

EL ESTRÉS EN LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Daniel Velázquez Vázquez

RESUMEN

El SWS-Survey fue aplicado a una muestra de 53 profesores de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) como un instrumento ad hoc para medir sus niveles de estrés y de apoyos (recursos disponibles). El énfasis de la investigación está marcado en el área laboral-organizacional, desempeñándose como educadores a nivel universitario. Los resultados fueron comparados a otra muestra de 193 individuos de sus homólogos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y 48 de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) de Santiago de Chile. La evidencia encontrada sugiere que los profesores de la UAM tienen amplios recursos personales y sociales para superar el estrés en esas áreas; sin embargo, muestran altos niveles de estrés en el trabajo y bajo nivel de apoyo organizacional; además, perciben condiciones laborales y salariales insatisfactorias.

PALABRAS CLAVE: Estrés, Satisfacción laboral, Satisfacción con el salario, Profesores universitarios.

ABSTRACT

SWS-Survey was applied to a 53 professors' sample from Autonomous University of Madrid (UAM) as an ad hoc instrument to measure their stress and support levels (available resources). The research's emphasis was marked in labor-organizational area, performing as educators at university level. Results were compared to another 193 individuals' sample compound by their homologues from National Autonomous University of Mexico (UNAM) and one more with 48 individuals from Metropolitan University in Education Sciences (UMCE) of Santiago de Chile. Found evidence suggests that UAM professors have wide personal and social resources to overcome stress in those areas; nevertheless, they show high stress levels at work and low organizational support level; besides, they perceive unsatisfactory labor and wage conditions.

KEY WORDS: Stress, Labor satisfaction, Wage satisfaction, University professors/teachers.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la administración de recursos humanos se ha preocupado por un tema de gran importancia: el análisis del bienestar de los profesores de las Organizaciones de Educación

Superior (OES) y la consecuencia de éste en las mismas organizaciones. El balance inadecuado entre los niveles de estrés de los profesores y los apoyos laborales-organizacionales que reciben de las OES ha deteriorado su identidad y vocación, modificando con ello la naturaleza y el sentido de su labor (Ibarra, 2003). Las OES son lo que son sus profesores, en consecuencia, las disfunciones individuales impactan negativamente en el trabajo armónico de las organizaciones. De esta forma, la generación y transmisión del conocimiento, misión de las OES, no siempre tiene el efecto esperado en la producción, la economía y el desarrollo social, político y cultural de los países.

Es necesario el análisis del apoyo de orden laboral que reciben los recursos humanos de las OES, el nivel de su satisfacción en el trabajo y de remuneración, considerando para esto sus características personales. Esto se puede lograr a través del conocimiento de sus niveles de estrés y de apoyos en las áreas: personal, laboral-organizacional y social-situacional. Su análisis nos permitirá estar en condiciones de evaluar procesos más conscientes y formular recomendaciones organizacionales que ofrezcan la posibilidad de generar una mejor calidad de vida para su personal y esto, a su vez, se refleje en el mejoramiento del desarrollo de las funciones sustantivas de las OES: docencia, investigación y extensión y difusión del conocimiento y el arte.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Según Kyriacou (2003), el estrés del profesor se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos.

Durante los últimos años, se ha prestado una considerable atención a la incidencia del estrés en los docentes, en especial en la prensa, los sindicatos de los maestros y los universitarios (Phillips y Lee, 1980). A través de estos medios se informa que los docentes padecen estrés debido al trabajo que hacen en su propia casa, al comportamiento de los alumnos, la falta de vías promocionales, las condiciones laborales insatisfactorias, la mala relación con los colegas, alumnos y administradores y muchos otros problemas.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Docente, define al estrés docente como “síndrome de respuestas de efectos negativos” (como enojo y depresión), generalmente acompañados de cambios fisiológicos (como ritmo cardíaco acelerado), consecuencia de algunos aspectos de la tarea del educador.

Se considera al estrés docente una enfermedad profesional por ser uno de los problemas que afectan cada vez más a los educadores en su medio laboral. El estrés laboral, como estado subjetivo, podría también distinguirse de sus potenciales consecuencias, tales como una pobre salud mental y física o un rendimiento laboral bajo (Buendía y Ramos, 2001).

En general, Milstein y Golaszski (1985), han investigado en profundidad la asociación entre los diversos orígenes del estrés ocupacional y sus consiguientes manifestaciones. Los individuos incapaces de enfrentarse con efectividad a las exigencias ambientales empiezan a evidenciar pronto manifestaciones de estrés. Dependiendo de la naturaleza de éste y diversas variables intermediarias, las consecuencias del estrés pueden revelarse en tres tipos de manifestaciones:

- Manifestaciones emocionales.- Sentimientos de ansiedad indefinida, insatisfacción, depresión, temor y frustración, baja autoestima, elementos cuyo posible resultado extremo sería el agotamiento total.

- Manifestaciones conductuales.- Problemas de conducta tales como desequilibrios alimenticios, consumo excesivo de tabaco y alcohol o medicamentos, violencia o insomnio, más otros posibles síntomas de renuencia (como al ausentismo y el abandono de la profesión).

- Manifestaciones fisiológicas.- Dolencias cardíacas, enfermedades psicosomáticas, fatiga y bajas reservas de energía.

Fimian y Santoro (1981) afirman que las manifestaciones emocionales suelen ser las precursoras de las manifestaciones conductuales y fisiológicas del estrés en los docentes y, por tanto, no se tendría que considerar que la naturaleza de éstas sean aisladas. Por otra parte, Travers y Cooper (1997) conciben que si algún aspecto de la vida es alterado, éste desencadena efectos sobre el resto. Así, se da una interacción entre los efectos cognitivos, conductuales, subjetivos, fisiológicos, organizacionales y sobre la salud. La manifestación de cualquiera, altera a todas. Señalan que existen estresores potenciales que se dan en la vida del maestro, fuera del campo laboral, y que afectan en su conducta en el trabajo. Éstas deben ser consideradas a la hora de evaluar las causas y el impacto del estrés. Las cosas que ocurren en casa, por ejemplo, pueden ser la causa o el efecto del estrés.

En el mismo sentido, Buendía y Ramos (2001) reafirman que las diferencias individuales juegan un papel principal al influir en el modo en que los individuos perciben, interpretan y responden al estrés en el trabajo y otros aspectos del entorno laboral potencialmente estresantes. Las variables implicadas incluyen factores demográficos, experiencia de trabajos previos, preferencias y expectativas del trabajo, rasgos de personalidad, estilos de afrontamiento, actitudes y creencias, conductas relacionadas con la salud, aptitudes y habilidades.

En el caso de los docentes, las mayores presiones derivadas de la relación hogar-trabajo son las generadas por las parejas con “doble carrera” y por las relaciones entre trabajo y familia. Así, las familias en las que los dos cabezas de familia desarrollan una carrera profesional mientras siguen manteniendo una relación familiar manifiestan mayores niveles de estrés. Pearlin y Turner (1987), al tratar la relación entre trabajo y familia, señalan que las tensiones originadas en la familia tienen cuatro causas posibles:

- La presión o sobrecarga laboral (debida a las labores del hogar).
- Los conflictos interpersonales (entre matrimonios y entre padres/madres e hijos).
- El cautiverio que supone un rol (cuando deben desempeñar uno, pero preferían otro).
- La reestructuración de los roles a través del tiempo.

Los estudios de Cooke y Rousseau (1984) revelaron, sin embargo, que aunque las exigencias de la familia chocaban con las del trabajo, la familia también ofrecía por otro lado confort y respaldo al maestro. Por tanto, esto les permitía superar algunos de los efectos más dañinos sobre la salud que suelen ir asociados con el estrés (dolores de cabeza e insomnio) mejor que los docentes que seguían solteros.

Steward y Greenhaus (2001), identificaron las siguientes categorías de estresores: los estresores que surgen en áreas no laborales de la vida, por ejemplo, los problemas conyugales y los estresores derivados de la interacción trabajo-familia, por ejemplo, los conflictos de tiempo entre

responsabilidades laborales y las familiares. En particular, las principales causas de estrés laboral de los profesores son: las condiciones de trabajo, los conflictos que se puedan generar, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización.

Ortega¹ señala los siguientes ejemplos de situaciones que generan estrés en el trabajo: Las crecientes demandas de tiempo, estímulos que alertan de situaciones indeseadas, desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades individuales, trabajo de alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, funciones contradictorias, creatividad e iniciativa restringidas, exigencia de decisiones complejas, cambios tecnológicos intempestivos, ausencia de plan de vida laboral, amenaza de demandas laborales, liderazgo inadecuado, mala utilización de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, falta de control sobre sus actividades y los resultados, motivación deficiente, falta de capacitación y desarrollo del personal, carencia de reconocimiento, ausencia de incentivos, remuneración no equitativa, promociones laborales aleatorias, prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático, planeación deficiente, supervisión disciplinaria, cargas de trabajo excesivas, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, actividades laborales múltiples, rutinas de trabajo obsesivo, competencia excesiva, desleal o destructiva, trabajo monótono o rutinario, poca satisfacción laboral, condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico restringido, ambiente laboral conflictivo, trabajo no solidario, menosprecio o desprecio al trabajador, sobrecarga de tareas, alumnos con bajo nivel de motivación, ausencia de reconocimiento social, nuevas tecnologías, escasas posibilidades de capacitación, organización de las actividades del docente y escasez de recursos.

A pesar de lo anterior, se debe reconocer que las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un papel crítico en el desarrollo profesional del docente. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal.

Asimismo, la salud mental deficiente está directamente relacionada con las condiciones laborales desagradables y la necesidad de trabajar contra reloj. Dunham (1976) identificó a la frustración y la ansiedad como los dos tipos de malestares más comunes. La frustración que está relacionada con los síntomas fisiológicos de dolores de cabeza, alteraciones del sueño, disfunciones gástricas, hipertensión, erupciones alérgicas y depresión en los casos más graves y la ansiedad que está relacionada con la falta de confianza, sentimientos de incapacidad, pensamientos confusos y, a veces, pánico. Tras un periodo largo, el resultado puede ser una crisis nerviosa.

Williams y Cooper (2004) mencionan que en diferentes estudios se ha puesto de manifiesto que la duración de un hecho estresante juega un papel crítico en la determinación de sus posibles consecuencias distinguiendo tres categorías de situaciones de estrés:

- Situaciones breves de estrés: hechos estresantes que duran desde segundos a escasas horas y a los que nos sometemos todos los días. No tienen consecuencia.
- Situaciones moderadas de estrés: desde varias horas a algunos días. Diversos estudios han demostrado que existe una relación temporal entre situaciones moderadas de estrés y ataques cardiacos, en hombres predispuestos a dificultades coronarias.
- Situaciones graves o crónicas de estrés: semanas, meses incluso años. Aunque no se tiene la certeza total de que conduzcan inevitablemente a resultados negativos sobre la salud.

Se debe subrayar que la mayoría de las personas están expuestas diariamente a presiones tanto en el trabajo como fuera de él y están acostumbradas a hacer frente a cantidades moderadas del mismo sin sufrir graves efectos. Incluso, algunas personas son más productivas y dinámicas cuando trabajan en situaciones de estrés. En efecto, hay factores de tensión positivos que pueden originar bienestar y estimular la creatividad. Sin embargo, si el estrés es intenso y continuo, si las presiones se acumulan, entonces puede originar enfermedades físicas y trastornos psicológicos. Numerosos estudios confirman que el problema se ha intensificado progresivamente en todas partes, tanto en el mundo desarrollado como en los países en desarrollo.

El estrés ha pasado a ser una cuestión importante en el ámbito de la salud y la seguridad en todas las ocupaciones y en las empresas de todo tamaño, tanto en el sector público como privado. Lo comprobado por reconocidos organismos de investigación internacionales, muestra que ya no se puede hacer caso omiso del estrés en el trabajo porque puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel. Puede aparecer en cualquier sector y en una organización de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales.

En Europa en general, el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad. Casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él, y los estudios indican que entre un 50% y un 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo². Ello representa un enorme costo tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos.

El estrés es el segundo problema de salud más común en el trabajo y afecta al 22% de los trabajadores de la Unión Europea³, y es probable que aumente el número de personas que sufren dolencias relacionadas con el estrés provocadas o agravadas por el trabajo. El mundo del trabajo, en constante evolución, impone cada vez mayores demandas a los trabajadores debido a la racionalización y la externalización, la creciente necesidad de flexibilidad de las funciones y cualificaciones, el aumento de los contratos temporales, la creciente inseguridad en el trabajo y la intensificación de éste (que supone una mayor carga de trabajo y más presión) y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

La reducción del estrés laboral y los riesgos psicosociales no es sólo una obligación moral, sino también un imperativo legal. Justifican asimismo la reducción del estrés sólidos argumentos económicos. Algunos estudios recientes señalan que alrededor de 40 millones de trabajadores de la Unión Europea padecen este problema que cuesta a los Estados miembros unos 20,000 millones de euros al año⁴.

De Martini, en entrevista publicada en el periódico *El Universal*⁵ afirmó que un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera este padecimiento como una de las principales causas de ausentismo e incapacidad laboral y cataloga las profesiones de piloto aviador, industria de la construcción, periodista, dentista, médico, profesor, puestos directivos, obrero, minero, policía y contador, como las más estresantes.

Por otra parte, una de las manifestaciones conductuales más relevantes que tiene la experiencia del estrés laboral en el docente es que éste se encuentra poco satisfecho con su trabajo. Tellenbeck, Brenner y Lofgren (1983) sostiene la tesis de que la insatisfacción laboral está relacionada con factores tales como el sueldo, la estructura de la carrera, las oportunidades de promoción y el estatus ocupacional. Además, descubrieron que existe un elevado grado de insatisfacción con la docencia como carrera, a la cual atribuían decisivamente el factor de estrés.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1992) recalcan que las condiciones de satisfacción e insatisfacción laboral poseen orígenes distintos. Así, la satisfacción laboral estaría más relacionada

con los aspectos intrínsecos relativos al contenido del trabajo y los factores de insatisfacción laboral estarían relacionados con el ambiente de trabajo o clima laboral.

Needle, Griffin y Svendsen (1981) descubrieron también que los docentes que admitían padecer elevados niveles de estrés laboral manifestaban una mayor insatisfacción con su trabajo. Más adelante, Kyriacou (2003) demostró que la satisfacción laboral iba negativamente unida a los siguientes factores: mala estructura de la carrera, alumnos con conducta difícil, un sueldo inadecuado, una política disciplinaria deficiente, alumnos ruidosos, clases difíciles, intento de potenciar/sostener los estándares, exceso de trabajo, rumores como canal principal de información importante, uso de reconocimiento y las recompensas no económicas, oportunidades para ascensos y sueldos equiparables con el rendimiento.

Es importante reconocer que la satisfacción laboral puede ser un resultado del estrés como una causa o un mediador del mismo, de manera que desempeña un papel muy complejo dentro de la experiencia laboral. La satisfacción laboral es la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a la organización y de conseguir objetivos y logros profesionales.

Distintos autores han identificado las fuentes de satisfacción laboral. Payne y Furnham (1987) señalan las siguientes: intrínsecas (relacionadas con la utilización de las propias destrezas y experiencias, con la oportunidad para hacer lo que se sabe hacer o lo que le gusta y con la responsabilidad que se adquiere); número de horas de trabajo y distribución de las mismas en la jornada; retribución e incentivos económicos como el sueldo, otras pagas y las no económicas como el estatus social, la seguridad en el empleo y las posibilidades de formación; sociales (directamente relacionadas con las oportunidades de interacción con los compañeros) y las derivadas de la organización (comunicación interna, las oportunidades de participación y el poder emitir opiniones que sean escuchadas y/o atendidas).

Heneman y Schwab (1985) señalaron que la satisfacción con el trabajo es determinada por la correspondencia entre lo que se percibe en el ambiente de trabajo por medio de resultados (recompensas) y lo que uno exige del ambiente de trabajo. Argumentan que existen cuatro dimensiones, relativamente independientes de pagos para los trabajadores: nivel, beneficios, aumentos y estructura. El nivel de pago se refiere a la actual compensación directa (sueldo o salario), los aumentos pueden ser determinados por evaluaciones sobre el comportamiento (consideración de méritos) o como función de la experiencia (antigüedad), mientras que la estructura de pago debe ser determinada a través de la evaluación del trabajo.

Acerca del tema, en España, siete de cada diez trabajadores reduciría su sueldo por tener el trabajo de su vida⁶ que es prácticamente igual al porcentaje de respuestas positivas obtenido por la encuesta a nivel global (76,28%), para la que se entrevistó a 34,140 trabajadores de Europa, Estados Unidos y Canadá. Los responsables del estudio han señalado que el trabajo ideal debe ser aquel que "se adapte a necesidades y aspiraciones que vayan más allá de un buen sueldo" tales como las funciones a desempeñar, el equipo humano e, incluso, la cercanía al domicilio. Asimismo, el estudio asegura que la satisfacción laboral es una de las claves para lograr una carrera profesional exitosa. Además, la compañía destaca la necesidad de que los trabajadores tengan un plan de carrera profesional "factible" y una formación específica para el puesto de trabajo que vayan a desempeñar, así como un equilibrio entre la vida laboral y personal, y una buena red de contactos.

II. PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN

El planteamiento del problema de investigación da luz a la formulación de una serie de interrogantes que pueden ser planteadas en cinco apartados:

- ¿Los profesores de las OES desarrollan una labor estresante y no reciben los apoyos necesarios para desarrollar su labor adecuadamente, manifestando insatisfacción laboral y salarial?
- ¿Entre los profesores de las OES se manifiestan diferencias en sus niveles de estrés y apoyos debido a que están adscritos a Facultades que cultivan diversas materias, siendo algunas más demandantes que otras, o porque cuentan con privilegios acordes a su productividad, antigüedad, grado de estudios, cantidad de tiempo dedicado a su labor universitaria o por sus características personales como su edad, estado civil y sexo?
- ¿El estrés de los profesores de las OES se explica más por el estrés laboral-organizacional que por el estrés personal o por las situaciones sociales?
- ¿Los apoyos que reciben los profesores de las OES se explican más por los apoyos provenientes de la sociedad que por los apoyos originados de sí mismos o de la organización donde trabajan?
- ¿Si los profesores de las OES están satisfechos con su salario, manifestarán satisfacción laboral o, el salario no es relevante frente al trabajo que desempeñan por ser, en sí mismo, una actividad satisfactoria?

III. OBJETIVOS

Conocer y analizar los niveles de estrés y de apoyos en las áreas personal-familiar, laboral-organizacional y social-situacional de los profesores de tiempo completo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) de Santiago de Chile, compararlos entre sí y respecto a la población económicamente activa del Valle de México. Los objetivos específicos que se derivan de las preguntas de la investigación son los siguientes.

- Medir los niveles de estrés y apoyos de los profesores de la UNAM, UAM y UMCE en las dimensiones personal, laboral-organizacional y social-situacional y compararlos con los niveles de estrés y apoyos de la población económicamente activa del Valle de México para establecer si cuenta con los apoyos suficientes para manejar adecuadamente sus niveles de estrés. Medir sus niveles de satisfacción laboral y salarial.
- Analizar si las diferencias en los niveles de estrés y apoyos de los profesores de la UNAM, UAM y UMCE en las dimensiones personal, laboral-organizacional y social-situacional están asociados a su Facultad de adscripción, área académica, nombramiento, estabilidad laboral, antigüedad académica, nivel de estímulos económicos por su productividad, pertenencia o no a algún sistema nacional de investigadores, sexo, edad, estado civil, grado de estudios, número de dependientes económicos, turno, horas trabajadas por semana, si cuentan con algún cargo académico-administrativo y si tiene alguna actividad adicional para complementar sus ingresos.
- Calcular las correlaciones entre el estrés general, personal, laboral-organizacional y social-situacional de los profesores de la UNAM, UAM y UMCE.

- Calcular las correlaciones entre los apoyos generales, personales, laborales-organizacionales y sociales-situacionales de los profesores de la UNAM, UAM y UMCE.
- Determinar la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción salarial de los profesores de la UNAM, UAM y UMCE.

IV. HIPÓTESIS

Los profesores de la UAM no cuentan con los apoyos suficientes para manejar adecuadamente su estrés y manifiestan insatisfacción laboral y con la remuneración que reciben de su universidad.

Los niveles de estrés y apoyos, en las dimensiones personal, laboral-organizacional y social-situacional, manifestados por los profesores de la UAM están asociados a su Facultad de adscripción, área académica, nombramiento, estabilidad laboral, antigüedad académica, nivel de estímulos económicos por su productividad, pertenencia o no a algún sistema nacional de investigadores, sexo, edad, estado civil, grado de estudios, número de dependientes económicos, turno, horas trabajadas por semana, si cuentan con algún cargo académico-administrativo y si tiene alguna actividad adicional para complementar sus ingresos.

Los niveles de estrés laboral-organizacional de los profesores de la UAM tienen una mayor correlación con su estrés general que los manifestados en la dimensión personal y social-situacional.

Los niveles de apoyos sociales-situacionales de los profesores de la UAM tienen una mayor correlación con los apoyos generales que los manifestados en la dimensión personal y laboral-organizacional.

En los profesores de la UAM, la satisfacción laboral está correlacionada con la satisfacción salarial. A mayor satisfacción salarial, mayor satisfacción laboral.

V. METODOLOGÍA

Se integró una muestra de 53, 193 y 48 profesores de la UAM, UNAM y UMCE respectivamente, constituyendo una muestra representativa y proporcional de su universidad, a quienes se les aplicó el instrumento denominado SWS-Survey de salud mental, estrés y trabajo, cuyas siglas en inglés corresponden a los conceptos Self, Work, Social, diseñado por Rodolfo Gutiérrez, Emily Ito, Carlos Contreras y Atenco (1995) a partir del modelo de Robert Ostermann (1989). Ellos mismos lo validaron y probaron su confiabilidad (Gutiérrez, Ostermann, Ito, Contreras y Atenco, 1994), aplicándolo bajo diferentes circunstancias y con variados tipos de población⁷. Se debe señalar que el instrumento fue adaptado por Agustín de la Herrán⁸ y el que suscribe para su aplicación a los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid.

En el modelo, el área personal (self) se refiere a la constitución personal-familiar y disposición propia; el área laboral-organizacional (trabajo) involucra la situación proveedora de ingreso; y el área social-situacional tiene relación con la situación de interacción ajena al trabajo (situación de no trabajo, tiempo libre, familia y amigos).

El SWS-Survey lo conforman 200 reactivos que comprenden las tres dimensiones en sus aspectos de apoyos y estresores. Adicionalmente, incluye dos escalas de salud mental (éstas últimas, no fueron analizadas en el presente estudio). Cada escala tiene un rango de evaluación

de 25 a 125 puntos y se incluyen como reportes individualizados del instrumento. La interpretación de las puntuaciones individuales y grupales se realizó de acuerdo a los Baremos del SWS-Survey establecidos por Rodolfo Gutiérrez y Carlos Contreras (2000) con base a una muestra de 3,270 sujetos de la población económicamente activa de la zona metropolitana de la Ciudad de México y que se muestran en la tabla 1. Inmediatamente después se describen las dimensiones del modelo.

Niveles de Estrés y Apoyos	Percentil	Estrés Personal	Apoyo Personal	Estrés en el Trabajo	Apoyo en el Trabajo	Estrés Social	Apoyo Social
Muy bajo	10	44.00	73.00	47.00	75.00	38.00	75.00
Bajo	20	48.00	78.00	52.00	80.00	42.00	80.00
	30	51.00	82.00	55.00	84.00	45.00	84.00
Normal	40	54.00	86.00	60.00	87.00	48.00	87.00
	50	57.00	89.00	62.00	90.00	50.00	90.00
	60	60.00	92.00	65.00	92.00	53.00	93.00
Alto	70	63.00	94.00	68.00	96.00	56.00	96.00
	80	67.00	98.00	73.00	99.00	59.00	99.00
Muy alto	90	72.00	103.00	80.00	103.00	65.00	104.00
Media		57.58	87.96	60.11	89.37	51.01	89.53
D.E.		11.34	11.80	10.34	11.51	10.78	11.90

Tabla 1.- Baremos del SWS—Survey. Población económicamente activa del D.F. (zona metropolitana); N=3270

- **Estrés Personal** (ep): componentes que reflejan la disposición individual y comportamientos (que incluyen emociones) que generan culpa, fracasos e ineffectividad, y comportamientos socialmente inapropiados, como la evitación, proyección y reserva extrema.

- **Apoyo Personal** (ap): refleja la disposición individual y comportamiento consistente en actitudes de autoconfianza, habilidad para manejar y controlar eventos de vida (adecuadas y efectivas estrategias de enfrentamiento a los diversos estresores), satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes consigo mismo en la propia situación de vida.

- **Estrés en el Trabajo** (et): se refiere a los factores de estrés en el lugar de trabajo debidos a la naturaleza de la ocupación, a sus condiciones, a los conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia, dirección ineficaz y a los conflictos en el trabajo, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización.

- **Apoyos en el Trabajo** (at): son los elementos que propician plenamente el desarrollo de la potencialidad de la persona, trabajo con alto significado, buenas relaciones interpersonales de apoyo y en general, condiciones de trabajo confortables.

- **Estrés Social** (es): comprende situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito del trabajo e incluyen condiciones de vida caóticas, peligrosas o insalubres, relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, con los amigos y con los vecinos y responsabilidades abrumadoras, entre otras.

- **Apoyo Social** (as): se refiere a la ayuda proporcionada por amigos y parientes que le dan a la persona que está bajo situación de estrés un confort tanto físico como psicológico. Comprende

situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito del trabajo que incluyen tanto relaciones compatibles, útiles y satisfactorias como condiciones de vida confortables y protegidas.

Además, el SWS-Survey comprende una sección de datos personales generales que registró: estabilidad laboral, antigüedad, salario, estímulos económicos, nivel académico, lugar de trabajo y área, funciones que desarrollan, cantidad de horas que trabajan por semana, turno, sexo, edad, estado civil y número de dependientes económicos.

ANÁLISIS

Se aplicó el instrumento a los profesores de las tres universidades durante el ciclo escolar, es decir, el cuestionario fue cumplimentado cuando los profesores tenían actividad docente. Para cada uno de los ellos se realizó un protocolo de preparación que consistió en hacerles llegar una carta por escrito en la cual se les explicó los alcances de la investigación. Para los análisis estadísticos de lo reportado por los profesores en escala tipo Likert, se utilizaron los programas SPSS 15.0 y EQS 6. Se realizaron análisis descriptivos, de variabilidad, pruebas de correlación de Pearson, Kendall y Spearman y pruebas chi-cuadrado de Pearson.

VI. RESULTADOS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

A manera de síntesis, lo más sobresaliente de las características de los profesores de la UAM que participaron en el estudio es la siguiente:

- La media de su antigüedad docente es 15 años.
- El 50% fue de las Facultades de Formación de Profesorado y Educación y de Filosofía y Letras.
- Agrupando a las Facultades de acuerdo a la clasificación que la UNESCO hace de las disciplinas profesionales, podemos decir que el área con mayor presencia en el estudio fue la de Humanidades seguida por Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud y Ciencias e Ingeniería, respectivamente.
- El 43.4% de los participantes son funcionarios.
- Del total de funcionarios que participaron, el 95.6% es de tiempo completo.
- El 35.8% son varones y el 64.2% son mujeres.
- La media de edad se encuentra entre 40 y 49 años.
- Entre casados(as) y uniones libres suman el 69.8%, el resto es soltero(a) o divorciado(a) o viudo(a).
- En cuanto a los dependientes económicos, el 56.6% tiene entre 1 y 3 y el 32.1% no tiene.
- El 84.9 trabaja en turno mixto.
- El promedio de tiempo trabajado por semana es de 41 a 60 horas.

La comparación de los puntajes medios de apoyos y estrés manifestados por los profesores de la UAM y los baremos, indica que los apoyos tanto personales como los que reciben los profesores en el trabajo y de la sociedad son mayores que sus niveles de estrés en las mismas dimensiones, debiendo destacar que los niveles de estrés en las áreas personal y social son normales, en cambio, el estrés en el trabajo es alto; asimismo, los apoyos en las áreas personal y en el trabajo son normales y, por el contrario, los apoyos que reciben de la sociedad son altos (tabla 2).

	Puntuación media					
	Estrés Personal	Apoyo Personal	Estrés en el Trabajo	Apoyo en el Trabajo	Estrés Social	Apoyo Social
UAM	59.34 (Normal)	92.85 (Normal)	64.70 (Alto)	89.91 (Normal)	49.75 (Normal)	98.13 (Alto)

Tabla 2.- Puntajes medios de estrés y apoyos manifestados por los profesores de la UAM.

Por otro lado, al comparar las tres dimensiones de análisis entre el apoyo y el estrés para cada área, la menor diferencia se hace presente entre el estrés en el trabajo y el apoyo que reciben de la UAM, en otras palabras, en el trabajo tienen un mayor nivel de estrés y menores apoyos que en el área personal y social.

Sin demeritar los resultados anteriores, se debe considerar como de mayor importancia el balance que se presenta entre los niveles de estrés y de apoyos, es decir, se debe calcular las diferencias aritméticas entre ambos niveles. La tabla 3 muestra este balance (positivo). Por consiguiente, el nivel de la satisfacción laboral es de 25.21, destacando que la escala es de cero a cien.

	Balance entre los niveles de estrés y apoyos (Diferencia aritmética entre estrés y apoyos)		
	Área Personal	Área Laboral	Área Social
UAM	33.51	25.21	48.38

Tabla 3.- Diferencias aritméticas entre los niveles de estrés y apoyos manifestadas por los profesores de la UAM

El instrumento SWS-Survey también nos dio la posibilidad de obtener el nivel de acuerdo de los profesores de la UAM respecto al sueldo que reciben de la universidad. El resultado fue que el 50.9% considera que su sueldo es adecuado y el restante 49.1% no está de acuerdo.

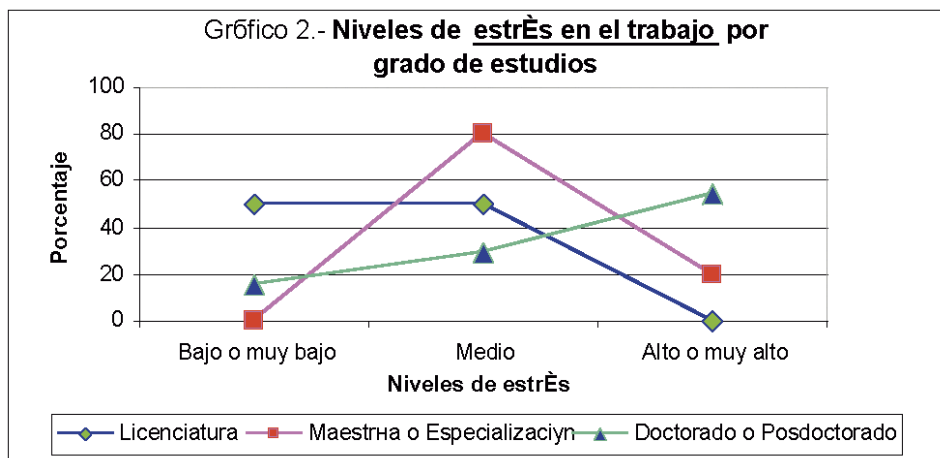
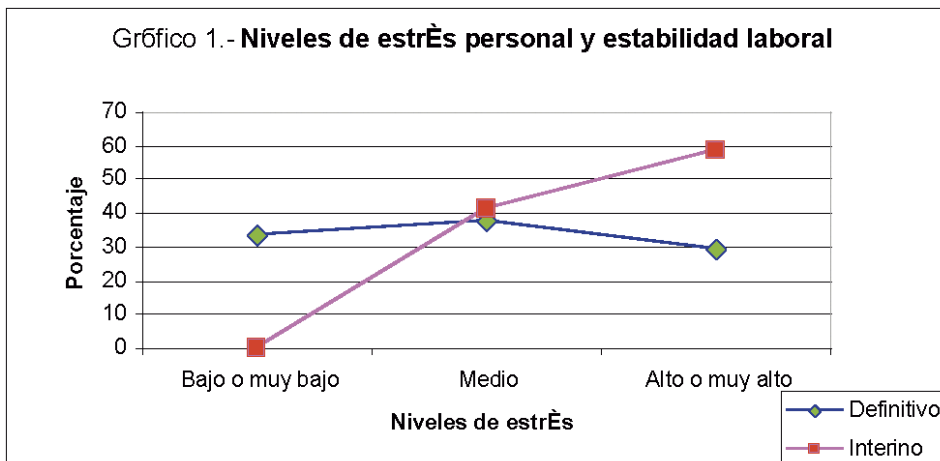
PRUEBAS CHI CUADRADO

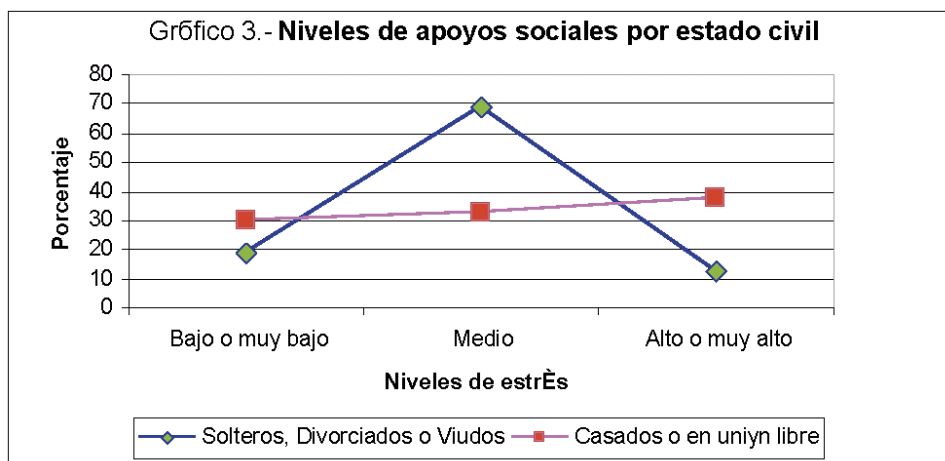
Los resultados de las pruebas X^2 que se realizaron para determinar si existe asociación entre los niveles de estrés y apoyos en las tres áreas (personal, laboral-organizacional y social-situacional) y las variables demográficas (estabilidad laboral, área académica a la que pertenecen, antigüedad, sexo, edad, estado civil, nombramiento, grado de estudios, número de dependientes económicos, turno, horas trabajadas por semana, si ha tenido algún cargo académico-

administrativo en los últimos dos años y si tienen o no otra actividad adicional para complementar sus ingresos económicos), indican, a un nivel de significancia de $p \geq 0.05$, que sólo están asociadas las siguientes relaciones:

- Niveles de estrés personal y la estabilidad laboral [$X^2 (2) = 12.23$ $p = 0.002$]
- Niveles de estrés en el trabajo y el grado académico [$X^2 (4) = 10.05$, $p = 0.040$]
- Niveles de apoyos sociales y el estado civil de los profesores [$X^2 (2) = 6.28$, $p = 0.043$]

Los gráficos 1, 2 y 3 ilustran su comportamiento. Los niveles de estrés personal son mayores en los profesores interinos que en los definitivos (funcionarios); los niveles de estrés en el trabajo son mayores en los profesores con doctorado y posdoctorado, seguidos por los que cuentan con maestría o especialidad y los que tienen únicamente alguna licenciatura; los solteros, divorciados o viudos presentan una distribución normalizada respecto a los apoyos que reciben de la sociedad, mientras que los casados o que están en unión libre se perciben mayores apoyos sociales.





Las diferencias de las relaciones no mencionadas no son significativas, sugiriendo que las diferencias que existen son producto del azar y, por lo tanto, no están asociadas entre ellas.

PRUEBAS DE CORRELACIÓN DE PEARSON, KENDALL Y SPEARMAN

Los resultados obtenidos en las pruebas de correlación entre el estrés general y el estrés personal, en el trabajo y social, indican que el nivel de estrés está relacionado en mayor medida con el estrés personal, seguido por el social y en última instancia con el estrés en el trabajo. En la tabla 4 se muestran los valores de las correlaciones obtenidas.

	Correlaciones de Pearson			
	Total de Estrés	Estrés Personal	Estrés en el Trabajo	Estrés Social
Total de Estrés	1.000	0.873	0.821	0.824
	Correlaciones de Kendall			
	Total de Estrés	1.000	0.734	0.691
	Correlaciones de Spearman			
	Total de Estrés	1.000	0.889	0.859

Tabla 4.- Correlaciones entre el estrés general y cada una de las tres dimensiones del estudio.

Los resultados obtenidos en las pruebas de correlación entre el apoyo general y el apoyo personal, en el trabajo y social, indica que el nivel de apoyo general está relacionado en mayor medida con el apoyo en el trabajo, seguido por el social y en última instancia con el apoyo personal. En la tabla 5 se muestran los resultados.

	Correlaciones de Pearson			
	Total de Apoyos	Apoyo Personal	Apoyos en el Trabajo	Apoyo Social
Total de Apoyo	1.000	0.823	0.905	0.888
	Correlaciones de Kendall			
	Total de Apoyo	1.000	0.595	0.719
	Correlaciones de Spearman			
	Total de Apoyo	1.000	0.758	0.865

Tabla 5.- Correlaciones entre los apoyos totales y el de cada una de las tres dimensiones del estudio

Los resultados obtenidos en las pruebas de correlación de entre los apoyos en el trabajo y la satisfacción con el sueldo (tabla 6) indican que, para los profesores de la UAM, el sueldo no está asociado a los apoyos laborales.

	Satisfacción con el sueldo		
	Correlación de Pearson	Correlación de Kendall	Correlación de Spearman
Apoyos en el trabajo	0.233	0.244	0.253

Tabla 6.- Correlación entre apoyos en el trabajo y satisfacción con el sueldo

Para concluir la exposición de los resultados obtenidos en la UAM, se debe señalar que el 67.9% de los profesores considera que su carga de trabajo es alta o excesiva, el 50.9% percibe que su nivel de estrés se incrementó en los últimos dos años y sólo el 15.1% considera que disminuyó.

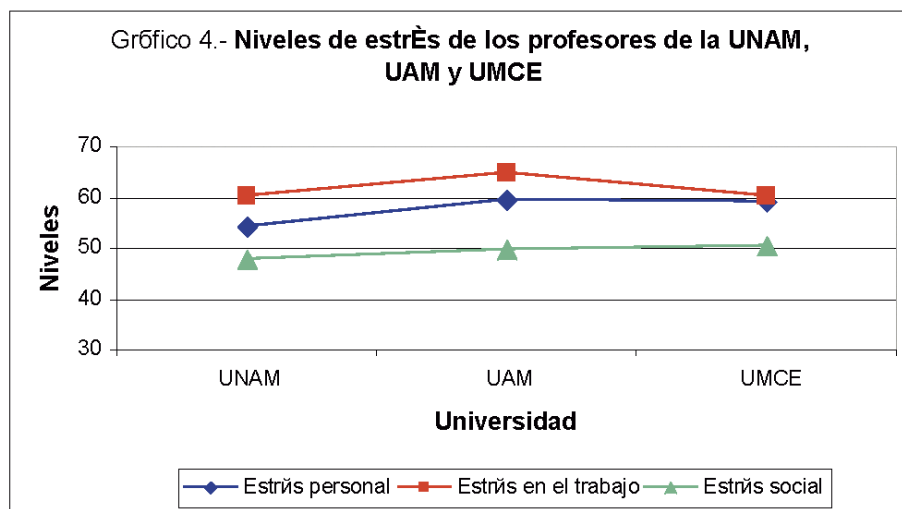
COMPARATIVO ENTRE UAM, UNAM Y UMCE

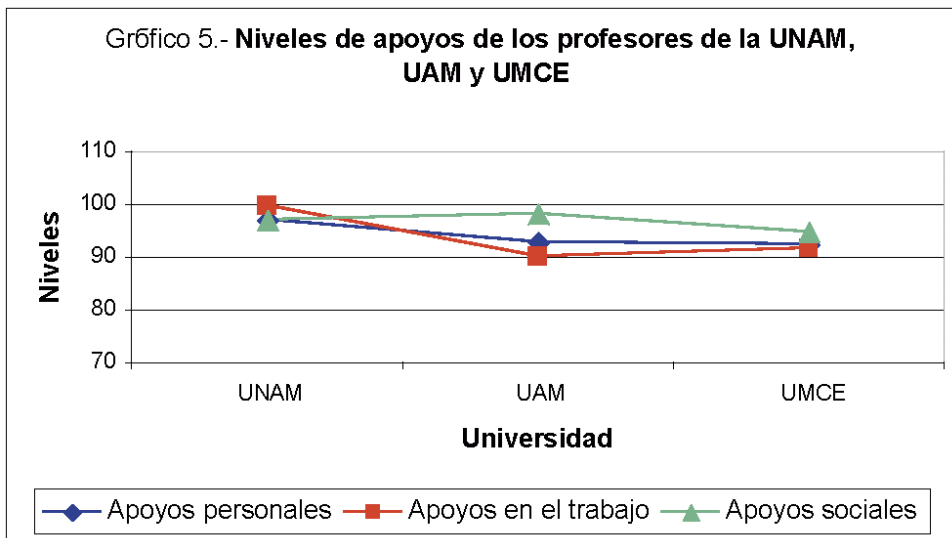
Por último, se compararon los resultados obtenidos en la UAM con los de la UNAM y la UMCE. Primero se obtuvo la diferencia aritmética a partir de los niveles medios de estrés y de apoyos de los profesores de las tres universidades (con los valores de tabla 7 y que se ilustran en los gráficos 4 y 5).

Al resultado se le identificó como el “balance” entre estrés y apoyos (tabla 8 y gráfico 6). Los resultados positivos indican que los profesores cuentan con mayores niveles de apoyos que de exigencias en cada una de las tres áreas. A mayor el resultado, mejor el balance entre apoyos y estrés.

	Niveles de estrés y apoyos					
	Estrés Personal	Apoyo Personal	Estrés en el Trabajo	Apoyo en el Trabajo	Estrés Social	Apoyo Social
UNAM	54.18 (Normal)	96.88 (Alto)	60.02 (Normal)	99.73 (Alto)	47.79 (Normal)	96.97 (Alto)
UAM	59.34 (Normal)	92.85 (Normal)	64.70 (Alto)	89.91 (Normal)	49.75 (Normal)	98.13 (Alto)
UMCE	58.94 (Normal)	92.31 (Normal)	60.35 (Normal)	91.63 (Normal)	50.19 (Normal)	94.44 (Normal)

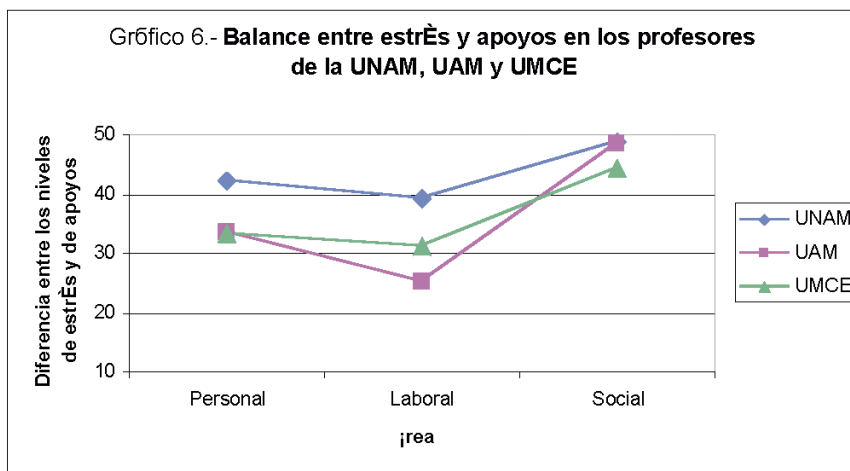
Tabla 7.- Niveles de estrés y apoyos de los profesores de la UNAM, la UAM y la UMCE





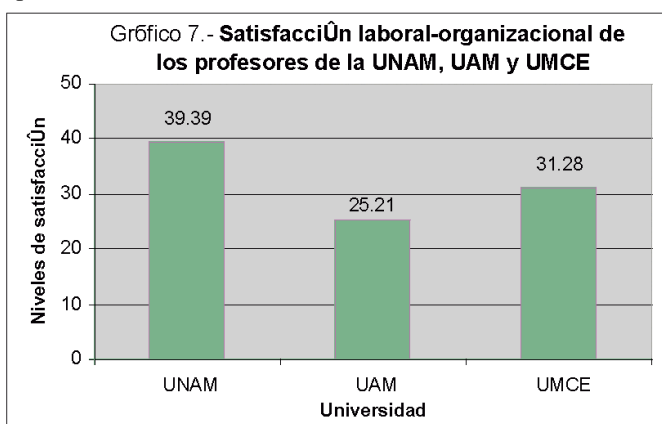
Universidad	Áreas		
	Personal	Laboral	Social
UNAM	42.32	39.39	48.80
UAM	33.51	25.21	48.38
UMCE	33.37	31.28	44.25
Media	36.40	31.96	47.14

Tabla 8.- Balance entre los niveles medios de estrés y apoyos de los profesores de la UNAM, la UAM y la UMCE

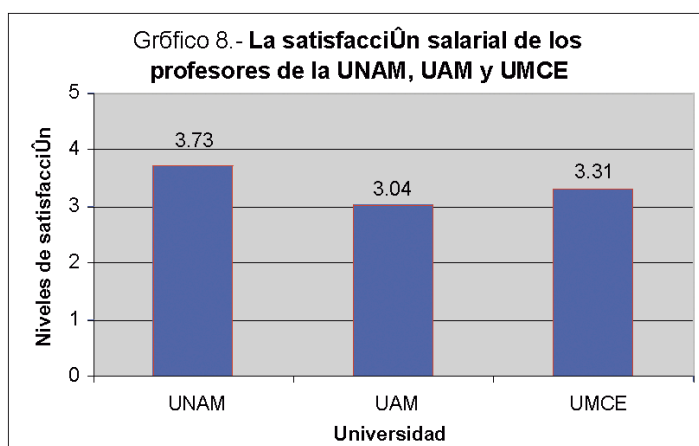


En el área personal los profesores de la UNAM manifiestan tener un mejor balance entre los factores estresantes y los apoyos con que cuentan para enfrentarlos, seguidos por los de la UAM y los de la UMCE, respectivamente. Sobre el área laboral ocurre lo mismo exceptuando que los de la UMCE superan a los de la UAM. Finalmente, en el área social los profesores de la UNAM y de la UAM están mejor ubicados que los de la UMCE.

Los últimos dos análisis entre las tres universidades fueron para comparar los niveles de satisfacción laboral y con el salario. Los gráficos 7 y 8 muestran los resultados obtenidos. Es importante aclarar que la escala del gráfico 7 es de cero a cien y la del gráfico 8 es de 1 a 5. Para esta última, un valor de uno significa que el profesor está completamente insatisfecho con su salario, mientras que un cinco indica exactamente lo contrario.



Respecto a la satisfacción laboral-organizacional y la satisfacción con el salario se puede decir que los profesores de la UNAM manifiestan mayor satisfacción que los de la UMCE y que los de la UAM, en ese mismo orden.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Primera hipótesis.- Los profesores de la UAM hacen una labor altamente estresante y no cuentan con los apoyos necesarios para desarrollar sus actividades y manejar adecuadamente su estrés. Manifiestan bajos niveles de satisfacción laboral y salarial. Estos resultados nos conducen a aceptar la primera hipótesis.

Segunda hipótesis.- Los niveles de estrés personal de los profesores de la UAM están asociados a su estabilidad o inestabilidad laboral; sus niveles de estrés laboral-organizacional están asociados a su grado de estudios; sus niveles de apoyo social-situacional están asociados a su estado civil. Estos resultados indican que no se puede ni aceptar ni rechazar la segunda hipótesis porque para los profesores de la UAM los niveles de estrés y apoyos en las áreas personal, laboral-organizacional y social-situacional, no están asociados a todas las variables estudiadas pero sí a algunas de ellas.

Tercera hipótesis.- El estrés laboral-organizacional de los profesores de la UAM tiene la menor correlación con el estrés total que presentan. Estos resultados nos conducen a rechazar la tercera hipótesis.

Cuarta hipótesis.- Los apoyos sociales-situacionales de los profesores de la UAM no tienen la mayor correlación con los apoyos totales que presentan. Estos resultados nos conducen a rechazar la cuarta hipótesis.

Quinta hipótesis.- Para los profesores de la UAM, la satisfacción laboral tiene una baja correlación con la satisfacción salarial. No hay evidencia que indique que, a mayor satisfacción salarial, mayor satisfacción laboral. Estos resultados nos conducen a rechazar la quinta hipótesis.

VII. DISCUSIÓN

A pesar de no estar en condiciones de hacer un perfil representativo por Facultad debido a que el tamaño de la muestra por centro docente, no es ni representativa ni proporcional, se puede afirmar que el total de profesores que participaron en el estudio sí constituyeron una muestra confiable para determinar un perfil de los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid acerca de las variables de la investigación, por consiguiente, los resultados son válidos para hacer generalizaciones sobre las condiciones de los profesores de la UAM, no así, para cada Facultad. Las conclusiones sobre las particularidades de los centros docentes deben ser consideradas con las reservas apropiadas.

Anteponiendo la advertencia anterior, podemos decir que la información proporcionada por los profesores de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación, sí es confiable para definir un perfil de dicha Facultad. En ésta se contó con un número suficiente de participantes que describe un comportamiento normalizado respecto a las variables demográficas, implicando que los análisis de sus percepciones sí son representativas de la Facultad.

Habría sido de gran valor para los centros docentes y para la misma universidad el haber contado con la participación de un número representativo y proporcional de profesores por cada centro docente. Estaríamos contando con una muestra adecuada si las autoridades correspondientes hubiesen colaborado en forma decidida a través de una convocatoria abierta, persuasiva, comprometida y responsable. Salvo contadas y loables excepciones, los responsables de las unidades docentes no mostraron interés por conocer aspectos de suma importancia sobre

los recursos que dirigen, que son los recursos humanos. De esta forma, no contarán con una información que les permita la toma de decisiones objetivas para buscar alcanzar el pleno desarrollo de las potencialidades de su planta docente.

Con la nulidad de la participación de algunos directivos se demostró la falta de interés y de compromiso hacia la unidad que está bajo su responsabilidad y ésta no se circunscribe únicamente como una falta hacia sus profesores, la situación tiene implicaciones que rebasan el ámbito del campus universitario. Esta aseveración se basa en el hecho de que las universidades tienen compromisos con la sociedad que les da origen y sustento, siendo depositarias de la noble tarea de otorgarle los profesionales que requiere. Un profesor con pleno desarrollo forma estudiantes con posibilidades de lograr el pleno desarrollo.

Bastaría recurrir al servicio médico de los profesores de la UAM o al Departamento de Salud Laboral de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) de España para saber que los profesores ocupan el nada envidiable primer lugar de profesionales con mayor nivel de estrés, acompañado de los efectos negativos que produce en lo físico y en la psiquis.

Lo anterior sugiere que se lleve a cabo un estudio que cuente con una muestra representativa de cada centro docente a fin de detectar los conflictos de orden laboral y permitan mejorar la administración de los recursos humanos y, a mediano plazo, propicien las condiciones suficientes para la autorrealización de los profesores.

VIII. CONCLUSIONES

Los profesores de la UAM manifiestan tener mayores niveles de apoyo personales y sociales-situacionales que apoyo laboral-organizacional. Muestran un alto nivel de autoconfianza, habilidad para manejar y controlar eventos de vida (adecuadas y efectivas estrategias de enfrentamiento a los diversos estresores), satisfacción de sí mismos y con perspectivas congruentes en la propia situación de vida. También poseen un alto nivel en cuanto a la ayuda proporcionada por amigos y familiares que les da confort tanto físico como psicológico y sostienen relaciones compatibles, útiles y satisfactorias.

Sin embargo, refieren altos niveles de estrés laboral debidos a la naturaleza de su ocupación, a sus condiciones y a los conflictos interpersonales en el trabajo, a una organización poco eficaz, a conflictos laborales y a condiciones insuficientes para la autorrealización y el pleno desarrollo de la potencialidad, asimismo, consideran que no tienen condiciones de trabajo confortables y un porcentaje considerable de ellos (49.1%) se manifiesta en desacuerdo con los ingresos que recibe por su trabajo.

Sus niveles de estrés en el trabajo están asociados al grado académico de los profesores. Éstos son mayores en quienes tienen algún doctorado o posdoctorado, seguidos por los que cuentan con maestría o especialidad y los que tienen únicamente alguna licenciatura, respectivamente. El hecho de ser funcionarios provoca que manifiesten menores niveles de estrés en el área personal y quienes viven una vida conyugal se perciben con altos apoyos de la sociedad.

Todos los apoyos con que cuentan los profesores están altamente relacionados con la satisfacción laboral y se demuestra que: a mayor apoyo laboral-organizacional a la labor académica, menores niveles de estrés en el trabajo. Por último, no se encontró evidencia que indicara que a mayor satisfacción salarial, mayor satisfacción laboral, sugiriendo que su trabajo es gratificante por sí mismo.

ANEXO: REACTIVOS SOBRE ESTRÉS PERSONAL Y ESTRÉS EN EL TRABAJO

NÚMERO DEL ÍTEM Y EL CONTENIDO EN EL FORMATO DEL SWS-SURVEY

ESTRÉS PERSONAL (EP)	
4	Me impaciento conmigo mismo(a) y con los demás
17	Me gustaría rendirme, pero no puedo
42	Tengo dificultad en empezar lo que tengo que hacer
46	Me gusta hacer las cosas tan rápido como me es posible
49	Siento que haga lo que haga, no está bien hecho
67	Pienso que tengo problemas personales que no me atrevo a contar
68	Soy muy desorganizado(a) y dejo muchas cosas sin terminar
81	Me rindo fácilmente y evado los conflictos
122	A veces finjo estar enfermo(a) para evitar cumplir con mi deber
131	Cuando me enojo, presiono a los demás
147	Tengo que mentir y engañar para lograr mis propósitos
148	Estoy decidido(a) a ser el(la) mejor todo el tiempo
150	Pienso que no puedo hacer todo lo que tengo que hacer
158	Estoy constantemente preocupado(a) por mis problemas
167	Tengo temor de que algo terrible vaya a pasar
171	Necesito que alguien me presione
176	Culpo a otros por mis problemas y fallas
180	Necesito mucho apoyo y estímulo
182	Invento excusas para mis errores y fallas
185	Me avergüenzo fácilmente
190	Escondo mis decepciones y sentimientos de enojo
192	Me preocupo por las cosas por mucho tiempo, aunque se que de nada sirve
193	Reconozco que hay muchas cosas malas pero no me importa
198	Me da pánico en las crisis y pierdo el control por un tiempo prolongado
199	Me impongo metas muy altas y un ritmo acelerado, a veces audazmente

ESTRÉS EN EL TRABAJO (ET)	
7	Lo que se tiene que hacer en el trabajo tiene sentido
12	El trabajo me aleja de mi familia
15	Donde trabajo, mis errores podrían causar serios problemas
20	En mi trabajo me resulta confuso lo que debo hacer
28	Me preocupo por el trabajo aún cuando estoy en casa
50	La gente en mi trabajo me encuentra defectos
54	El lugar donde trabajo es sucio, insalubre
56	En el trabajo no obtengo respuesta, ni buena ni mala
63	Haga lo que haga en el trabajo es insuficiente
76	Ignoro lo que va a pasar en el trabajo
77	La gente con quien trabajo, no se interesa por mi
85	Mi trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido
92	Pienso que en trabajo fracaso por que tengo mala suerte
95	El trabajo me obliga a hacer cosas contrarias a mis principios
98	El trabajo infiere con mis otras responsabilidades
107	Es fácil que ocurran accidentes o errores en el trabajo si no tengo cuidado
115	Tengo miedo de perder el empleo
117	En el trabajo no tengo oportunidad de descansar cuando me canso
119	Tengo demasiado trabajo que hacer
123	Hay tantos cambios en el trabajo que me confundo
136	En el trabajo tengo que luchar para salir adelante
139	El tipo de trabajo que hago es demandante y no es respetado
145	Hay conflictos donde trabajo, la gente discute y pelea
160	La gente no reconoce mis esfuerzos, nunca a precia lo que hago
178	Debo trabajar aun cuando estoy enfermo(a)

AGRADECIMIENTOS

Mi reconocimiento y mi más alta estima a las instituciones, profesores y profesoras que colaboraron en la realización de los trabajos de campo de esta investigación: a la Universidad Autónoma de Madrid, particularmente a los Doctores Agustín de la Herrán Gascón y Joaquín Paredes Labra y a la Doctora Engracia Alda de la Fuente; a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, en especial a las Doctoras Nolfi Ibáñez Salgado y Ana María Figueroa Espínola; a la Universidad Nacional Autónoma de México, particularmente a la Maestra María Eugenia Borrego Mora, la señorita Ana Lilia Valenzuela Alcaraz, el Ingeniero Iván Campos Hernández y a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM porque gracias a su Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico se hicieron las aplicaciones en Madrid, España. A todos, mi eterno agradecimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Editorial Pirámide.
- Cooke, R.A. y Rousseau, D.M. (1984). Stress and Strain From Family Roles and Work Role Expectations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Dunham, J. (1976). Stress Situations and Responses: Stress in Schools. Hempstead: Editorial Hemel.
- Fimian, M. J. y Santoro, M. T. (1981). Correlates of Occupational Stress as Reported by Full-Time Education Teachers. I. Sources of Stress II. Manifestations of Stress. USA: Educational Information Research Centre.
- Heneman, H. y Donald, S. (1985). Satisfacción de pago: su naturaleza multi-dimensional y su medida. *Diario Internacional de Psicología* 20. Holanda.
- Herzberg, F.; Mausner, B y Snyderman B. (1992). The motivation to work. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishing.
- Ibarra, Eduardo (2003). Universidad en la penumbra y más allá: notas para comprender la gran transformación de la universidad y discutir su porvenir como institución de la sociedad. *Educación Superior: Cifras y Hechos*, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, No. 14-15, mayo-agosto, pp 13-17.
- Kyriacou, Chris (2003). Antiestrés para profesores. Barcelona: Octaedro.
- Milstein, M. M. y Golaszowski, J. T. (1985). Effects of Organisationally-based and individually-based Stress Management Efforts in Elementary School Settings. California, USA: Editorial Urban Education.
- Needle, R. H.; Griffin, T. y Svendsen, R. (1981). Occupational Stress: Coping and health problems of teachers. *The Journal of School Health*, 51, 175-181.
- Payne, M.A. y Furnham, A. (1987). Dimensions of Occupational Stress in West Indian Secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 41-50.
- Pearlin, L. y Turner, H.A. (1987). The Family as Context of the Stress Process, en Kasl, S.V. y Cooper, C.L. (Comps.), *Stress and Health: Issues in Research Methodology*, Chichester, Wiley.

- Phillips, B. L. y Lee, Y. J. (1980). *The Changing Role of American Teacher: Current and Future Sources of Stress*. En C.L. Cooper y J. Marsahal (comps), *White Collar and Professional Stress*. Chichester, Wiley.
- Stewart, F. y Jeffrey G. (2001). *Trabajo y familia: ¿aliados o enemigos?* México: Editorial Oxford University.
- Tellenbeck, S.; Brenner, O. S. y Lofgren, H. (1983). *Teacher Stress: Exploratory Model Building*. *Journal of Occupational Psychology*, 56: 19-33.
- Travers, C. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Williams, S. y Lesley, C. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo: plan de acción detallado para profesionales*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.

CITAS

1 Ortega, Joel (1999); *Estrés y trabajo*; La nueva revista de medicina y salud en Internet; puede consultarse en: http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm México, 1999.

2 Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Puede consultarse en: http://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html España, 2008.

3 Ídem al anterior.

4 Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Puede consultarse en: <http://osha.europa.eu/es/press/press-releases-es/021010.xml/?searchterm=estrés> España, 2008.

5 De Martini, Dunia. Entrevista al periódico El Universal. Afecta estrés laboral a 20% de los trabajadores: IMSS. Reportaje publicado el 29 de enero de 2008. Puede consultarse en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulos/45149.html> México, 2008.

6 La información fue publicada por Europa Press el 26 de mayo de 2008. Puede consultarse en: <http://www.rrhhmagazine.com/inicio.asp?url=/noticias.asp?id=1558> España 2008.

7 Gutiérrez, Rodolfo; Carlos Contreras, Emily Ito y Atenco; “Validez de constructo de las escalas de salud mental del SWS”, *Psicología y Salud*; México, 1995. “Factores psicosociales de estrés organizacional y su relación con la hipertensión arterial”, *La Psicología Social en México*, Vol. VIII; México, 2000. “Efectos modulares de la situación laboral y psicosocial sobre la presión arterial”, *Psicología y Salud*, Vol. 12, No. 2; México, 2002.

8 Profesor titular de la Universidad Autónoma de Madrid, España.