

Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia

Toro Rubiano, Blanca Elizabeth; Vega Macías, Daniel
Universidad de Celaya; Universidad de Guanajuato
listoro@gmail.com; daniel.vm@ugto.mx

Resumen

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés se define como una respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos disponibles para afrontarlas. La pandemia de Covid-19 transformó las dinámicas laborales, impactando el desempeño de los docentes universitarios y generando la necesidad de identificar factores críticos que afectan su salud y rendimiento.

Esta investigación se propuso analizar algunas áreas de mejora para los docentes universitarios, centrándose en la identificación de los factores de estrés laboral y la percepción del desempeño. Adoptando un enfoque mixto de alcance descriptivo correlacional, se encuestó a 156 docentes de una universidad pública y a 144 de

una universidad privada en Bogotá, Colombia. El instrumento de medición, abordó aspectos contractuales, funcionales, relacionales, locativos y emocionales.

Los resultados revelaron que, a pesar de los eventos derivados de la pandemia del Covid-19, los impactos en el estrés laboral fueron moderados. La caracterización de los docentes permitió identificar factores y niveles de estrés laboral asociados al desempeño, destacando la predominancia de aspectos contractuales y funcionales. No obstante, se observó una correlación significativa entre el estrés laboral y la percepción de la calidad de vida en el trabajo, subrayando la importancia de considerar factores emocionales y relacionales en la gestión del desempeño.

Palabras Clave: desempeño laboral, PyMEs, responsabilidad social empresarial.

JEL: M14

Relationship between Corporate Social Responsibility and the work performance of SMEs in Celaya, Gto., Mexico

This study focuses on the investigation of the relationship between Corporate Social Responsibility (CRS) and its impact on the work performance of Small and Medium Enterprises (SMEs) in the city of Celaya, Gto., Mexico. The CRS is perceived as a source of benefits for companies, facilitating responses to the challenges posed by various stakeholders, promoting environmental care, contributing to the profitability of companies, and generating a significant impact on the work performance of businesses.

Based on five variables: Quality of life in the company, Business ethics, Community engagement, Environmental preservation, and work performance. A representative sample of 116 companies was selected,

of which 90 are considered small and 26 medium - sized. In order to classify them as SMEs, it has been established as a criterion to have a minimum of 11 workers and a maximum of 250. The CRS 2020 proposal was used for the instrument. For the analysis of the information, nonparametric statistical tests were performed using Chi Square and parametric tests through Pearson correlation coefficient and ANOVA.

As a result, there is a strong positive and significant relationship between the dimensions: quality of life in the company, business ethics, community engagement, and environmental preservation; with the work performance of SMEs in Celaya City, Gto., Mexico

Keywords: corporate social responsibility, SMEs, work performance.

JEL: M14

1. Introducción

La llegada del Covid-19 provocó cambios drásticos en prácticamente todas las aristas socioeconómicas y organizacionales. Entre ellas la pandemia modificó significativamente la manera de entender y gestionar los procesos educativos. El confinamiento y la no presencialidad impactaron a estudiantes y docentes, además de generar problemas físicos y emocionales en las comunidades. Diversos estudios han analizado factores que influyen en el desempeño docente, destacando el estrés laboral como un aspecto crítico que afecta la salud mental. El estrés laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) como una respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos disponibles para afrontarlas.

Si bien, antes del Covid-19 ya existían factores que impactaban la salud de los docentes, quienes enfrentaban desafíos constantes en su día a día; la pandemia tensionó aún más las responsabilidades de los profesores en cuanto a la formación integral de los estudiantes, la investigación, la extensión y la gestión académica.

Esta investigación se propuso examinar áreas de mejora para los docentes universitarios, enfocándose en la identificación de factores de estrés y cómo afectan su desempeño y calidad de vida laboral. Para ello se analizaron dos universidades en Bogotá, Colombia, una pública y una privada, utilizando un enfoque de alcance descriptivo y correlacional. El estudio se basa en una encuesta propia aplicada a 156 docentes de la universidad pública y a 144 de la universidad privada, quienes contestaron un instrumento de medición que abordó aspectos contractuales, funcionales, relacionales, locativos y emocionales.

La investigación adopta una orientación integral que combina análisis descriptivos y correlacionales, lo cual permite una comprensión más profunda y holística de la problemática. El alcance descriptivo permitió un examen minucioso de las condiciones laborales, mientras que el componente correlacional de la investigación se centró en la identificación de posibles relaciones entre el nivel de estrés laboral y la percepción de la

calidad de vida en el trabajo de los docentes. Este análisis permitió comprender no solo la presencia de estrés, sino también cómo afecta directamente la experiencia laboral de los docentes y la manera en que impacta a las organizaciones educativas. A partir de ello se generaron una serie de propuestas de mejora.

Los resultados revelaron que, a pesar de los eventos originados en la pandemia de Covid-19, los impactos en el estrés laboral fueron moderados. La caracterización de los docentes permitió identificar factores y niveles de estrés laboral asociados a la calidad de vida laboral, destacando la predominancia de aspectos contractuales y funcionales. No obstante, se observó una correlación entre el estrés laboral y la percepción de la calidad de vida en el trabajo, subrayando la importancia de considerar factores emocionales y relacionales en la gestión del desempeño.

Esta investigación se instituye sobre la premisa de que comprender y abordar los desafíos que enfrentan los docentes universitarios es esencial para el fortalecimiento del sistema educativo y proporciona una base sólida para el diseño de estrategias de gestión del estrés y la mejora del entorno laboral, contribuyendo así al bienestar de los docentes y, por ende, a la calidad de la educación superior.

En el contexto académico, este estudio se alinea con la creciente necesidad de abordar no sólo los desafíos pedagógicos sino también las complejidades del bienestar del docente universitario. La literatura existente ha señalado la importancia de comprender el estrés laboral en el ámbito educativo, y esta tesis busca contribuir a la discusión académica mediante el examen de las experiencias de los docentes en un entorno post-Covid-19, ofreciendo valiosas perspectivas para la formulación de mejores prácticas en las organizaciones educativas.

2. Marco teórico

En esta sección se abordaron inicialmente estudios relacionados con los principales componentes de la investigación, como son: estrés laboral del docente universitario, calidad de vida en el trabajo para el docente universitario y perspectivas emergentes con el Covid-19.

Con relación al estrés laboral del docente universitario, se encontraron los estudios realizados por Barreto & Piamonte (2022) quienes enuncian que el estrés laboral es un desafío significativo entre los docentes. Con una muestra de 150 docentes de una universidad privada, se encontró que el 70% experimenta niveles altos o muy altos de estrés laboral. Los principales factores desencadenantes incluyen la sobrecarga laboral, condiciones laborales precarias y la falta de reconocimiento. Estos factores crean un entorno laboral tenso, afectando tanto el bienestar emocional como la salud física de los docentes. El estudio subraya la necesidad urgente de medidas preventivas y correctivas por parte de las universidades para abordar este problema.

Otro estudio corresponde a la investigación de Córdoba & Ramírez (2021) en la Universidad de Cartagena, en el cual se revela que el 60% de los docentes experimenta niveles elevados o muy elevados de estrés laboral. Los principales factores desencadenantes son la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y la presión por resultados académicos. Estos factores generan un entorno laboral tenso que afecta negativamente la salud física y mental de los docentes.

El estudio citado de Barreto & Piamonte se llevó a cabo en una universidad privada, mientras que el de Córdoba & Ramírez se realizó en la Universidad de Cartagena, una institución pública. Además de la situación similar presentada con este estudio, la diferencia en el contexto institucional podría influir en las condiciones laborales y, por ende, en los niveles de estrés reportados, pues, aunque ambos estudios reportan altos niveles de estrés, la proporción varía. El estudio de Barreto & Piamonte muestra un 70% de docentes con altos niveles de estrés, mientras que el de Córdoba & Ramírez reporta

un 60%. Esta diferencia podría deberse a las variaciones en las muestras o en las condiciones específicas de cada institución, teniendo en cuenta que la muestra del estudio de Barreto & Piamonte fue de 150 docentes, mientras que la de Córdoba & Ramírez fue de 100 docentes.

Al igual que los estudios de Barreto & Piamonte (2022) y Córdoba & Ramírez (2021), el estudio de Duque & Remires (2023) revela que una proporción significativa de docentes universitarios en Colombia experimenta altos niveles de estrés laboral. En este caso, el 65% de los docentes de la Universidad del Sinú reportaron niveles altos o muy altos de estrés, en una muestra representativa de 120 profesores de esta institución.

El estrés laboral en los docentes universitarios en Colombia es un problema significativo que afecta tanto a instituciones privadas como públicas. Los factores desencadenantes comunes incluyen la sobrecarga laboral, las condiciones laborales precarias y la falta de reconocimiento; sin embargo, las diferencias en el contexto institucional y en la proporción de estrés reportado subrayan la necesidad de enfoques personalizados para abordar este problema.

En el siguiente aspecto contemplado que hace referencia a la calidad de vida en el trabajo para el docente universitario en Colombia, se tomaron algunos estudios significativos por su importancia en la comunidad. Restrepo & López (2013), en su trabajo investigativo realizado en una universidad de Medellín, presentan un enfoque descriptivo correlacional que involucra a 185 docentes, este estudio evaluó la calidad de vida laboral mediante el empleo del cuestionario. Por su parte, Muñoz (2019), en su estudio descriptivo con la participación de 209 docentes, evaluó la calidad de vida en el trabajo. Asimismo, González (2009) realizó un estudio descriptivo que involucró a 400 docentes y empleó un cuestionario especializado.

Los estudios de Restrepo & López (2013), Muñoz (2019) y González (2009) comparten varias similitudes en su enfoque metodológico y hallazgos. Todos utilizan un enfoque

Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia

descriptivo para evaluar la calidad de vida laboral de los docentes universitarios y coinciden en que esta se sitúa en un nivel medio. Además, destacan consistentemente las dimensiones de satisfacción con el trabajo y desarrollo profesional como las mejor evaluadas. Los tres estudios concluyen que es necesario implementar estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes universitarios, subrayando la urgencia de intervenciones en este ámbito.

Sin embargo, existen diferencias notables entre los estudios: Restrepo & López (2013) encontraron relaciones significativas entre la calidad de vida laboral y variables como la edad, el sexo, el tipo de vinculación y el tiempo de servicio. Mientras que Muñoz (2019) identificó diferencias significativas en la percepción de la calidad de vida laboral, destacando que los docentes catedráticos reportaron menor satisfacción. Por su parte, González (2009) encontró diferencias significativas según la universidad, en el género y la edad. En cuanto a las recomendaciones, Restrepo & López sugieren centrarse en las condiciones de trabajo y el reconocimiento social, Muñoz enfatiza la necesidad de políticas institucionales para docentes con contratos temporales, y González recomienda focalizar esfuerzos en el ambiente de trabajo y el desarrollo profesional.

Por último, con relación a las perspectivas Emergentes con el Covid-19, numerosos estudios académicos han explorado el estrés laboral experimentado por estos profesionales durante la pandemia. Estas investigaciones ofrecen valiosas perspectivas que contribuyen a comprender las complejidades de este fenómeno y proporcionan una base fundamental para abordar los desafíos y promover el bienestar en el entorno universitario colombiano afectado por la crisis sanitaria.

Bejarano & Rodríguez (2022) destacan varios aspectos después de una exhaustiva revisión documental de 24 investigaciones sobre el afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios durante la pandemia; Paz et al. (2022), en su investigación con un marco de estudio descriptivo que abarcó a 324 docentes de universidades públicas, y empleando un cuestionario para explorar los niveles de estrés laboral tuvo resultados que

revelaron niveles significativamente altos de estrés, particularmente en las dimensiones de carga de trabajo y relaciones interpersonales. Por su parte, Vanegas & Ríos (2021) realizaron un estudio descriptivo que abarcó a 210 docentes universitarios a quienes les evaluaron sus niveles de ansiedad y depresión.

Los estudios de Bejarano & Rodríguez (2022), Paz et al. (2022) y Vanegas & Ríos (2021) coinciden en que el estrés laboral de los docentes universitarios aumentó significativamente durante la pandemia de Covid-19. Todos destacan la sobrecarga de trabajo y las condiciones laborales precarias como factores comunes de estrés. Además, subrayan la necesidad de implementar estrategias institucionales para mitigar el estrés y mejorar la calidad de vida laboral de los docentes. Los estudios también reconocen el impacto negativo del estrés en la salud mental, señalando la ansiedad y la depresión como problemas prevalentes.

Existen también algunas diferencias en sus enfoques y hallazgos específicos, Bejarano & Rodriguez (2022) realizaron una revisión documental y destacaron la falta de formación para la docencia virtual y el temor al contagio como factores de estrés. Paz et al. (2022) utilizaron un cuestionario con 324 docentes y encontraron que las relaciones interpersonales también eran una fuente significativa de estrés. Vanegas & Ríos (2021) se centraron en los niveles de ansiedad y depresión, especialmente entre mujeres y docentes con hijos menores de edad. Cada estudio propone diferentes estrategias de afrontamiento, como el apoyo social, la reducción de la carga de trabajo y la creación de programas de apoyo psicológico.

Desde las ciencias de la administración empresarial, se abordaron teorías de relaciones humanas, comportamiento y desarrollo organizacional para introducir fundamentos sobre la gestión del talento, especialmente en el mantenimiento de personal. La calidad de vida en el trabajo se analiza a través de subtemas como la seguridad y salud laborales, el ambiente y la higiene laborales, vinculándolos con el

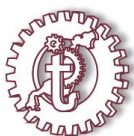
Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia

estrés laboral. Además, se contextualiza la gestión de recursos humanos en universidades de Bogotá, considerando el impacto de la pandemia de Covid-19.

La administración de empresas se ha sofisticado, enfocándose en planear, organizar, dirigir y controlar recursos. Teorías de administración, como las de Chiavenato (2009, 2011 y 2019), subrayan la importancia de la división del trabajo y la especialización para aumentar la productividad y eficiencia. Por su parte, el enfoque humanista y del comportamiento en la administración de empresas surgió en la década de 1950 como una respuesta crítica al enfoque mecanicista de la administración científica. Abraham Maslow, con su teoría de la jerarquía de necesidades, y Douglas McGregor, con su teoría X e Y, fueron pioneros en este enfoque. En la década de 1970, William Ouchi consolidó el enfoque humanista con su “Theory Z”, que enfatiza la cultura y los valores de la empresa y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Este enfoque se basa en cuatro grandes principios: la importancia del individuo, la participación y el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo colaborativo. Reconoce que las personas son más efectivas cuando sus necesidades y motivaciones son atendidas, cuando trabajan en equipo y participan en la toma de decisiones, cuando hay una comunicación abierta y bidireccional, y cuando el liderazgo es colaborativo en lugar de autoritario.

Chiavenato (2011) argumenta que las personas ya no deben ser vistas como recursos o activos de la compañía, sino como socios clave que aportan vida y éxito a la organización. Este cambio de visión se debe a tendencias actuales como la globalización, la competitividad y el dinamismo del entorno empresarial. Las personas deben ser consideradas como capital humano e intelectual, capaces de innovar y transformar bienes o servicios obsoletos en activos valiosos para la sociedad. El éxito de las organizaciones depende de cómo gestionen su talento y garanticen su integridad, estructurando políticas y prácticas efectivas.



Collins & Smith (2007) proponen una estructura de gestión del talento humano en cuatro niveles: estrategia, arquitectura, procesos y métricas. Saini & Sahni (2009) describe sistemas para el mantenimiento de recursos humanos, incluyendo participación de empleados, bienestar y seguridad, equilibrio trabajo-vida, desarrollo de carrera y retroalimentación y evaluación de desempeño. Estos sistemas son cruciales para retener empleados y mejorar su satisfacción y compromiso, aunque pueden ser desafiantes de implementar en ciertos contextos

3. Metodología

El diseño de investigación propuesto se adecúa a la naturaleza multidimensional del problema, permitiendo un análisis exhaustivo y contextualizado de la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el trabajo de los docentes universitarios en Bogotá, Colombia. La combinación de variables cuantitativas y cualitativas asegura la robustez y la relevancia de los resultados obtenidos, contribuyendo así a una comprensión más profunda y aplicable de la problemática en cuestión. El estudio permitió una evaluación comprehensiva que facilita la identificación de patrones, relaciones y diferencias significativas en la experiencia laboral de los docentes universitarios en este contexto específico.

El estudio tuvo lugar entre junio y agosto de 2020 para una población total de 1043 docentes universitarios, distribuidos en 628 docentes en la universidad pública y de 415 para la universidad privada de Bogota, Colombia. Con un muestreo probabilístico se encuestó a 156 docentes de la universidad pública y a 144 de la universidad privada. Para la elaboración del instrumento de investigación se consideraron todas las variables en función de los temas de estudio objeto y la adaptación al contexto del desempeño laboral docente en relación con el nivel de estrés laboral. Este instrumento fue adaptado del test validado de Maslach Burnout Inventory (MBI) sobre estrés laboral o síndrome del quemado (*Burnout syndrome*), que mide en 22 ítems la valoración de cada persona con relación a sentimientos y respuestas interactivas que se originan durante la actividad profesional del día a día. Este instrumento fue complementado con el Cuestionario de

Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia

Problemas Psicosomáticos (CPP) en el que se establecen situaciones físicas y de conducta como respuesta al estrés.

Para la organización y procesamiento de los datos recolectados se utilizó el instrumento en el software Microsoft Excel con el complemento Real Statistics, del cual se obtuvo el informe que permitió el análisis de los datos derivados del levantamiento de la encuesta.

El enfoque secuencial exploratorio, apropiado por su amplia comprensión Inicial conformado por una fase cualitativa, permitió una comprensión más profunda del fenómeno del estrés laboral y la calidad de vida en el trabajo de los docentes universitarios. Si bien no se incluyeron otras técnicas como grupos focales, observación o entrevista, las preguntas realizadas tuvieron un enfoque cualitativo al tratar de conocer la percepción de los docentes. Es así como la exploración inicial pudo revelar factores específicos, percepciones y experiencias únicas que no serían capturadas solo mediante variables cuantitativas. En el diseño secuencial exploratorio, la fase cualitativa ayuda a entender el fenómeno desde la perspectiva de los participantes antes de medir y analizar las variables cuantitativas.

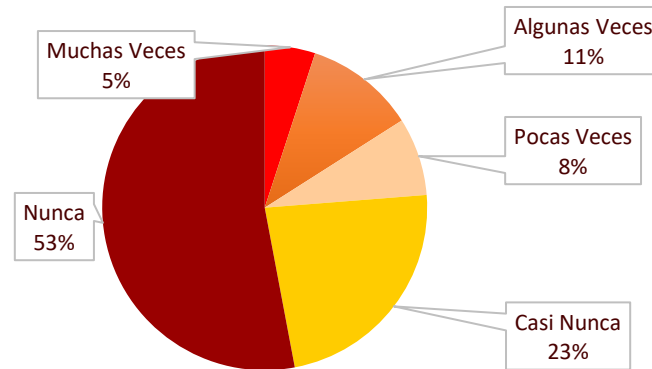
Finalmente, el uso de técnicas descriptivas e inferenciales buscó identificar posibles causales de afectación de los factores de estrés laboral sobre el desempeño docente, analizando la intervención que tiene en la satisfacción laboral sobre factores como el panorama del Covid-19 antes y durante la pandemia y el sector de universidad en donde se trabaja (público o privado).

4. Análisis y discusión de los resultados

A continuación, se muestran los análisis realizados a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes, con relación al estrés laboral y sus niveles. Los resultados revelan una diversidad significativa en los niveles de estrés laboral entre la población docente. Un 5% experimenta estrés "muchas veces", indicando un grupo minoritario que enfrenta una carga constante. Por otro lado, el 53% informa nunca

experimentar estrés, lo cual sugiere que una mayoría no se ve afectada en el momento de la encuesta (Véase Figura 1).

Figura 1. Estrés laboral identificado



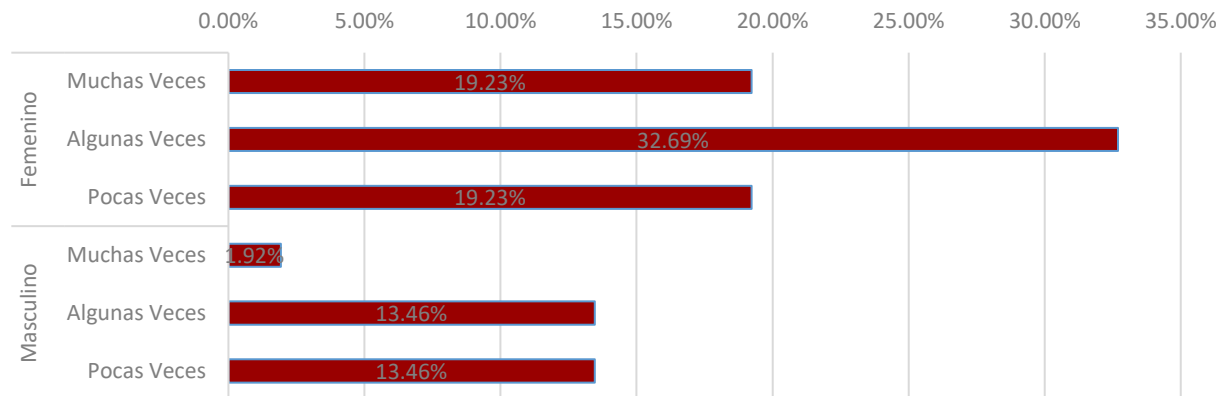
Fuente: Elaboración propia.

La variabilidad en los niveles de estrés destaca la necesidad de examinar factores adicionales que podrían influir en estas experiencias. La prevalencia de niveles intermedios de estrés, con un 11% algunas veces y un 8% pocas veces, sugiere la presencia de situaciones ocasionales de estrés que requieren atención y estrategias de gestión.

La mayoría de la población docente indica bajos niveles de estrés, lo que puede interpretarse positivamente. Sin embargo, es crucial considerar la posibilidad de subestimación del estrés. Esto destaca la importancia de implementar estrategias de intervención y apoyo para gestionar eficazmente el estrés laboral en el contexto docente.

Los niveles relativamente bajos de estrés entre el personal docente, afectando a 3 de cada 10 docentes, sugieren una prevalencia moderada de este fenómeno en la población estudiada. Sin embargo, la identificación de diferencias de género destaca aspectos clave en la experiencia del estrés laboral (Véase Figura 2).

Figura 2. Estrés y Género



Fuente: Elaboración propia.

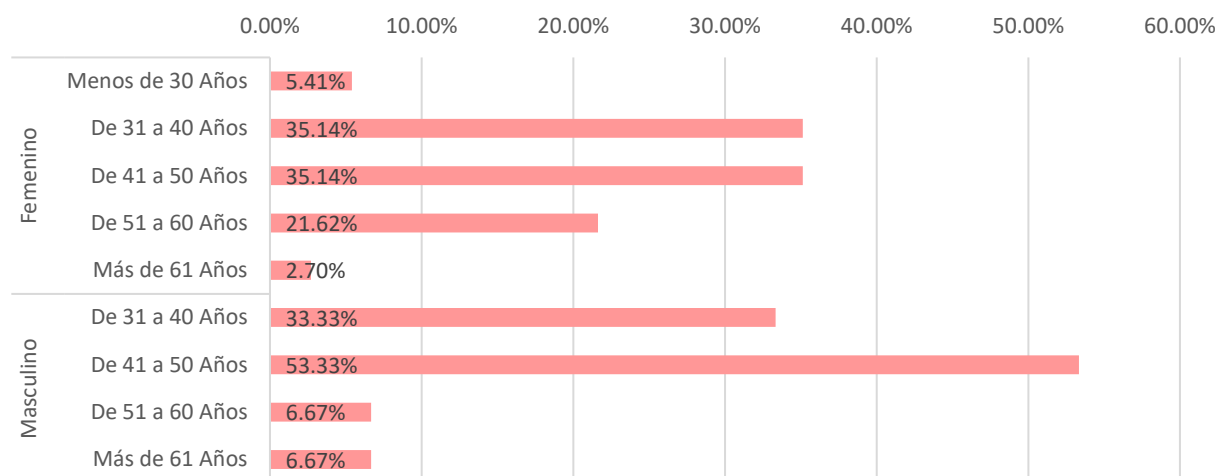
Se observa que al menos el 10% más de las mujeres son propensas a contraer estrés en comparación con los hombres. Esta disparidad plantea la necesidad de investigar factores específicos que podrían contribuir a esta diferencia de género en la susceptibilidad al estrés laboral. El reconocimiento de estas disparidades es esencial para diseñar estrategias de intervención y apoyo más dirigidas y sensibles al género.

Por otro lado, se estima que al menos el 15% más de los hombres nunca presentaron síntomas asociados en comparación con las mujeres. Este hallazgo resalta la importancia de comprender los factores protectores que pueden existir en el grupo masculino y cómo estos pueden influir en la ausencia de síntomas asociados al estrés laboral. Este conocimiento puede ser valioso para informar intervenciones preventivas y promover la salud mental.

En conjunto, estos resultados sugieren que, aunque los niveles generales de estrés son moderados, existen diferencias significativas entre géneros en la prevalencia y la ausencia de síntomas asociados al estrés laboral. Estas diferencias subrayan la necesidad de abordar el estrés de manera personalizada, reconociendo las distintas experiencias de hombres y mujeres en el entorno docente y diseñando estrategias que se adapten a estas variaciones.

Como muestra la Figura 3, los hombres entre 41 y 51 años constituyen el grupo más afectado, con un 53% que ha experimentado estrés significativo. Este hallazgo subraya la necesidad de examinar detenidamente los factores asociados a este grupo específico, comprendiendo las circunstancias que pueden contribuir a su mayor vulnerabilidad

Figura 3. Estrés y edad



Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, se destaca que las mujeres entre 31 y 50 años también enfrentan una proporción considerable de estrés laboral, alcanzando el 35%. Este dato resalta la importancia de considerar las demandas y presiones laborales que pueden estar particularmente presentes en este rango de edad. Identificar los desencadenantes específicos para este grupo demográfico permitirá una intervención más precisa y adaptada.

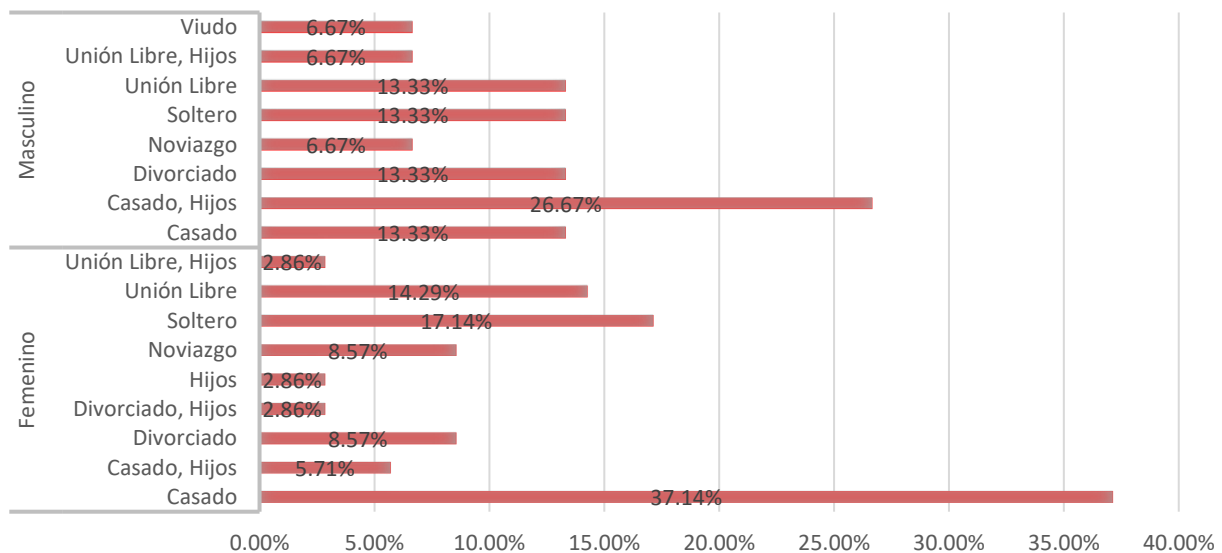
Asimismo, se observa que los hombres entre 31 y 40 años presentan un 33% de afectación por estrés laboral. Este grupo, aunque ligeramente menos afectado que el grupo de 41 a 51 años, aún representa una proporción significativa. Comprender las características y desafíos únicos que enfrentan los docentes masculinos en este rango de edad es esencial para desarrollar estrategias efectivas de apoyo.

Por último, se destaca que las mujeres mayores de 61 años experimentan una afectación menor por estrés laboral. Este hallazgo puede sugerir que este grupo demográfico ha desarrollado estrategias efectivas de afrontamiento o que las demandas laborales pueden ser menos intensas en esta etapa de sus carreras. Explorar las razones

Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia detrás de esta menor afectación puede proporcionar conocimientos valiosos para la gestión del estrés en la población docente de mayor edad.

Se observa que el estado civil y la situación familiar también influyen en los niveles de estrés. Las docentes casadas muestran una prevalencia significativa, con un 37%. Este dato destaca la importancia de comprender las dinámicas familiares y cómo estas pueden influir en la percepción del estrés laboral. La relación entre el rol de docente y las responsabilidades familiares podría ser un punto crítico a explorar (Véase Figura 4).

Figura 4. Estrés y Situación Familiar

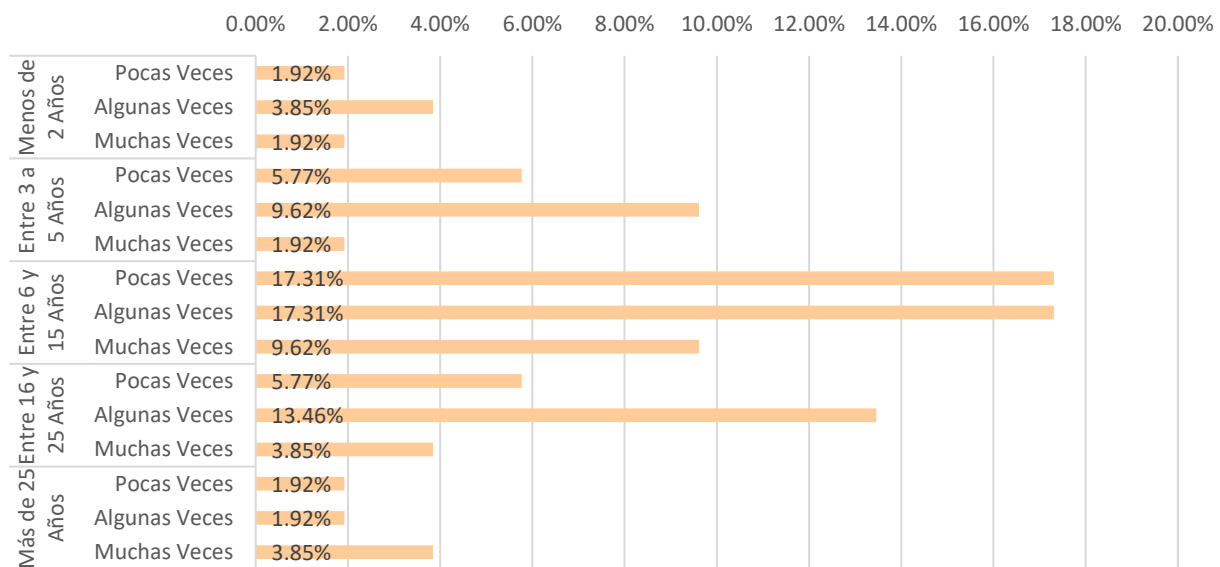


Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, se menciona que los hombres casados y con hijos muestran un 27% de estrés. Este grupo también presenta una proporción considerable, sugiriendo que las responsabilidades familiares y las demandas laborales pueden estar interactuando para contribuir al estrés. Analizar la dinámica específica de este grupo permitiría identificar áreas clave para la intervención y el apoyo.

Los resultados revelan que los docentes con una experiencia laboral de 6 a 15 años son los que experimentan los mayores niveles de estrés laboral, alcanzando un significativo 27%. Este hallazgo sugiere que el periodo de 6 a 15 años de experiencia puede ser una etapa crítica en la carrera docente, donde las demandas y presiones laborales podrían intensificarse (Véase Figura 5).

Figura 5. Estrés y Experiencia Laboral



Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, se observa que los docentes con más de 16 años de experiencia también presentan una proporción considerable de estrés, con un 22%. Esto indica que la acumulación de años de experiencia no necesariamente correlaciona con una disminución en los niveles de estrés.

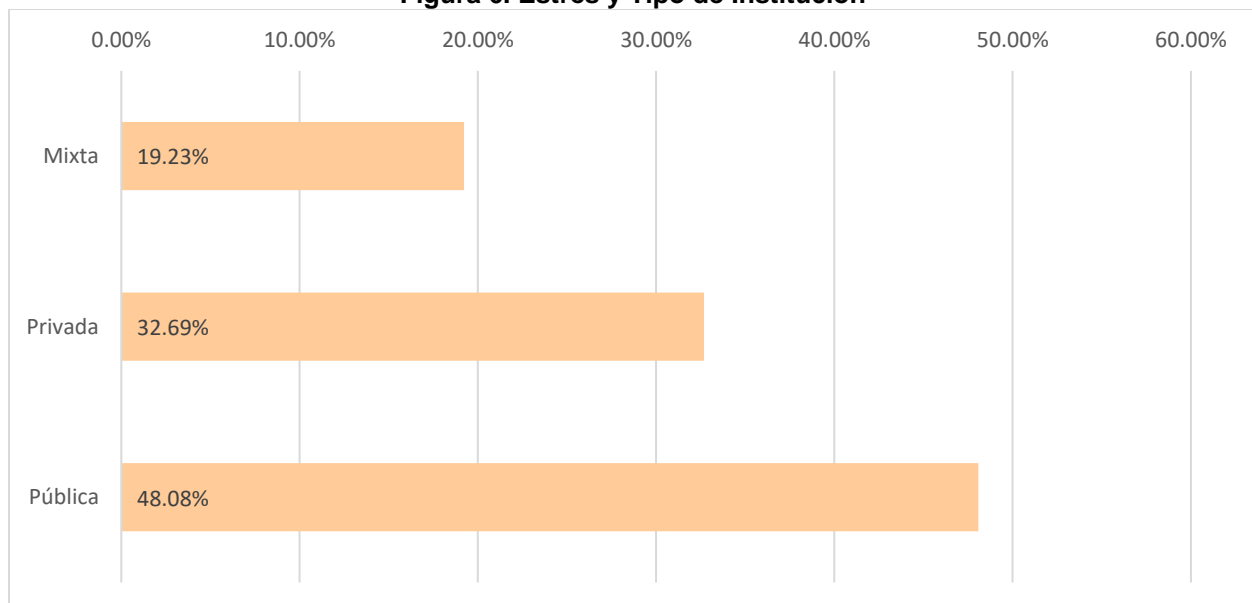
Por otro lado, es interesante notar que los docentes con menos de 2 años o más de 25 años de experiencia tienen niveles bajos de estrés, representando solo el 3.85%. Este hallazgo sugiere que los docentes en las etapas iniciales y finales de sus carreras pueden enfrentar menos estrés en comparación con aquellos en el rango intermedio de experiencia.

Como muestra la Figura 6, los resultados evidencian que los docentes que trabajan en instituciones públicas son los que presentan la proporción más alta de casos de estrés, representando un notable 48%. Este hallazgo destaca la necesidad de examinar de manera más detallada las condiciones laborales y los desafíos específicos que enfrentan los docentes en instituciones públicas, ya que estas cifras sugieren un impacto significativo en su bienestar.

Por otro lado, se observa que los docentes que laboran en instituciones privadas muestran una proporción del 32% de casos de estrés. Aunque esta cifra es inferior a la de las instituciones públicas, sigue siendo considerable.

En contraste, los docentes en instituciones mixtas presentan la proporción más baja de casos de estrés, con un 20%. Este resultado sugiere que las instituciones mixtas podrían tener ciertas características o políticas que contribuyen a un ambiente laboral menos estresante.

Figura 6. Estrés y Tipo de Institución

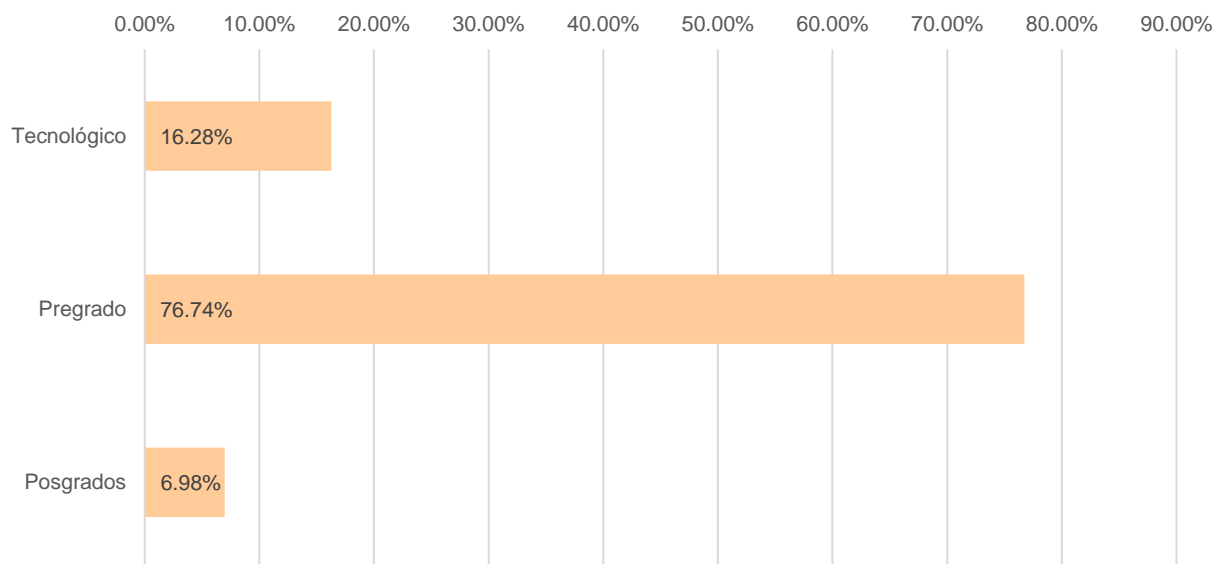


Fuente: Elaboración propia.

Los resultados revelan diferencias notables en los niveles de estrés laboral entre los docentes según el tipo de programa académico en el que se desempeñan. El hecho de

que el 77% de los docentes que presentan estrés están concentrados en programas de pregrado sugiere que estas áreas pueden estar sujetas a desafíos específicos y demandas laborales más intensas. Las posibles causas de este fenómeno podrían incluir una mayor carga de trabajo asociada a la enseñanza de cursos de pregrado, la gestión de un mayor número de estudiantes o la presión para mantener altos estándares académicos (Véase Figura 7).

Figura 7. Estrés y Tipo de Programa



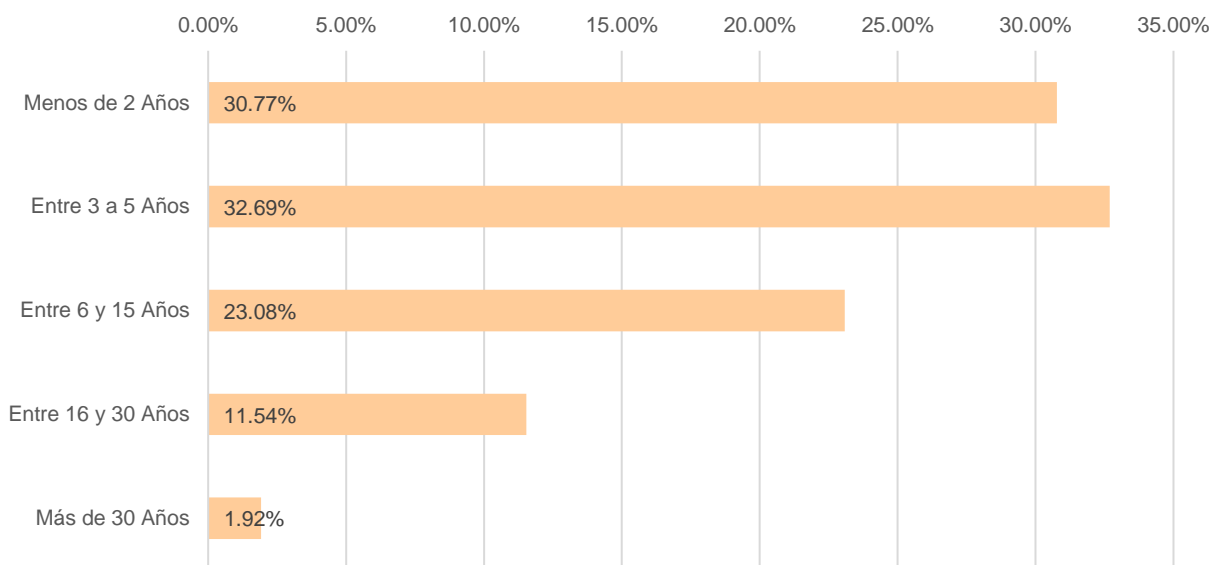
Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el 16% de los docentes que presentan estrés y que dictan asignaturas en programas tecnológicos podrían enfrentar tensiones adicionales relacionadas con la naturaleza técnica y especializada de estos programas. Las demandas específicas del ámbito tecnológico, como la rápida evolución de la tecnología y las expectativas en constante cambio podrían contribuir a este nivel de estrés.

Asimismo, cerca del 7% de docentes que experimentan estrés y que se centran en programas de postgrado podrían enfrentar desafíos distintos, como la presión para realizar investigaciones avanzadas y mantener altos estándares académicos en niveles más avanzados de enseñanza.

Como se observa en la Figura 8, los resultados sugieren que existe una asociación significativa entre la antigüedad laboral y la presencia de estrés en los docentes. Un notorio 63% de los docentes que experimentan estrés laboral tienen una antigüedad menor a 5 años en las instituciones donde trabajan. Esta cifra puede indicar que los docentes en las etapas iniciales de sus carreras enfrentan desafíos particulares o están adaptándose a nuevas dinámicas laborales.

Figura 8. Estrés y Antigüedad Laboral



Fuente: Elaboración propia.

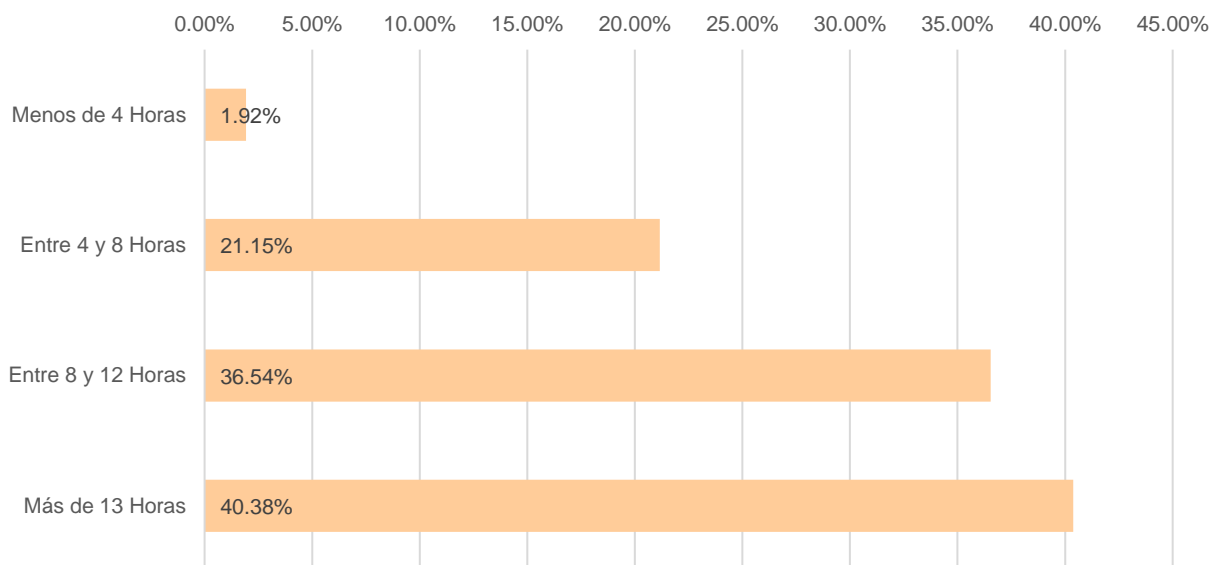
A medida que transcurre el tiempo de trabajo, se observa un cambio en el patrón, ya que el indicador concentra al 37% de la población docente con más de 6 años de antigüedad. Este cambio podría señalar que, con el tiempo, los docentes pueden enfrentar nuevas presiones o desafíos que contribuyen al estrés laboral. Puede estar

relacionado con mayores responsabilidades, cambios en la carga de trabajo o evolución en las dinámicas institucionales.

Posibles causas de este patrón podrían incluir la adaptación inicial de los docentes a las exigencias del entorno laboral, la necesidad de establecerse y encontrar un equilibrio en las primeras etapas de la carrera. En etapas posteriores, factores como la acumulación de responsabilidades o la presión para mantener el rendimiento a lo largo del tiempo podrían contribuir a niveles altos de estrés.

Los resultados indican una asociación significativa entre el número de horas trabajadas por día y la prevalencia de estrés laboral entre los docentes. Se destaca que el 40% de los docentes que trabajan más de 13 horas al día experimentan estrés laboral. Este hallazgo sugiere que la carga horaria extensa podría ser un factor contribuyente clave para el aumento de los niveles de estrés entre los educadores (Véase Figura 9).

Figura 9. Estrés y horas de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En contraste, el 36% de los docentes que trabajan entre 8 y 12 horas al día presentan estrés laboral. Aunque esta cifra es considerable, la proporción es menor en comparación con aquellos que trabajan más de 13 horas. Esto indica que la duración de la jornada laboral está correlacionada positivamente con la presencia de estrés, destacando la importancia de considerar y gestionar las demandas de trabajo excesivas.

El 21% de los docentes que trabajan entre 4 y 8 horas al día también experimentan estrés laboral, sugiriendo que incluso jornadas laborales moderadas pueden tener impactos significativos en la salud mental. Además, el 2% de los docentes que trabajan menos de 4 horas al día presentan estrés laboral, indicando que, aunque en menor medida, incluso jornadas cortas no están exentas de desafíos asociados al estrés.

5. Conclusiones

La investigación se centró en examinar cómo el estrés laboral influye en el clima organizacional, la productividad y el desempeño docente, evaluando factores personales y profesionales para comprender su impacto en la vida laboral y personal de los docentes. Además de los factores, ya referidos en este artículo, se identificaron varios elementos de estrés que es necesario gestionar para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, entre ellos:

- **Carga de Trabajo:** la cantidad excesiva de tareas y responsabilidades puede llevar a un agotamiento físico y mental significativo.
- **Falta de Recursos:** la insuficiencia de materiales y apoyo institucional dificulta la realización efectiva de las tareas docentes.
- **Ambiente Laboral:** un clima organizacional negativo, con falta de apoyo entre colegas y superiores, incrementa los niveles de estrés.
- **Inseguridad Laboral:** la incertidumbre sobre la estabilidad del empleo y las condiciones laborales puede generar ansiedad y estrés.

- Equilibrio Trabajo-Vida Personal: la dificultad para equilibrar las demandas laborales con la vida personal afecta el bienestar emocional y físico de los docentes.
- Adaptación a Nuevas Tecnologías: la necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas herramientas y métodos de enseñanza, especialmente durante la pandemia, fue una fuente adicional de estrés.

Estos factores no solo afectan la productividad y el desempeño laboral, sino que también tienen un impacto significativo en la salud mental y física de los docentes, resaltando la necesidad de estrategias efectivas para manejar el estrés en el entorno educativo.

Esta investigación se centró en la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el contexto universitario. Se buscó identificar cómo los niveles de estrés afectan la percepción del entorno laboral, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los docentes. Además, se exploró el impacto del estrés en la productividad, considerando la capacidad de los docentes para realizar tareas de enseñanza, investigación y gestión académica de manera eficiente.

El estudio proporcionó una visión integral de cómo el estrés laboral afecta la vida de los docentes universitarios, tanto en aspectos personales como profesionales. Los resultados obtenidos están destinados a ser compartidos con los responsables del talento humano en las universidades, con el objetivo de implementar estrategias y políticas que promuevan un ambiente laboral saludable y mejoren el bienestar y rendimiento de los docentes.

Se destacó la importancia de abordar el bienestar laboral de los docentes universitarios y se sugirieron medidas para optimizar el ambiente laboral, mejorar el desempeño docente y, en consecuencia, la calidad de la enseñanza y la satisfacción de los

Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia

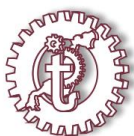
estudiantes. Entre las recomendaciones se incluyen políticas y programas específicos para manejar el estrés laboral y promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El estudio también investigó cómo el estrés laboral afecta la salud física y mental de los docentes, así como las tasas de ausentismo y rotación laboral. Se encontró que altos niveles de estrés pueden llevar a problemas de salud como agotamiento, ansiedad y depresión, afectando la capacidad de los docentes para cumplir con sus obligaciones laborales. Además, se examinó cómo el estrés puede generar conflictos interpersonales, disminuir la colaboración entre colegas y afectar la moral y motivación de los trabajadores.

Se reconoce que esta investigación tiene limitaciones inherentes, entre las cuales se incluye la representatividad limitada de la muestra, la variabilidad subjetiva en la percepción del estrés y el desempeño, así como la focalización específica en dos universidades de Bogotá, que limitar la generalización de los resultados a nivel nacional. Con todo, este estudio confirma la importancia de abordar el estrés laboral en el ámbito educativo y destaca la necesidad de implementar estrategias efectivas de gestión del estrés para proteger la salud y mejorar el rendimiento de los docentes universitarios, especialmente en contextos de crisis como la pandemia de Covid-19. Estos hallazgos contribuyen al cuerpo de conocimientos existente sobre el tema y proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los docentes.

6. Referencias

- Barreto, M. X. & Piamonte, J. (2022). Estrés laboral en comunidad docente. *Revista de Investigación*, 36(88),19-32. doi:10.22490/25392803.36.88.5
- Bejarano, D. A. & Rodríguez, M. (2022). Adrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios durante la pandemia: Una revisión documental. *Revista de Investigación y Educación*, 34(2), 123-145.



- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos; El capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. México. Segunda edición,.
- Collins, C. J. & Smith, K. G. (2007). Structure for human talent management. *Business Horizons*, 50(4), 389-398.
- Córdoba, M. & Ramírez, L. (2021). Estrés laboral en docentes universitarios de la Universidad de Cartagena. *Revista de Psicología*, 29(1), 127-147. doi:10.22380/01220872.2021.29.1.127
- Duque, M. & Remires, L. (2023). Estrés laboral en docentes universitarios de la Universidad del Sinú. *Revista de Ciencias Sociales*, 39(2), 214-231. doi:10.21615/rcs.39.2.2023.272.
- González, A. M. (2009). Calidad de vida laboral del profesorado universitario en Colombia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 57-76.
- Muñoz, D. F. (2019). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de una institución pública de educación superior en San Juan de Pasto, Colombia. *Revista Boletín Redipe*, 8(1), 1-24.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un desafío colectivo*.
- Paz, A. I., Araujo D. R & Pinto, H.A. (2022). Estrés laboral en docentes de universidades públicas en tiempos de Covid-19. *Revista Aglala*, 13(2), 29-40.
- Restrepo, J. D. & López, J. (2013). Calidad de vida laboral en los docentes universitarios de una institución de educación superior de Medellín. *Revista Colombiana de Psicología*, 22(2), 277-294.
- Saini, J. S. & Sahni, J. (2009). Managing employee relations through strategic human resources management: Evidence from two Tata companies. *Journal of management*, 45(6), 2598-2537.

Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia

Vanegas, L. & Ríos, M. (2021). Impacto del teletrabajo en la salud mental de los docentes universitarios durante la pandemia por COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(4), 274-283.