

# **Estrés laboral en los docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León**

## **Resumen**

El propósito de esta investigación es el de determinar si la cantidad de trabajo, dificultad de trabajo y la injusticia procedimental influyen de manera positiva sobre el estrés laboral en los docentes universitarios. Para esto se encuestó a los docentes de las 26 facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León que contaran con perfil PRODEP y se obtuvieron de vuelta 336 encuestas contestadas. Usando un análisis de regresión múltiple se encontró que la cantidad de trabajo influye positiva y significativamente sobre el estrés laboral de los docentes.

Palabras clave: *sobrecarga de trabajo, injusticia, estrés.*

## **INTRODUCCIÓN**

Los orígenes del estrés laboral pueden ser ubicados en varios puntos históricos alrededor del mundo. La revolución industrial y las guerras mundiales, por ejemplo, son algunos hitos históricos que han cambiado la forma en que se trabaja y se percibe el trabajo. A partir de la Revolución Industrial, originada en algunos países europeos, se logró un gran crecimiento económico y tecnológico, lo que ocasionó cambios significativos en la forma de trabajar de la fuerza laboral, que a su vez provocaron el desarrollo de políticas de asistencia social, incluida la legislación para propiciar la salud y seguridad de la fuerza laboral (Siegrist, 2016).

El estrés laboral como tal no había sido formulado formalmente en la primeras décadas del siglo XX pero para la década de 1930 ya se investigaba el estrés en algunas instituciones del sector servicio, y es que algunos científicos sugieren que es muy complejo trabajar en este sector (Dollard, Winefield, & Winefield, 2003). Por ejemplo en el sector educativo, en 1933 se llevó a cabo uno de los primeros estudios sobre la ocurrencia del estrés en maestros (Humphrey, 1998). Se desarrolló un estudio en el que participaron 600 maestros, en el que se reveló que 17% estaban “inusualmente nerviosos” y que un 11% habían sufrido crisis nerviosas. Esto sirvió de

impulso a muchos otros estudios del estrés laboral en el sector educativo durante las décadas siguientes.

El problema del estrés laboral se ha acentuado tanto en los últimos años que en México se comenzaron poner en marcha acciones legales para lidiar con este problema. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización y Seguridad y Salud en el Trabajo, el 26 de septiembre de 2016, el Proyecto Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención (DOF, 2018). La NOM 035 entró en vigor en dos etapas, las cuales delimitaron los requisitos con los que los centros de trabajo tendrán que dar cumplimiento: las políticas preventivas y el proceso de evaluación, medidas y acciones de control.

Hasta ahora la NOM-035 ha sido el logro más grande en México en lo que se refiere a medidas para combatir el estrés laboral. Esta norma oficial mexicana tiene como objetivo “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”. En sus definiciones, la NOM-035 define los factores de riesgo psicosocial como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del sueño-vigila, y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones de puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos”.

Ciertas ocupaciones requieren de un elemento emocional de trabajo, lo que sugiere que empleados de estas ocupaciones sean más propensos a ser vulnerables al estrés laboral, una de estas ocupaciones es la de los maestros, que es comúnmente citada como una de las más estresantes (Johnson et al., 2005; ILO, 2016; Dicke et al., 2011; Gallup, 2014; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Roeser et al., 2013). Esto es tal vez debido a que ha sido objeto de grandes cambios en su financiamiento, formas de remuneración, cargas y horas de trabajo, formas de comunicación, claridad de rol, entre otros factores (Darabi, Macaskill, & Reidy, 2016).

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La importancia de este estudio en el contexto de la educación superior es que las universidades tienen un rol de gran importancia en la economía y vida social de las naciones, ya que gracias a las universidades se producen los ingenieros, doctores, científicos y otros profesionales, los cuales producen la mayoría de las investigaciones innovadoras (Dollard, Winefield, & Winefield, 2003).

Si bien los estudios sobre el estrés laboral se han realizado en diversos países y contextos, es importante para esta investigación enfocarse a las evidencias en el contexto de la educación superior. En la actualidad se ha hecho evidente que el estrés laboral en las universidades del mundo ha crecido y ha provocado diferentes daños a los individuos y organizaciones. Dado el rol de gran importancia que tienen las universidades en la educación, es menester que generen soluciones innovadoras para conseguir una fuerza de trabajo competente (Dollard et al., 2003). Y una forma de hacerlo es ayudando al personal a lidiar con el estrés laboral, pues como advierte Seldin (1987), las universidades deben de apoyar al personal universitario en lidiar con el estrés laboral.

Desde hace décadas ha habido reducciones considerables de fondos gubernamentales a universidades, y los reportes de estrés laboral en personal de universidades han aumentado debido al incremento en la carga de trabajo y la reducción del apoyo social (Winefield A. H., Boyd, Seabel, & Pignata, 2008). Sin embargo, es escasa la literatura que aborda este tema en universidades y docentes mexicanos. Es necesario entonces investigar el grado de estrés que sufren el personal docente de educación superior en México y los factores que propician el estrés laboral.

Este estudio se enfocará en aquellos docentes que sean miembros del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) en la Universidad Autónoma de Nuevo León que es un programa gubernamental que otorga estímulos económicos a aquellos docentes universitarios que cumplen con actividades de docencia, investigación y desarrollo. La razón de esta discriminación es porque se cree que, al tener más responsabilidades, el individuo es más propenso a sufrir de estrés laboral.

Las variables que se sugieren investigar en conjunto al estrés laboral para el desarrollo de esta investigación son denominadas en ocasiones factores de riesgo psicosocial. La Organización Internacional del Trabajo definió en 1984 a los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, condiciones organizacionales y capacidades de trabajadores, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que pudieran, a través de percepciones y experiencia, influenciar la salud, el desempeño laboral y la satisfacción laboral” (ILO, 2016). Los factores a investigar en este estudio son la cantidad de trabajo, la dificultad de trabajo y la injusticia procedimental.

Se sugiere investigar la relación de la *injusticia procedimental* con el *estrés laboral* ya que al experimentar injusticia, los empleados pueden llegar a percibir que el esfuerzo llevado a cabo no ha sido respondido con una recompensa adecuada, lo que puede provocar reacciones de estrés (Janssen O. , 2004). La injusticia ha sido propuesta como un aspecto importante del comportamiento humano, las relaciones sociales y la organización de la sociedad. Respecto al problema de investigación, evidencia literaria creciente ha mostrado vínculos entre las percepciones de justicia organizacional (que incluye a la justicia procedimental) con varias consecuencias adversas como lo es el estrés laboral (Robbins, Ford, & Tetrick, 2012). Por esto se considera importante la variable de justicia procedimental.

La *sobrecarga de trabajo* es un término muy amplio que incluye a cualquier variable que refleje la cantidad o la dificultad de un puesto de trabajo (Bowling & Kirkendall, 2012), es decir que refleja los hemisferios cuantitativo y cualitativo. Y es que ha sido reconocido por investigadores que la demanda de gran cantidad (aspecto cuantitativo) y calidad de trabajo (aspecto cualitativo) se asocian fuertemente con el estrés laboral (ILO, 2016; Khan, 1970; Narayanan, Menon, & Spector, 1999)

### Objetivos

Determinar si los factores organizacionales como la *cantidad de trabajo*, la *dificultad del trabajo* y la *injusticia procedimental* influyen en el *estrés laboral* del personal docente en las

facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Para lograr este objetivo se necesitan cumplir las siguientes hipótesis de investigación:

H1: La *sobrecarga de trabajo* influye positivamente en el estrés laboral del personal docente en las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

H2: La *injusticia procedimental* positivamente influye en el estrés laboral del personal docente en las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León

## MARCO TEÓRICO

Cuando se buscan alternativas para nombrar al estrés, el resultado es un conjunto de términos que entran en la categoría de “respuesta” como: estar estresado, tensión o presión (Weinberg, Sutherland, & Cooper, 2010). Entonces se puede inferir que, si se desea entender el concepto de estrés, se observará como una consecuencia. Esto en terminología científica se describiría como la variable dependiente.

La segunda perspectiva temprana sobre el tratado del estrés es el modelo de estrés como estímulo. Al contrario del modelo como respuesta, explicado en el punto anterior, este modelo implica que el estrés es un elemento del ambiente que influye sobre el individuo. Antecedentes de esto pueden ser encontrados hasta Hipócrates, y es que el médico hipocrático suponía que diversos malestares o enfermedades eran condicionados por elementos del ambiente (Goodell, Wolf, & Rogers, 1986).

En el modelo de estrés como estímulo se ve al individuo como un ente a merced de los estímulos del entorno, donde el exceso de éstos provoca un desequilibrio que lleva a la incapacidad para lidiar con ellos o hacerles frente.

Los modelos interaccional y transaccional del estrés corresponden a las teorías contemporáneas del estrés laboral que surgieron en la década de 1970 y son caracterizadas por la interacción entre el individuo y el ambiente, además de que reconocen la importancia del rol activo de la persona, lo que introdujo una serie de conceptos psicológicos a la teoría del estrés (Cox & Griffiths, 2010).

Estos modelos contemporáneos definen al estrés como una experiencia negativa que sufren los individuos cuando son sujetos a demandas excesivas con las que no pueden lidiar. Los modelos interaccional y transaccional se diferencian en cuán activo consideran al individuo en determinar las situaciones estresantes y sus resultados. El modelo interaccional (o estructural) se centran en la configuración de los elementos de las situaciones que provocan la experiencia del estrés. El modelo transaccional se preocupa más por procesos como la valoración cognitiva y el afrontamiento. Ambas literaturas comparten un marco teórico común, que es la teoría de la valoración, y es que las dos teorías se apoyan en los trabajos de Richard Lazarus (Cox & Griffiths, 2010)

La transacción que está implícita en el nombre de la teoría se refiere a que el estrés no se encuentra en el ambiente (estrés como estímulo) o en la reacción a éste (estrés como respuesta) (Cox, 1978) sino que depende de cómo las características del individuo propician (o impiden) que los elementos del ambiente sean valorados como estresantes (Lazarus, 1990). Cox & Griffiths (2010) señalan que el proceso del estrés en el modelo transaccional puede ser descrito en cinco componentes básicos: los antecedentes personales y ambientales, los procesos cognitivos del individuo, las respuestas fisiológicas, psicológicas y de comportamiento, las secuelas sociales, organizacionales y de salud, y la retroalimentación del estorno.

Tal vez sea este modelo transaccional del estrés el que tenga la limitación más importante para su evaluación empírica: que es difícil de operacionalizar (Cox & Griffiths, 2010) (Sang, Teo, Cooper, & Bohle, 2013). Para medir el estrés laboral de forma que sea consistente con la perspectiva transaccional, es decir, se tiene que construir un instrumento que garantice que se obtendrán datos que reflejen

Por estas condiciones de medición que demandan evaluar minuciosamente aspectos psicológicos del empleado, los investigadores prefieren adoptar perspectivas interaccionales (Jones & Bright, 2001) ya que necesitar de cinco elementos para analizar el estrés laboral dificultan evaluarlo de manera eficiente y oportuna.

Debido a la complejidad subyacente en el estudio del estrés no se tiene una definición universal de este constructo ya que es usado frecuentemente, tanto en el hemisferio coloquial

como en el científico, para referirse a un conjunto diferente de procesos que si bien están relacionados, son en esencia diferentes (Espel, y otros, 2018). A continuación, se presentan algunas definiciones del estrés:

Se considera que Hans Selye fue el primer investigador en usar el término estrés en un sentido diferente al que se usaba en física, y lo definió como la respuesta física y fisiológica a situaciones demandantes en el contexto del trabajo, la cual podría ocasionar reacciones o consecuencias negativas (Selye, 1956). Esta definición entra en el modelo de estrés como respuesta, es decir que se ve al estrés como una respuesta del individuo a un estímulo del entorno.

Para Lazarus & Folkman el estrés ocurre cuando una persona percibe que las demandas que provocan los estímulos del entorno son más grandes que su habilidad para satisfacer, mitigar o alterar esas demandas (Lazarus & Folkman, 1984). Esta definición como se ha explicado en el apartado de modelos interaccional y transaccional del estrés, toma en cuenta los modelos de estímulo y respuesta del estrés, además de que agrega un elemento importante: la valoración. En esta definición del estrés se encuentra tácito el componente psicológico de la valoración. Es decir, que para una situación sea estresante el individuo tiene que considerarla de esa forma a través de procesos cognitivos (i.e. valoración primaria).

Para Cranwell-Ward & Abbey (2005) el estrés laboral ocurre cuando hay un desequilibrio entre la presión que experimenta una persona y sus recursos para lidiar con ello. Su definición, al igual que la de Lazarus & Folkman, reconoce la interacción entre las percepciones individuales de los estímulos, la valoración de éstos y la habilidad para lidiar con ellos. Este proceso sin embargo no se advierte de inmediato en las personas (incluso por uno mismo) ya que sucede en el mayor de los casos de manera inconsciente.

Para la organización mundial de la salud (ILO por sus siglas en inglés) el estrés laboral son las respuestas físicas, y emocionales causadas por un desequilibrio entre las demandas percibidas y las habilidades y recursos personales para lidiar con esas demandas. Es decir que el estrés laboral es determinado por el diseño del trabajo en las organizaciones y las relaciones laborales cuando las expectativas organizacionales sobrepasan el conocimiento y capacidad de la fuerza laboral para alcanzarlas (ILO, 2016). En esta investigación se optará por utilizar la definición de la organización mundial de la salud.

Para poder identificar las dimensiones del estrés laboral es necesario considerar la perspectiva como respuesta del estrés. Crosswell & Lockwood (2020) mencionan que la respuesta individual al estrés, es en algunos casos más importante que la exposición a éste (modelo como estímulo). Esto se debe a que es aceptado que dos personas responden de diferente manera a los mismos elementos del entorno. Por ejemplo, una persona podría considerar estresante cierta cantidad de trabajo, mientras que otra podría no considerarla estresante.

Aunque la naturaleza multidisciplinaria y multidimensional del estrés laboral provea de suficientes dimensiones para su estudio, no es conveniente considerarlas todas cuando se estudia al estrés desde una disciplina. Por ejemplo, en estudios de ciencias sociales no es necesario tomar en cuenta las respuestas del tipo físicas o fisiológicas, que son más adecuadas en estudios de disciplinas como ciencias de la salud donde son más relevantes los indicadores de corporales internos.

Por otra parte, en estudios de ciencias sociales, la perspectiva más adecuada para el estudio del estrés es la psicológica. La definición psicológica del estrés se atribuye normalmente a Lazarus & Folkman (1984). Para ellos, el estrés ocurre cuando una persona percibe que las demandas que el entorno ejerce sobre él sobrepasan su capacidad y recursos para sobrellevarlas. El estrés percibido incluye varios componentes psicológicos de la respuesta al estrés, por ejemplo; sensaciones de incomodidad, agobio, ansiedad y falta de control (Espel, y otros, 2018).

En el caso de este estudio se tomará en cuenta solo la dimensión psicológica. La razón de esto es que la mayor parte de estudios del estrés laboral en el contexto de la educación superior usan esta perspectiva para la medición del estrés. Algunos ejemplos de esto: (Du Plessi, 2020) (Lemos, y otros, 2019) (Kinman, 2016) (Bell, Rajendran, & Theiler, 2010) (Winefield A. H., Boyd, Seabel, & Pignata, 2008) (Boyd, y otros, 2011) (McClenahan, Giles, & Mallet, 2007) (Judge & Colquitt, 2004) (Kinman & Jones, 2003).

### *Sobrecarga de Trabajo*

De manera general se puede entender a la carga de trabajo en términos de volumen de trabajo requerido de un individuo. Sin embargo, esta definición ignora la complejidad subyacente que



podría tener el trabajo. Es decir, el trabajo puede ser medido en horas trabajadas, nivel de producción, o las demandas mentales (Spector & Jex, 1998).

Bowling, Alarcon, Bragg, & Hartman (2015) usan el término carga de trabajo como “un término de gran amplitud que incluye a cualquier variable que refleja la cantidad o dificultad del trabajo de uno”. Se puede advertir de esta definición múltiples factores, es decir, abarca las dimensiones cualitativa y cuantitativa (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001) (Parasuraman & Purohit, 2000), así como las sub dimensiones física y mental (Dwyer & Ganster, 1991) (Janssen, Bakker, & de Jonge, 2001).

Ahora que se ha introducido la definición de carga de trabajo, se puede avanzar el concepto de sobre carga de trabajo. Para Greenglass, Burke y Moore (2003) la sobrecarga de trabajo se refiere al exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo.

La definición de sobrecarga de trabajo insinúa que existe un umbral o límite en la resistencia a las cargas de trabajo en los individuos, donde si se supera (con mayores cargas de trabajo) se considera que la presión ejercida sobre el trabajador es mayor a la carga de trabajo que puede soportar el trabajador. Veloutsou & Panigryakis (2004) y Singh (1998) concuerdan con esta reflexión al declarar que la sobrecarga de trabajo ocurre cuando el individuo percibe que las demandas acumuladas de su trabajo exceden sus habilidades o motivación para llevar a cabo sus tareas.

Levi, Frankenhaeuser & Gardell (1986) ofrecieron una definición de la sobrecarga de trabajo dividida por las dimensiones cuantitativa y cualitativa. Para ellos la sobrecarga cuantitativa era la cantidad de trabajo que tiene una persona en un periodo determinado de tiempo; y la sobrecarga cualitativa se refería al exceso de tareas repetitivas, complejas y carentes de variedad.

Si se analizan las definiciones anteriores se puede advertir que la carga de trabajo se puede considerar una medida de dos dimensiones; la cuantitativa y la cualitativa, o en palabras más simples, la cantidad de trabajo a desempeñar y la dificultad que supone llevarla a cabo.

En este estudio se usará la definición Bowling et al (2015). Una razón para esto es que su definición tiene la intención de abarcar implícitamente todas las variables que reflejen

cantidad o dificultad de trabajo. Esto, aunque es menos preciso que las definiciones de Greenglas et al. o Levi et al. por ejemplo, es conveniente porque se pueden medir más dimensiones además de la cuantitativa y cualitativa que son lo estándar para esta variable; por ejemplo, las dimensiones física y mental.

### *Justicia Procedimental*

Los primeros en señalar la justicia procedimental fueron Thibaut & Walker (1975) quienes usaron el término para referirse a las consecuencias sociales y psicológicas de variación procedimental, con énfasis en los efectos procedimentales en los juicios de justicia. Estos científicos enfocaron su investigación en diferencias procedimentales entre cortes norteamericanas (sistema del adversario) y europeas (sistema continental), es decir en las diferentes formas en que un juez llegaba a una decisión, y llegaron a la conclusión de que el sistema del adversario el más imparcial, es decir era más justo en el procedimiento de otorgar una recompensa (o castigo).

Posteriormente, Leventhal et al. ampliaron los elementos de la justicia procedimental, incluyendo procedimientos que reducían la parcialidad y aumentaban los estándares éticos de evaluación (Leventhal, Karuza, & Fry, 1980). Ellos exponían que la justicia de los procedimientos era evaluada respecto al grado que creaban asignaciones consistentes, basadas en información precisa y en estándares predominantemente morales y éticos.

Cohen & Spector (2001) se refieren a la justicia procedimental como la justicia y equidad percibida de los procesos por los cuales las decisiones organizacionales son hechas y las recompensas son determinadas. Para Hassard et al. (2016) la justicia distributiva se refiere a la justicia percibida de los procedimientos y métodos usados para tomar decisiones relacionadas con la justicia. Kivimäki et al. (2003) indican que el proceso de toma de decisiones en la justicia procedimental considera las necesidades de ambas partes, es aplicado consistentemente, evita parcialidades, es preciso, corregible y ético.

Todas las definiciones sobre justicia procedimental coinciden en que las decisiones tomadas deben implicar juicios de justicia e imparcialidad. Para este estudio se decidió usar la

definición de Cohen & Spector (2001) de la justicia procedimental. La razón de esta en que esta definición contempla las recompensas que son otorgadas una vez se ha tomado una decisión justa y equitativa, a diferencia de las demás definiciones que no especifican los motivantes de la decisión que se pretender tomar a través de procedimientos justos.

## **METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

Los datos fueron recabados a partir de un cuestionario que se envió a los correos institucionales de los docentes con perfil PRODEP de las diferentes facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Estos docentes pertenecen a algún cuerpo académico en su facultad, tienen contratación de tiempo completo y en su mayoría cuentan con algún nivel en el Sistema Nacional de Investigadores, que es la institución encargada de acreditar la labor de investigación de los académicos mexicanos. Se enviaron 1360 correos de los cuales se obtuvieron 336 respuestas, es decir, hubo una tasa de respuesta del 24.7%. De los datos recabados se observó que el 52.7% de los encuestados fueron hombres y 47.3% mujeres. El 68% cuenta con estudios de doctorado mientras que el 32% restantes cuenta con estudios de maestría.

Para medir la variable estrés laboral se usó el General Health Questionnaire (GHQ-12) en su versión de doce ítems y arrojó un alpha de cronbach = .896. Para medir las variables cantidad y dificultad de trabajo se usó el instrumento desarrollado por Kristensen & Borg (1994) en su versión de dieciséis ítems, sin embargo, fué necesario eliminar un ítem de la variable cantidad de trabajo y un ítem de la variable dificultad de trabajo para poder aumentar el coeficiente alpha de la variable cantidad de trabajo a .787 y el de la variable dificultad de trabajo a .791. Para medir la variable injusticia procedimental se usó el instrumento de Niehoff & Moorman de 6 ítems y arrojó un coeficiente alpha = .766. Se usó una escala Likert de 5 puntos para todo el instrumento donde 1 = Mucho menos de los normal y 5 = Mucho más de lo normal.

La presente investigación usa el método de regresión lineal múltiple para identificar los predictores de la variable dependiente (estrés laboral). La regresión lineal es un modelo matemático para estimar el efecto de una variable sobre otra y está asociado al coeficiente r de Pearson (Hernandez Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

## DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Se llevó a cabo la regresión por medio de SPSS y resultaron 3 modelos, siendo el 3° el más significativo en cuanto a la R<sup>2</sup>. La R<sup>2</sup> o coeficiente de determinación es la proporción de la variación en Y, explicada por el regresor o regresores X (Montgomery, Peck, & Vining, 2002); es decir, representa el impacto que tienen las variables aceptadas en el modelo sobre la variable dependiente. Mientras más alto sea el coeficiente de determinación se tiene un mejor modelo de predicción. Como se puede ver en la Tabla 1 la variable incluida en el modelo 3 impacta en un 46.5% a la variable de estudio. Adicionalmente y como ya se analizó el indicador Durbin – Watson está dentro de los márgenes aceptables.

Tabla 1. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
3	.682c	.465	.435	.75160030	1.600

Predictores: (Constante), Cantidad de trabajo

d. Variable dependiente: Estrés laboral

Fuente: Elaboración propia

Después se procedió a construir un modelo matemático que representara la magnitud del impacto y la dirección de las variables independientes sobre la variable dependiente. La magnitud del impacto se observa en los coeficientes B no estandarizados de la constante del modelo y de cada variable independiente resultantes de la regresión, estos coeficientes indican que tanto se espera que cambie la variable dependiente cuando las independientes aumentan en una unidad. La dirección del impacto es reflejada por el signo de la Beta no estandarizada; si una Beta tiene signo positivo se espera que al aumentar su respectiva variable también

aumente la variable dependiente; y si una Beta tiene signo negativo se espera que al aumentar su respectiva variable disminuya la variable dependiente (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Coeficientes del modelo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
3 (Constante)	1.846	.583		3.165	.003		
SCUAN	.260	.093	.287	2.788	.007	.815	1.227

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos permiten establecer la siguiente ecuación econométrica

$$Y = 1.846 + .260(\text{Sobrecarga de trabajo}) \quad (1)$$

La *sobrecarga de trabajo* presenta una Beta no estandarizada de 0.260 con signo positivo lo que significa que ocasionará un aumento en el estrés laboral de alrededor de 26%. Las otras variables independientes del estudio no entraron en el modelo econométrico por no presentar significancia.

Para poder aceptar una hipótesis, esta tiene que obtener una significancia  $p < 0.05$  ya que es lo mínimo requerido para hacer generalizaciones en la población de estudio con solo un 5% de equivocación. En el presente estudio solo la variable *cantidad de trabajo* obtuvo una significancia  $p < 0.05$  por lo que se considera predictora de la variable *estrés laboral* y por ende solo se acepta H1.

## PALABRAS FINALES

A partir de los resultados obtenidos por la regresión lineal se encontró que solo una de las tres independientes del estudio influye en el estrés laboral de manera significativa. Para llegar a

dichos resultados se utilizó la técnica de análisis de regresión lineal múltiple. Los resultados muestran que la variable *cantidad de trabajo* tiene un impacto positivo y significativo en el *estrés laboral* ( $B = .260, p < .005$ )

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Wienfield et al. (2002) en donde la presión del trabajo resultó ser uno de los principales factores predictores del estrés en este estudio. Otro estudio con resultados similares fue el de Mudrak et al. (2017) donde se encuestaron a 1389 miembros académicos de universidades públicas en la República Checa, encontrando que uno de los tres predictores del estrés fue la exigencia cuantitativa (nombrada en esta investigación cantidad de trabajo).

Otros estudios como los de Boyd et al. (2011), Judge & Colquitt (2004) y Winefield et al. (2002) reportan a la variable injusticia procedimental como causante del estrés laboral en académicos universitarios; relación que no se encontró en el presente estudio. Algunos autores señalan que la justicia procedimental puede tener un efecto fuerte sobre el estrés en un ambiente de trabajo de incertidumbre y con poco control. Estos elementos negativos no parecen estar presentes en los espacios de trabajo de los docentes con perfil PRODEP por lo que podría ser la razón por la cual no se encontró en esta investigación una relación positiva entre la variable injusticia procedimental y el estrés laboral.

Entre las principales aportaciones teóricas del estudio se encuentran la alineación de los resultados con las teorías interaccionales contemporáneas del estrés. Todas las teorías contemporáneas del estrés comparten un elemento de exigencia o demanda; la cantidad de trabajo es sin lugar a dudas una exigencia en especial en los docentes con perfil PRODEP que además de la docencia se les exige actividades de investigación y desarrollo. Se puede aceptar entonces que las teorías contemporáneas del estrés son acertadas por lo menos en el elemento de la exigencia.

Se recomienda para futuras investigaciones en primer lugar superar las limitaciones de la presente investigación, como extender los límites de la población a aquellos docentes fuera de la UANL ya sean otras universidades públicas o privadas. También sería recomendable

cambiar el diseño de transversal a longitudinal para observar cambios de una toma de mediciones a otra. En relación a las variables de investigación se recomienda aumentar las variables independientes siempre y cuando el instrumento de medición no sea tan extenso y pueda ser llenado por el sujeto de estudio. Por último, se recomienda agregar más elementos de las teorías contemporáneas del estrés al modelo de investigación, por ejemplo, incluir un elemento de afrontamiento, uno de control, uno de recursos y uno de clima de seguridad psicológica; esto ayudará a tener una visión más amplia del estrés y se podrán analizar nuevas relaciones entre los elementos nuevos y las variables del presente estudio.

## Trabajos citados

- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2010). Job stress, Wellbeing, Work-life balance and Work-life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Interventions. *Contemporary Occupational Health*, 221-238.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Michael, J. H. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *An International Journal of Work, Health & Organizations*, 1-21.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 112-140.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress a brief history*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Cox, T. (1978). *Estrés*. London: The Macmillan Press.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2010). Work-Related Stress. A Theoretical Perspective. En S. Leka, & J. Houdmont, *Occupational health psychology* (págs. 31-56). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. Wales: PALGRAVE MACMILLAN.
- Croswell, A. D., & Lockwood, K. G. (2020). Best practices for stress measurement: How to measure psychological stress in health research. *Health Psychology Open*, 1-12.
- Darabi, M., Macaskill, A., & Reidy, L. (2016). Stress among UK academics: identifying who copes best. *Journal of Further and Higher Education*, 41(3), 393-412.

- Dollard, M. F., Winefield, A. H., & Winefield, H. R. (2003). *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis Group.
- Du Plessi, M., & Martins, N. (2019). Developing a measurement instrument for coping with occupational stress in academia. *South African Journal of Industrial Psychology*, 45(0), 1-13.
- Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 595-608.
- Espel, E. S., Croswell, A. D., Mayer, A. A., Prather, G. M., Slavich, E., Puterman, W. B., & Mendes. (2018). More than a feeling: A unified view of stress measurement for population science. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 1-84.
- Goodell, H., Wolf, S., & Rogers, F. B. (1986). Historical Perspective, Chapter 2. En S. Wolf, & A. J. Fineston, *Occupational Stress. Health and Performance at Work*. Littleton: MA: PSG Inc.
- Greenglass, E. R., Burke, J. R., & Moore, K. A. (2003). Reaction to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology*, 52, 580-597.
- Hassard, J., Teoh, K., & Cox, T. (2016). Organizational uncertainty and stress among teachers in Hong Kong: work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 1-11.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGrawHill.
- Humphrey, J. H. (1998). *Job Stress*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Janssen, P. M., Bakker, A. B., & de Jonge, J. (2001). A test and refinement of the demand-control-support model in the construction industry. *International Journal of Stress Management*, 8, 315-332.
- Jones, F., & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, Research and Theory*. Upper Saddle River: Prentice Hall/Pearson Education.
- Judge, T. A., & Colquitt, A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 395-404.
- Judge, T. A., & Colquitt, A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21, 473-492.
- Kinman, G., & Jones, F. (2003). 'Running up the escalator': Stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21-38.
- Kinman, G., Jones, F., & Kinman, R. (2006). The well-being of the UK Academy. *Quality in Higher Education*, 12, 15-27.



- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 27-34.
- Laver, M. (1981). *The politics of private desires*. New York: Penguin.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions. A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 1-21.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. En G. Mikula, *Justice and Social Interaction* (págs. 167-218). New York: Springer-Verlag.
- Levi, L. (1990). Occupational Stress. Spice of life or kiss of death? *American Psychologist*, 1142-1145.
- McClenahan, C. A., Giles, M. L., & Mallet, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & Stress*, 21(1), 85-95.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2002). *Introducción al Análisis de Regresión Lineal*. México: John Wiley & Sons.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2017). Occupational Well-Being Among University Faculty: A Job-Demands Resources Model. *Research in Higher Education*, 1-24.
- Parasuraman, S., & Purohit, Y. S. (2000). Distress and boredom among orchestra musicians: The two faces of stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 74-83.
- Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: a meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97, 235-272.
- Sang, X., Teo, S., Cooper, C., & Bohle, P. (2013). Modelling Occupational Stress and Employee Health and Wellbeing in a Chinese Higher Education Institution. *Higher Education Quarterly*, 1, 15-39.
- Seldin, P. (1987). Research finding on causes of academic stress. *New Directions for Teaching and Learning*, 13-21.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present and future. En C. L. Cooper, *Stress Research: Issues for the Eighties* (págs. 1-20). Chichester: John Wiley and Sons.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science and Medicine*, 1483-1499.
- Singh, J. (1998). Striking balance in boundary-spanning positions: an investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69-86.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4); 356-367.
- Thibaut, J., & Kelly, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Veloutsou, C. A., & Panigryakis, G. G. (2004). Consumer brand manager's job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. *Journal of Marketing Management, 20* (1-2), 105-131.
- Weinberg, A., Sutherland, V. J., & Cooper, C. (2010). *Organizational stress management. A strategic approach*. New York: Palgrave Macmillan.
- Wells, A., & Matthews, G. (1994). *Attention and Emotion*. London: Erlbaum.
- Wiegel, C., Sattler, S., Görtiz, A. S., & Diewald, M. (2015). Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*.
- Winefield, A. H. (2000). Stress in academe: Some recent findings. En D. T. Kenny, J. G. Carlson, F. J. McGuigan, & J. L. Sheppard, *Stress and health* (págs. 437-446). Amsterdam: Harwood Academic Publishers.
- Winefield, A. H., Boyd, C., Seabel, J. L., & Pignata, S. (2008). *Job stress in university staff*. Australia: Australian Academic Press.
- Winefield, A. H., Boyd, C., Seabel, J., & Pignata, S. (2008). Update on a National University Stress Study. *Australian Universities Review, 50*, 20-29.
- Winefield, A. H., Guillespie, N. A., Stough, C. K., Dua, J. K., & Hapuarachchi, J. R. (2002). *Occupational stress in Australian Universities. A national survey 2002*. Melbourne, Australia: National Tertiary Education Union Publication.
- Winefield, A. H., Guillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, R. J., & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management, 10*, 51-63.

