen una edad media de  $49,87 \pm 9,47$ ; el 49,2 % manifestó tener 2 hijos y el 60,7 % estar casada. El 49,2 % contaba con un contrato de planta; el 31,1 % tenía una antigüedad laboral entre 20-29 años, y el 90,2 % tenía jornada laboral completa. El 34,4 % manifestó tener óptimas condiciones de trabajo, el 85,2 % presentó un nivel bajo de estrés. Al evaluar la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,621 ( $p < 0,001$ ). **Conclusiones:** A mejores condiciones de trabajo de las académicas, menor es el nivel de estrés laboral presentado en esta población docente.

**Palabras clave:** condiciones de trabajo, estrés laboral, docentes

### ABSTRACT

**Introduction:** Working conditions can present risk factors for workers' health and cause organizational dysfunctions such as work stress. Teaching is considered a particularly stressful occupation and there is a high prevalence of women in the educational area. **Objective:** To determine the relationship between work conditions and work stress in university academic mothers. **Material and method:** An analytical study was carried out, in a cross section, in 61 academics belonging to a Chilean university, in the Ñuble region, in 2018. A sociodemographic characteristics questionnaire, the Work Conditions

Scale and the ILO-WHO Work Stress Questionnaire were applied. For the statistical analysis, descriptive and inferential tests were used in the SPSS program version 15.0. **Results:** it was observed that, the academic ones have an average age of  $49.87 \pm 9.47$ ; 49.2% said they had 2 children and 60.7% were married. 49.2% had a plant contract; 31.1% had a working seniority between 20-29 years and 90.2% had full working hours. 34.4% said they had optimal working conditions, 85.2% had a low level of stress. When evaluating the relationship between working conditions and work stress, a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.621 was found ( $p < 0.001$ ). **Conclusions:** The better the working conditions of the academics, the lower the level of work stress presented in that teaching population.

**Keywords:** working conditions, occupational stress, faculty

### INTRODUCCIÓN

La actividad laboral ocupa gran parte de nuestro tiempo y, debido a los numerosos cambios que se han producido en la actual organización del trabajo, se han ido generado nuevos problemas de salud y seguridad. Uno de estos es el estrés laboral, que representa una preocupación cada vez mayor en el ámbito del trabajo. El estrés de origen laboral se entiende como un «daño físico y una respuesta emotiva que se presenta cuando las características del empleo no corresponden a la capacidad, recursos y necesidades del personal trabajador»<sup>(1)</sup>, experimentándose principalmente cuando las exigencias del entorno del trabajo exceden las capacidades de los trabajadores para hacerles frente o controlarlos<sup>(2,3)</sup>, favoreciendo el decremento de la salud y ejerciendo un efecto desencadenante de síntomas de enfermedad y desgaste.<sup>(1)</sup> El estrés laboral se caracteriza por las consecuencias negativas que causa en el desempeño y la salud

<sup>1</sup> Enfermera. Universidad del Bío-Bío, Chile. ORCID ID: 0000-0003-2840-2151

<sup>2</sup> Enfermera. Universidad del Bío-Bío, Chile. ORCID ID: 0000-0002-2892-223X

<sup>3</sup> Enfermera. Universidad del Bío-Bío, Chile. ORCID ID: 0000-0003-1929-2245

<sup>4</sup> Doctora en Enfermería. Universidad del Bío-Bío, Chile. ORCID ID: 0000-0002-6541-3645

### Correspondencia:

Carolina Luengo Martínez

Departamento Enfermería, Universidad del Bío-Bío, Chile Sede Chillán. Avda. Andrés Bello s/n Casilla 447 - Código Postal 378000

E-mail: [cluengo@uboiobio.cl](mailto:cluengo@uboiobio.cl)

### Agradecimientos:

Esta investigación obtuvo apoyo del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad del Bío-Bío, Chile

física y mental (psicológica) de los trabajadores; se relaciona como un problema de ajuste de la persona a su medio laboral, pero además influyen las características personales, el tipo de trabajo, las fuerzas estructurales que configuran la profesión, la organización social de las instituciones laborales y el desarrollo económico.<sup>(4)</sup> A nivel mundial, el estrés laboral es el segundo problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo, después de los trastornos musculoesqueléticos. Además, se le puede atribuir hasta el 60 % de todos los días de trabajo perdidos.<sup>(5)</sup> De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>(6)</sup>, el estrés laboral constituye un serio problema a nivel social y económico, ya que perjudica la salud del trabajador y disminuye la productividad de las empresas, haciéndolas menos competitivas.

Por su parte, las condiciones de trabajo, definidas según Blanch<sup>(7)</sup>, son un «conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales». Pueden presentar factores de riesgo para la salud de los trabajadores cuando estas no son diseñadas de modo adecuado; luego, cuando los factores o elementos del trabajo no son controlados apropiadamente, pueden transformarse en riesgos laborales<sup>(2,8)</sup>, influyendo sobre el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, y causar muchas disfunciones organizacionales tales como conflictividad ausentismo, presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales.<sup>(7)</sup>

Por otro lado, durante las últimas dos décadas se ha podido ver que las mujeres se han ido incorporando de manera progresiva al mundo laboral, lo que ha repercutido tanto en ellas como en sus familias, en temas relacionados tanto en lo económico como en lo personal, generando muchas veces una dualidad de rol<sup>(9)</sup>, puesto que deben cumplir con su vida laboral y familiar simultáneamente, lo cual puede llevar a subordinar tiempo familiar por mayor dedicación al trabajo o viceversa.<sup>(10)</sup>

En Chile el 78,3 % de las mujeres laboralmente activas se desempeña en el sector educación.<sup>(11)</sup> No obstante, existe escasa información acerca de las condiciones de trabajo y estrés laboral en docentes, la que se reduce al considerar estudios enfocados en madres académicas universitarias. La enseñanza es considerada una ocupación particularmente estresante<sup>(4)</sup> y existe alta prevalencia de mujeres en el área educacional, por lo que cobra relevancia el análisis de relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias.

## MATERIAL Y MÉTODO

El presente estudio es cuantitativo, analítico de corte transversal. La población de estudio se conformó por 61 madres académicas y se utilizó la técnica de muestreo no

aleatorio con método consecutivo, aplicando los instrumentos a las integrantes de la institución presentes durante los días en que los investigadores asistieron, hasta obtener una muestra óptima para poder relacionar las variables. Se incluyeron las madres académicas con una antigüedad laboral igual o mayor que 1 año y con contrato exclusivo de media jornada o jornada completa en la universidad en estudio. Se excluyeron las académicas que no aceptaron participar en este estudio, con licencia médica, permiso maternal, o permiso legal durante la aplicación de los cuestionarios.

Se aplicó un cuestionario de características sociodemográficas, la Escala de Condiciones de Trabajo de Blanch<sup>(7)</sup>, compuesta por 6 dimensiones: regulación, desarrollo entorno material, entorno social, ajuste organización-persona y adaptación persona-organización. La valoración de la «condición de trabajo» específica por cada ítem puede abarcar el continuo bipolar que se extiende desde las puntuaciones "0" (valor «pésimo») a "10" (valor «óptimo») y se categorizan en: malas (0-5,70), regulares (5,71-6,82), buenas (6,83-7,83), óptimas (7,84-10).

El estrés laboral se midió a través del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS<sup>(12)</sup>, validado y que consta de 25 ítems, relacionados con los estresores laborales, con 7 alternativas como respuestas que van indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, la puntuación va desde el "1" («la condición nunca es fuente de estrés») al "7" («la condición siempre es fuente de estrés»), los estresores laborales están agrupados en las siguientes áreas: mejora de las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, estructura organizacional, clima organizacional. La clasificación de estrés según los puntajes obtenidos son: bajo nivel de estrés (<90,2), nivel intermedio (90,3-117,2), estrés (117,3-153,2), alto nivel de estrés (>153,3).

Respecto a las implicaciones éticas, este estudio fue autorizado por el Comité de Ética de la universidad en análisis, y las participantes firmaron un consentimiento informado, que expresa la intención voluntaria y confidencial de participar en el estudio, pudiéndose retirar en cualquier instancia de la toma de datos si lo estimasen convenientes, según los postulados éticos contenidos en la Declaración de Helsinki y la Ley 19.628.<sup>(13)</sup>

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS v 15.0. Se obtuvieron medidas de tendencia central (media, mediana), medidas de posición (desviación estándar y varianza), según la distribución que presentaron los datos. Para la comparación de medias se utilizó prueba de ANOVA y Kruskal-Wallis. Para medir el grado de relación entre las dos variables cuantitativas se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y Tau-b de Kendall. Para analizar las variables dicotómicas se utilizó *t* de Student y U de Mann-

Whitney según distribución de los datos. El nivel de significación que se utilizó fue de 0,05.

## RESULTADOS

Se estudiaron 61 madres académicas de una universidad en la región de Ñuble, Chile, de las cuales el 37,7 % tuvo una edad entre 45-54 años, con una media de  $49,87 \pm 9,47$ ; el 49,2 % manifestó tener 2 hijos; el 60,7 % manifestó estar casada. Se encontró que el 49,2 % de las madres académicas contaba con un contrato de planta; el

31,1 % tenía una antigüedad laboral entre 20 y 29 años; el 90,2 % trabajaba 44 horas semanales y el 90,2 % tenía jornada laboral completa.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo el 34,4 % de las madres académicas manifestó tener óptimas condiciones de trabajo, mientras que el 19,7 % presentó malas condiciones de trabajo. En cuanto a las dimensiones de la escala, se puede observar en la tabla 1 que la dimensión con menor promedio corresponde a «método-regulación» y la con mayor promedio corresponde a «adaptación persona-organización».

**Tabla 1**  
Medidas de resumen del puntaje obtenido que evalúa las dimensiones *condiciones de trabajo* de madres académicas

Condiciones de trabajo	Mínimo	P <sub>25</sub>	$\bar{x} \pm DE$	P <sub>75</sub>	Máximo
Método regulación	2,00	5,58	6,58 $\pm$ 1,49	7,66	9,50
Método desarrollo	2,50	5,75	6,67 $\pm$ 1,66	7,56	9,38
Entorno material	3,50	5,75	7,13 $\pm$ 1,74	8,75	9,75
Entorno social	2,75	5,50	7,00 $\pm$ 2,06	8,87	10,00
Ajuste organización-persona	2,07	6,06	7,30 $\pm$ 2,00	8,83	10,00
Adaptación persona-organización	3,14	6,85	7,76 $\pm$ 1,77	9,14	10,00

P<sub>25</sub>: percentil 25; P<sub>75</sub>: percentil 75;  $\bar{x} \pm DE$ : media aritmética y desviación estándar

En relación al nivel de estrés laboral, el 85,2 % de las madres académicas presentó nivel de estrés bajo, seguido por un 11,5 % con estrés intermedio, mientras que ninguna participante manifestó un nivel de estrés alto. De acuerdo a las dimensiones del nivel de estrés, se

puede observar en la tabla 2 que la dimensión con menor promedio es «respaldo del grupo», mientras que «estructura organizacional» muestra el mayor promedio, seguida de la dimensión «clima organizacional».

**Tabla 2**  
Medidas de resumen del puntaje obtenido que evalúa las dimensiones del *nivel de estrés laboral* de madres académicas

Dimensiones de <i>estrés laboral</i>	Mínimo	P <sub>25</sub>	$\bar{x} \pm DE$	P <sub>75</sub>	Máximo
Clima organizacional	4,00	10,00	12,48 $\pm$ 4,09	15,00	25,00
Estructura organizacional	4,00	13,00	12,92 $\pm$ 4,42	16,00	24,00
Territorio organizacional	3,00	6,00	6,70 $\pm$ 3,25	8,50	14,00
Tecnología	3,00	9,00	9,23 $\pm$ 3,93	11,50	19,00
Influencia del líder	4,00	7,00	8,87 $\pm$ 5,74	11,00	26,00
Falta de cohesión	4,00	9,00	10,18 $\pm$ 5,04	14,50	24,00
Respaldo del grupo	3,00	6,00	6,67 $\pm$ 3,73	9,00	21,00

P<sub>25</sub>: percentil 25; P<sub>75</sub>: percentil 75;  $\bar{x} \pm DE$ : media aritmética y desviación estándar

Luego, al evaluar las correlaciones entre las variables sociodemográficas y dimensiones de estrés laboral (tabla 3), se encontró que la edad y la dimensión «falta de cohesión» presentaron una correlación estadísticamente

significativa (coeficiente Tau-b de Kendall=0,210; p=0,022). Para el resto de las dimensiones no hubo correlación con la edad ni con el número de hijos ni con el estado civil (todas con p>0,05).

**Tabla 3**  
**Correlaciones entre variables sociodemográficas con dimensiones de *estrés laboral* en las participantes del estudio**

Variables socio-demográficas	Dimensiones de <i>estrés laboral</i>						
	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
<b>Edad (años)*</b>	<b>0,105<sup>†</sup> (NS)</b>	<b>0,052<sup>†</sup> (NS)</b>	<b>0,109<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>0,106<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>0,155<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>0,210<sup>*</sup> (p=0,022)</b>	<b>0,183<sup>‡</sup> (NS)</b>
<35	12,32 ± 3,13	12,79±4,10	6,26±3,11	8,79±4,08	7,58±4,45	7,95±3,69	5,42±2,59
35-54	11,22 ± 4,01	12,13±4,21	6,30±2,87	8,52±3,13	8,35±5,65	10,04±5,04	6,57±3,46
55 y más	14,16 ± 4,61	14,00±4,94	7,63±3,76	10,53±4,49	10,79±6,71	12,58±5,36	8,05±4,62
<b>Nº de hijos</b>	<b>-0,011<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>0,096<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>0,058<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>0,019<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>-0,011<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>-0,035<sup>‡</sup> (NS)</b>	<b>0,025<sup>‡</sup> (NS)</b>
1	12,73±3,61	11,40±4,90	6,20±3,08	8,60±3,29	9,40±5,80	10,33±5,56	6,80±4,46
2	12,27±3,98	13,47±3,62	6,93±3,56	9,37±4,10	7,67±4,64	10,30±4,79	6,60±3,66
3	14,64±4,78	14,64±4,78	7,18±3,34	10,73±4,47	11,91±7,78	10,45±5,75	7,18±3,19
4	10,40±5,46	10,40±5,46	5,80±1,48	7,00±2,74	7,80±5,50	8,40±4,39	5,60±3,78
<b>Estado civil</b>	<b>p=0,256 ¶</b>	<b>p=0,612 ¶</b>	<b>p=0,380 ¶</b>	<b>p=0,441 ¶</b>	<b>p=0,887 ¶</b>	<b>p=0,498 ¶</b>	<b>p=0,158 ¶</b>
Soltera	11,75±3,96	11,58±4,56	6,08±3,26	6,17±3,16	8,58±6,08	10,75±5,46	7,83±4,47
Casada	12,81±4,31	13,30±4,67	7,05±3,38	9,70±4,57	8,95±6,11	9,59±5,17	6,16±3,76
Separada	12,27±3,85	12,82±3,49	6,45±2,94	8,81±1,99	9,09±4,70	11,55±4,46	7,00±2,79

\* Se utilizó como variable continua. Para la variable *estado civil* no se utilizó la categoría *conviviente civil*, porque hay un solo caso

† Coeficiente r de Pearson (las dos variables siguen distribución normal, evaluado con prueba de Kolmogorov-Smirnov, basado en un ajuste de Lilliefors); ‡ Coeficiente Tau-b de Kendall (no siguen distribución normal); ¶ Prueba H de Kruskal-Wallis; \*\* Prueba de ANOVA

Al evaluar las relaciones entre variables laborales y las dimensiones de estrés laboral (tabla 4), se encontró que las puntuaciones de las dimensiones «falta de cohesión» y «respaldo de grupo» fueron estadísticamente diferentes en los cuatro grupos que se conformaron para la variable antigüedad laboral ( $p=0,033$  y  $p=0,029$  respectivamente). En efecto, los puntajes menores de falta de cohesión y respaldo de grupo se encuentran en los grupos de personas con menor antigüedad laboral, y lo contrario sucede a medida que presentan mayor puntaje las dimensiones evaluadas.

Ahora, los puntajes medios de la dimensión «influencia del líder» fueron significativamente diferentes en comparación al tipo de jornada laboral ( $p=0,020$ ). Es así que la muestra de mujeres con jornada completa presentó un puntaje medio mayor que las de media jornada (tabla 4).

Luego, ninguna de las dimensiones del estrés laboral presentó valores estadísticamente significativos en relación a tipo de contrato ni horas de trabajo (tabla 4).

Respecto a la correlación entre *estrés laboral* y *condiciones de trabajo*, se encontró un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,621 ( $p<0,001$ ). Es así como las condiciones de trabajo explican el 27,3 % de la varianza de estrés laboral (figura).

Finalmente, la tabla 5 señala las correlaciones que hubo entre las dimensiones de evalúa las condiciones de trabajo versus el nivel de estrés, de los cuales se distinguen correlaciones inferiores a 0,44. En específico, *entorno social* con *falta de cohesión* (-0,426;  $p<0,001$ ) y *respaldo de grupo* (-0,433,  $p<0,001$ )

fueron las dimensiones con mejor correlación de la matriz. El signo negativo de ambos valores representa una asociación inversa entre las dimensiones de ambas variables.

## DISCUSIÓN

Al observar el comportamiento de las variables sociodemográficas, casi la mitad de la muestra manifestó tener un promedio de 2 hijos y el 60,7 % declaró estar casada, similar a lo reportado en el estudio de Valdivia et al <sup>(14)</sup>, donde el promedio de hijos fue de 1,79 y el 62,1 % de los académicos declaró estar casado.

Referente a las variables de *condiciones laborales*, se observa que respecto al tipo de contratación, un 45,9 % se encontraban a contrata, es decir, tiene un contrato a término fijo, y el 4,9 % presenta contrato a honorarios, ya sea por horas o medio tiempo. En tanto, el 50,8 % del total de participantes del estudio posee un contrato de una duración determinada, poco seguro e inestable, cifra mayor de lo que se observa en datos de universidades españolas <sup>(15)</sup>, donde el 41,3 % de los profesores tienen este tipo de contrato; pero menor que en otros estudios en docentes latinoamericanos <sup>(16,17)</sup>. En lo que respecta al tipo de contrato de planta, lo presentado en este estudio es bastante inferior a lo reportado por el estudio mexicano de Palacios et al <sup>(1)</sup>, donde el 76 % de los académicos tiene una contratación definitiva.

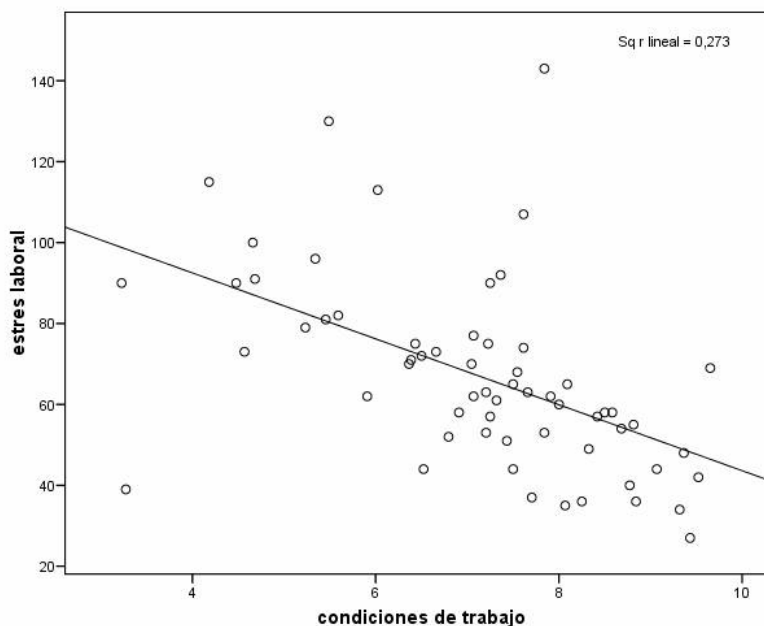
**Tabla 4**  
**Correlaciones entre variables laborales con dimensiones del nivel de estrés laboral en las participantes del estudio**

Variables laborales	Dimensiones de estrés laboral						
	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
<b>Tipo de contrato</b>	<b>p=0,257¶</b>	<b>p=0,579¶</b>	<b>P=0,838**</b>	<b>p=0,305¶</b>	<b>p=0,838**</b>	<b>P=0,303**</b>	<b>P=0,326**</b>
Planta	12,27±4,65	12,87±4,35	6,80±3,21	8,90±3,54	9,13±6,31	11,07±5,30	7,37±4,24
Contrata	13,43±2,78	13,50±4,29	6,79±3,46	9,96±4,28	8,96±5,35	9,75±4,73	6,29±3,11
<b>Antigüedad laboral (años)*</b>	<b>0,065† (NS)</b>	<b>0,091† (NS)</b>	<b>0,033† (NS)</b>	<b>0,096† (NS)</b>	<b>0,094‡ (NS)</b>	<b>0,214‡ (p=0,033)</b>	<b>0,224‡ (p=0,029)</b>
1-9	12,24±3,40	12,29±4,70	6,59±3,10	9,24±4,15	8,59±4,84	7,94±3,88	5,35±2,60
10-19	12,92±3,80	12,62±3,82	6,62±3,20	8,54±3,78	7,38±5,92	10,85±5,16	6,38±7,78
20-29	11,58±3,72	13,21±4,05	6,32±3,00	8,68±3,00	8,21±4,08	10,26±4,57	6,89±3,35
30 y más	13,75±5,71	13,67±5,48	7,58±4,06	10,83±4,99	11,92±8,16	12,50±6,27	8,50±5,07
<b>Horas trabajo / semana</b>	<b>p=0,060¶</b>	<b>p=0,109¶</b>	<b>p=0,789**</b>	<b>P=0,848**</b>	<b>p=0,599**</b>	<b>p=0,155**</b>	<b>p=0,275**</b>
22	9,50±3,89	10,17±4,79	6,50±3,51	8,33±4,18	4,83±1,60	7,67±4,84	4,67±3,20
44	12,80±4,01	13,22±4,31	6,73±3,25	9,33±3,93	9,31±5,86	10,45±5,03	6,89±3,74
<b>Tipo de jornada</b>	<b>p=0,060¶</b>	<b>p=0,109¶</b>	<b>p=0,855**</b>	<b>p=0,600**</b>	<b>p=0,020**</b>	<b>p=0,123**</b>	<b>p=0,054**</b>
Jornada completa	12,80±4,01	13,22±4,31	6,73±3,25	9,33±3,93	9,31±5,86	10,45±5,03	6,89±3,74
Media jornada	9,50±3,89	10,17±4,79	6,50±3,50	8,33±4,18	4,83±1,60	7,67±4,84	4,67±3,20

\* Se utilizó como variable continua. Para la variable *tipo de contrato*, no se consideró la categoría «honorarios» por presentar tres casos

† Coeficiente r de Pearson (las dos variables siguen distribución normal, evaluado con prueba de Kolmogorov-Smirnov, basado en un ajuste de Liliefors); ‡ Coeficiente Tau-b de Kendall (no siguen distribución normal), ¶ Prueba t de Student (distribución normal), \*\* Prueba U de Mann-Whitney (no siguen distribución normal)

**Figura**  
**Diagrama de dispersión de condiciones de trabajo con estrés laboral (n=61)**



**Tabla 5**  
**Correlaciones entre dimensiones de condiciones de trabajo y dimensiones de estrés laboral evaluadas en las participantes del estudio**

Dimensiones condiciones de trabajo	Dimensiones de estrés laboral						
	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Método regulación	-0,238 <sup>†</sup> (p=0,010)	-0,313 <sup>†</sup> (p=0,001)	-0,258 <sup>†</sup> (p=0,006)	-0,282 <sup>†</sup> (p=0,002)	-0,249 <sup>†</sup> (p=0,008)	-0,164 <sup>†</sup> (NS)	-0,115 <sup>†</sup> (NS)
Método desarrollo	-0,167 <sup>†</sup> (NS)	-0,307 <sup>†</sup> (p=0,001)	-0,220 <sup>†</sup> (p=0,018)	-0,335 <sup>†</sup> (p<0,001)	-0,247 <sup>†</sup> (p=0,008)	-0,211 <sup>†</sup> (p=0,021)	-0,168 <sup>†</sup> (NS)
Entorno material	-0,174 <sup>†</sup> (NS)	-0,123 <sup>†</sup> (NS)	-0,189 <sup>†</sup> (p=0,044)	-0,308 <sup>†</sup> (p=0,001)	-0,262 <sup>†</sup> (p=0,005)	-0,196 <sup>†</sup> (p=0,034)	-0,142 <sup>†</sup> (NS)
Entorno social	-0,157 <sup>†</sup> (NS)	-0,193 <sup>†</sup> (p=0,035)	-0,131 <sup>†</sup> (NS)	-0,199 <sup>†</sup> (p=0,031)	-0,306 <sup>†</sup> (p=0,001)	-0,426 <sup>†</sup> (p<0,001)	-0,433 <sup>†</sup> (p<0,001)
Ajuste organización-persona	-0,276 <sup>†</sup> (p=0,003)	-0,343 <sup>†</sup> (p<0,001)	-0,289 <sup>†</sup> (p=0,002)	-0,339 <sup>†</sup> (p<0,001)	-0,326 <sup>†</sup> (p<0,001)	-0,317 <sup>†</sup> (p=0,000)	-0,324 <sup>†</sup> (p<0,001)
Adaptación persona-organización	-0,276 <sup>†</sup> (p=0,003)	-0,309 <sup>†</sup> (p=0,001)	-0,329 <sup>†</sup> (p<0,001)	-0,267 <sup>†</sup> (p=0,004)	-0,375 <sup>†</sup> (p<0,001)	-0,308 <sup>†</sup> (p=0,001)	-0,393 <sup>†</sup> (p<0,001)

\* Coeficiente r de Pearson (las dos variables siguen distribución normal, evaluado con prueba de Kolmogorov-Smirnov, basado en un ajuste de Liliefors); <sup>†</sup> Coeficiente Tau-b de Kendall (no siguen distribución normal)

En cuanto a la variable *antigüedad laboral*, las profesionales del estudio presentan en sus trabajos antigüedades de 20 años y más, similar con los resultados de estudios mexicanos<sup>(1,18)</sup>, reflejando un grupo de académicas con vasta experiencia en el área.

En relación a las horas de trabajo a la semana, el 90,2 % de las académicas labora 44 horas semanales. Al respecto, Cuenca et al<sup>(19)</sup> señalan que en México y Perú los docentes dedican menos de ese tiempo a las tareas académicas; por tanto, en Chile las académicas se encuentran por sobre los índices de otros países latinoamericanos, presentando una extensa jornada laboral, convirtiéndose en un factor de riesgo para su salud y bienestar.

En lo que respecta al tipo de jornada laboral, un 90,2 % de las participantes del estudio posee jornada laboral completa; en este sentido, Gonzales et al<sup>(20)</sup> indican que solo 19 % de todos los académicos universitarios chilenos posee un contrato de jornada completa; asimismo, el informe del Consejo Nacional de Educación<sup>(21)</sup> señala que el 62 % de los docentes de las universidades chilenas trabaja por jornada/hora, siendo mayor en las universidades privadas, que funcionan con un 74 % de sus docentes en esta forma, mientras que en las universidades agrupadas en el Consejo de Rectores (CRUCh) baja la cifra a un 46 %.

Respecto a las condiciones de trabajo de las académicas, la mayoría de estas perciben óptimas condiciones de trabajo, lo cual coincide con los resultados de un estudio realizado en Colombia<sup>(22)</sup>, donde el 67 % de la muestra percibe buenas condiciones de trabajo, así como

disponibilidad de recursos tecnológicos y técnicos, espacio físico adecuado, entre otros, percepciones que se pueden asemejar a las docentes de este estudio, donde el espacio físico se vuelve adecuado a su labor y cuentan con los recursos tecnológicos acorde a su necesidad de docencia.

Con respecto a las dimensiones de las condiciones de trabajo, la dimensión con menor promedio corresponde a «método-regulación»; esta considera el tiempo de trabajo (horarios, ritmos y descanso, etc.), la organización general del trabajo, la retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral, conciliación trabajo-vida privada y familiar. Resultado similar a lo descrito por Domínguez et al<sup>(23)</sup> y que al ser deficiente puede significar un desgaste profesional y una disminución de su vida familiar. Ahora, lograr el balance entre la vida personal y laboral es un deseo de muchos trabajadores, por eso es necesario que las empresas faciliten este equilibrio.

Mientras, la dimensión con mayor promedio fue «adaptación persona-organización», que considera la política organizacional, los valores de la dirección, normas, la aplicación de protocolos, el ajuste a tiempos y ritmos, la aceptación de dirección. Estas condiciones son consideradas como buenas para las docentes, y constituyen un factor clave para el rendimiento y satisfacción laboral. Al respecto, el estudio realizado por Millán et al<sup>(24)</sup> señala que la adaptación persona-organización afecta directa y de forma positiva al bienestar psicológico; por lo tanto, en la medida que un profesor universitario perciba que la universidad donde labora asegura su

adaptación laboral, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico.

Referente a los niveles totales de estrés laboral, se aprecia que el 85,2 % de la muestra presentó un nivel bajo de estrés, mientras que ninguna participante manifestó un nivel alto de estrés. Estos resultados difieren de lo encontrado en el estudio de Palacios et al <sup>(1)</sup>, donde los académicos presentaron nivel bajo de estrés en un 17 %, mientras el nivel alto de estrés registró un 19,4 %; asimismo, González et al <sup>(17)</sup> reportan que el 35 % de los docentes en su estudio presentan un nivel alto de estrés y el 41 % un nivel bajo. Es importante mencionar que los estudios nombrados incluían población femenina y masculina.

En cuanto a las dimensiones de estrés laboral «estructura organizacional», entendiéndose esta como el tipo de jerarquía que se maneja en la institución y como es percibida por el individuo, tuvo la media registrada más alta, resultado similar al de un estudio español <sup>(23)</sup>, en el cual midieron diferentes fuentes de estrés, donde una inadecuada jerarquía institucional era fuente de estrés en los docentes. Una buena estructura jerárquica facilita la comunicación entre las áreas al establecer las vías de comunicación y los niveles de responsabilidad de cada uno de los integrantes de la organización. La dimensión «clima organizacional» tuvo la segunda media más alta; esta dimensión comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa, constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades, resultado similar al del estudio realizado por Cardona et al <sup>(25)</sup>, donde esta dimensión también fue la segunda con mayor promedio.

Por el contrario, la dimensión «respaldo de grupo» que se refiere a la disposición del equipo laboral, del que hace parte cada colaborador para respaldarlo en la consecución de sus metas laborales en el aporte de conocimientos técnicos para llevar a cabo exitosamente sus funciones y en la protección en relación con injustas demandas de trabajo, obtuvo la media menor del estudio, concordando con lo señalado por Domínguez et al <sup>(23)</sup>, donde esta dimensión presentó también la media más baja (<3,0).

Al evaluar las relaciones entre las variables socio-demográficas y dimensiones de estrés laboral, se encontró que la edad y la dimensión «falta de cohesión» presentaron una correlación estadísticamente significativa, de modo que a mayor edad perciben una mayor falta de cohesión, entendida como la relación que el individuo mantiene con los demás trabajadores y su sentido de pertenencia a nivel grupal. Al respecto, Domínguez <sup>(23)</sup> señala que, «lo bueno que se va perdiendo en el actual mundo del trabajo es el compañerismo», entendido este como solidaridad, cordialidad, amistad. De igual manera, señala que lo que van empeorando en el ambiente social de trabajo son las relaciones interpersonales, ya que estas se vuelven distantes y poco transparentes. Esto

se puede deber a que cada docente se concentra en su labor, también a que existe una cierta competencia por los beneficios recibidos y por los logros personales, llevando a tener cada vez menos relaciones cordiales con sus compañeros, promoviendo el individualismo.

Respecto a las correlaciones entre variables laborales y las dimensiones de estrés laboral, se evidenció una relación significativa entre la variable *antigüedad laboral*, y dimensiones «falta de cohesión» ( $p=0,033$ ) y «respaldo de grupo» ( $p=0,029$ ), de modo que a mayor antigüedad laboral, las académicas perciben menor respaldo de grupo y falta de cohesión, respectivamente. Esto puede ser explicado porque muchas veces las académicas de mayor antigüedad laboral se sienten respaldadas por su experiencia de trabajo y no ven la necesidad de pertenecer a un grupo, perdiendo así sus relaciones interpersonales con sus pares.

En cuanto a la «influencia del líder», esta presentó una relación significativa con el tipo de jornada laboral ( $p=0,020$ ). Las académicas con jornada completa de trabajo sienten una mayor influencia del líder. Esto puede deberse a que pasan más tiempo en su organización; por ende, tienen más relación con su líder; asimismo, las académicas con jornada laboral parcial perciben menos influencia del líder, luego pasan menos tiempo en la organización. En este sentido, se ha evidenciado que los profesores que laboran a tiempo completo se declaran más estresados que los que trabajan en la universidad a tiempo parcial.<sup>(24,26)</sup>

Al relacionar las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral, se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,621, lo que evidencia una relación positiva de carácter moderado, resultados similares a lo expuesto por Cleves et al <sup>(27)</sup>, quienes indican que existe una relación directa, estadísticamente significativa, entre los niveles de estrés con algunas condiciones laborales, donde la sobrecarga de trabajo y las limitantes de tiempo tienen la mayor relación, seguido de ambiente institucional y reconocimiento. Es decir, cuando el riesgo psicosocial intralaboral asociado a estas condiciones aumenta, se incrementa también el nivel de estrés en la población docente.

Finalmente, al relacionar las dimensiones de condiciones de trabajo y dimensiones de estrés laboral, se encontró que «entorno social» con «falta de cohesión» y «respaldo de grupo» fueron las dimensiones con mejor correlación de la matriz. Estos resultados concuerdan con los de un estudio mexicano, que indica que aquellos factores que incrementan el estrés en profesores universitarios son principalmente condiciones del lugar de trabajo (95,4 %) y la interacción social (72,5 %) <sup>(18)</sup>, y con los de una investigación colombiana que muestra que las fuentes generadoras de estrés son: rivalidad entre profesores, mal ambiente en el grupo de profesores, desconsideraciones de compañeros y la valoración de su actuación.<sup>(27)</sup>

En síntesis, este estudio permite concluir que las madres académicas perciben diferentes niveles de estrés laboral y que este se relaciona directa y significativamente con sus condiciones de trabajo, de modo que, a mejores condiciones de trabajo, menor es el nivel de estrés laboral percibido por las madres académicas. Así mismo, se indica que una mayor valoración del entorno social de las condiciones de trabajo conlleva a una menor percepción de falta de cohesión y respaldo del grupo. Luego, es indispensable favorecer adecuadas condiciones de trabajo en las académicas.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Palacios M, Montes de Oca V. Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. *Revista Ciencia y Trabajo* [Internet]. 2017;19:49-53 [citado 13 May 2019]. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00049.pdf>.
2. Astudillo P. Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? [Internet] [citado 2 May 2019]. Disponible en: [http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA\\_TECNICA\\_FACTORES\\_PSICOSOCIALES\\_EN\\_EL\\_TRABAJO\\_032014.pdf](http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA_TECNICA_FACTORES_PSICOSOCIALES_EN_EL_TRABAJO_032014.pdf).
3. Carrasco C. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización, Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Cartillas específicas, estrés laboral [Internet]. LOM ediciones 2001 [citado 4 May 2019]. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559_recurso_1.pdf).
4. Matud MP, García M, Matud MJ. Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. [Revista online]. 2002;2:451-65 [citado 2 May 2019]. Disponible en: [http://aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-50.pdf](http://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-50.pdf).
5. Evia M. Las enfermedades relacionadas con el trabajo, más comunes [Internet]. 2015 [citado 3 May 2019]. Disponible en: <https://www.expoknews.com/las-enfermedades-relacionadas-con-el-trabajo-mas-comunes/>.
6. Milenio digital.com. Estrés laboral afecta la productividad de tu empresa [Internet]. 2015 [citado 4 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.milenio.com/negocios/estres-laboral-afecta-la-productividad-de-tu-empresa>.
7. Blanch J, Sahagún M, Cervantes G, Universidad Autónoma de Barcelona. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo [Internet]. 2010 [citado 20 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>.
8. Ministerio de Salud (MINSAL), Dirección del Trabajo (DT), Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) [Internet]. 2011 [citado 24 Mar 2019] Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99630\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99630_recurso_1.pdf).
9. Figueroa D, Mariñan D, Martínez N y Norambuena F. Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas de la Gran Concepción y Cabrero [tesis de pregrado]. Concepción: Universidad de Concepción, 2015. Disponible en: [http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/803/Tesis\\_Conflicto\\_Familia\\_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/803/Tesis_Conflicto_Familia_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
10. García E. La interfaz familia-trabajo: El efecto del enriquecimiento de rol sobre la intención de abandono de los trabajadores a través de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional [tesis doctoral]. España: Universidad de Vigo, 2015 [citado 15 Abr 2019] Disponible en: [http://www.investigacion.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/619/La\\_interfaz\\_familia\\_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.investigacion.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/619/La_interfaz_familia_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
11. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Mujeres que trabajan en Chile: datos y estadísticas [Internet]. Innovacom. 2016 [citado 25 Abr de 2019]. Edición mayo 2016. P 8-9. Disponible en: [http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/VSS\\_Mayo\\_2016\\_ACHS.pdf](http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/VSS_Mayo_2016_ACHS.pdf).
12. Llaneza F. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. [Internet] 10<sup>th</sup> ed: Lex Nova. 2008 [citado 8 May 2019]. Disponible en: [http://www.lexnova.es/Pub\\_In/Supuestos/supuesto143.htm](http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm).
13. Mundial. AM. Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. 2010 [citado 27 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.supersalud.gob.cl/568/w3-article-3670.html>.
14. Valdívía G, Avendaño C, Bastías G, Milicic N, Morales A, Scharager J. Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile [Internet]. 2003 [citado 22 Mar 2019]. Disponible en: [http://www.opech.cl/bibliografico/Doc\\_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.%20MINEDUC-PUC.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.%20MINEDUC-PUC.pdf).
15. Público.es. Un 40 % de los profesores universitarios tienen contratos temporales [Internet]. 2017 [citado 20 Mar 2019]. Disponible en: <http://www.publico.es/sociedad/40-profesores-universitarios-contratos-temporales.html>.
16. Cárdenas M, Méndez L, González M. Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Portal de Revistas Académicas*. 2013 [Internet]. 2017 [citado 20 Mar 2019]. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/13210/18332>.
17. González G, Hernández O. Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico



- administrativa. Revista Reaxion. 2016 [Internet]. 2017 [citado 20 Mar 2019]. Disponible en: [http://reaxion.utleon.edu.mx/Art\\_Impr\\_elementos\\_que\\_originan\\_estres\\_en\\_docentes\\_universitarios\\_del\\_area\\_economico\\_administrativa.html](http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_Impr_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_del_area_economico_administrativa.html).
18. Rodríguez M, Preciado M, Aguilar M, Aranda C, León S. Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Revista Colombiana de Salud Ocupacional [Internet]. 2014;4:17-20 [citado 20 Mar 2019]. Disponible en: <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/120/265>.
19. Cuenca R, Fabara E, Kohen J, Parra M, Rodríguez L, Tomasina F. Condiciones de trabajo y salud docente. 2005 [Internet] [citado 21 Abr 2019]. Disponible en: [http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/documentos/salud\\_docente/unesco\\_condiciones\\_trabajo\\_salud\\_docente.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf).
20. González S, Brunner J, Salmi J. Comparación internacional de remuneraciones académicas: un estudio exploratorio. Calidad en la educación. 2013 [Internet] [citado 21 Abr 2019]. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-45652013000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652013000200002).
21. Cerpa V. Profesores «taxi». El eslabón más débil de la educación superior. 2012 [Internet] [citado 21 Abr 2019]. Disponible en: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/894/588141.pdf%3Bsequen>.
22. Escobar R, López A. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Redalyc.org [Revista en Internet] 2013;29(49) [citado 25 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225028225007>.
23. Domínguez J. Estrés en el profesorado universitario: estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva, España. [Revista online] 2004;12:5-25 [citado 22 abril 2019]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411212>.
24. Millán A, Calvanese N, D'Aubeterre, M. Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios [Revista online]. 2017;15:195-218 [citado 22 Mar 2019]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6275394>.
25. Cardona L. Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ingenierías de la Universidad Libre de Pereira. Dialnet [Revista en Internet] 2010;7(2):28-38 [citado 15 Jul 2019]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3717029>.
26. Lara J, Pando M. El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. Ciencia y Trabajo [Revista en Internet] 2014;16(49): 43-8 [citado 24 Abr 2019]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art08.pdf>.
27. Cleves A, Guerrero G, Macías A. Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá [Internet] 2014 [citado 26 Mar 2019]. Disponible en: <https://repositorio.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1>.

Recibido: 13 de mayo de 2019

Aprobado: 14 de septiembre de 2019

## CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

**COPYRIGHT © 2019:** Alejandra Riquelme Lagos, Marcela Soto Retamal, Marlene Torres Jaque, Carolina Luen-go Martínez

## LICENCIA CREATIVE COMMONS



Este artículo de la [Revista Cubana de Salud y Trabajo](#) está bajo una licencia [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#). Esta licencia permite el uso distribución y reproducción del artículo en cualquier medio o formato, siempre y cuando se otorgue el crédito correspondiente al autor del artículo y al medio en que se publica, en este caso la [Revista Cubana de Salud y Trabajo](#).