

31861
10₂₀₁



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

CAMPUS IZTACALA

PATRONES DE ESTRES EN ACADEMICOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**MAESTRA EN MODIFICACION
DE CONDUCTA**

PRESENTA:

ARACELI SILVERIO CORTES

ASESOR: MTRA. LAURA EVELIA TORRES VELAZQUEZ



IZTACALA

267474

Los Reyes Iztacala, Edo. De México 1998.

**TESIS CON
FALLA DE CRICEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS:

A MI PADRE EL SEÑOR PEDRO SILVERIO.

Gracias por tu apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

A ANGELITA:

Por consentirme tanto y apoyarme para que pueda seguir superandome.

A ROSA, RUBÉN Y ADELA:

Por su ayuda invaluable en los momentos más difíciles y por aguantarme.

A AGUSTÍN, ANGELA, CONCHA, GLORIA Y GONZALO:

Por su constante motivación para que siga adelante y por estar allí cuando más lo necesito.

A MÓNICA, ARMANDO, ALEX, ADRIANA, NANCY, CARMEN, LETY Y ADRIAN.

Porque en los momentos de tristeza me han contagiado de su alegría.

ARACELI

AGRADECIMIENTOS:

A LA MTRA. LAURA EVELIA TORRES VELÁNQUEZ.

Por su asesoría y por ser tan valiente.

AL MTRO. JUSTINO VIDAL VARGAS SOLIS.

Por sus consejos y apoyo para la realización de esta tesis.

A LA MTRA. MARÍA REFUGIO RIOS SALDAÑA.

Por sus enseñanzas y por brindarme su ayuda cuando fue necesario.

A LA MTRA. ANA LUISA GONZÁLEZ CELIS RANGEL.

Por compartir conmigo este proyecto desde que se inició.

A LA MTRA. LAURA EDNA ARAGÓN BORJA.

Por su disponibilidad incondicional.

A MARGARITA RIVERA MENDOZA:

Gracias. Este trabajo también es tuyo, tu lo sabes.

A HERLINDA RODRÍGUEZ VELASCO:

Gracias por toda la valiosa ayuda brindada, la cual no tiene precio.

A ANABELL Y BERTHA:

Por las facilidades brindadas en todo este proceso.

**A TODOS AQUELLOS QUE CONTRIBUYERON A QUE ESTE PROYECTO
LLEGARA A SU FIN.**

ARACELI.

RESUMEN

Los estudios acerca de estrés han surgido desde las más diversas disciplinas abarcando múltiples dimensiones relacionadas con él. En psicología, el estrés es considerado como una relación particular entre el individuo y el entorno evaluada por éste como amenazante. Dentro de esto, una de las poblaciones que ha sido poco considerada es la de los profesores, los cuales tienen características que los hacen ser un sector propenso a manifestar altos niveles de estrés.

La población involucrada en este estudio la constituyó una muestra de 28 profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México, los cuales fueron distribuidos en uno de tres grupos dependiendo de la categoría en que estaban contratados: de carrera, de asignatura definitivos o de asignatura interinos.

El objetivo fue identificar los elementos y patrones de estrés en una muestra de académicos de la carrera de psicología a través de un cuestionario interaccional. El cuestionario contempló 5 áreas como productoras de estrés: laboral, salud, social, familiar y económica y 3 modalidades de respuesta: motora, cognitiva y fisiológica.

Los resultados mostraron que los profesores presentan patrones característicos de estrés sobre todo en el área laboral y en el área de la salud, manifestando respuestas como cansancio, tensión, sentimientos de ineficacia y aburrimiento.

Dado que los resultados muestran una mayor incidencia de estrés en el área laboral, se propone realizar investigaciones enfocadas a 3 niveles: el individual, el social y el institucional, estableciendo las relaciones y el impacto que tiene el trabajo en otras áreas de la vida. Los estudios prospectivos deben centrarse, asimismo, en la prevención sin por ello olvidar la evaluación y el tratamiento.

ÍNDICE

PÁGINA

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO UNO	
ASPECTOS BÁSICOS DE LA TEORÍA DEL ESTRÉS	6
1. ANTECEDENTES DEL ESTRÉS	6
2. DEFINICIÓN DE ESTRÉS	17
3. MODELOS EXPLICATIVOS Y DESCRIPTIVOS DEL ESTRÉS	19
3.1 El modelo fisiológico de Selye	19
3.2 El modelo psicosocial del proceso de estrés	23
3.3 El modelo de emoción y adaptación	26
3.4 El modelo Transaccional	29
4. LA EVALUACIÓN COGNITIVA EN EL PROCESO DE ESTRÉS	32
5. ESTRÉS EN LOS ÁMBITOS DE TRABAJO	36

CAPITULO DOS

ESTRÉS LABORAL	38
1. ESTRÉS Y TRABAJO	41
1.1 Estresores extraorganizacionales	42
1.2 Estresores intraorganizacionales	44
2. ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL	46
2.1 Ambientes de trabajo	49
3. EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL	51
3.1 Estrés laboral y desempeño	52
3.2 Estrés laboral y salud	54
3.3 Estrés laboral y familia <i>(estrés en el hogar)</i>	56
3.4 Estrés laboral y relaciones sociales	58
4. ESTRÉS PROFESIONAL	60
4.1 Una forma específica de estrés laboral en profesionales de la salud: el Burnout	61

CAPITULO TRES

ESTRÉS EN ACADÉMICOS	64
1. FACTORES INVOLUCRADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO	65
2. PROFESORES UNIVERSITARIOS	72
3. CONDICIONES CONTRACTUALES	76

3.1 Derechos	77
3.2 Obligaciones	96
4. SITUACIÓN CONTRACTUAL Y GENERACIÓN DE ESTRÉS EN ACADÉMICOS. Reseña de la vivencia académica en la ENEP Iztacala	98
METODOLOGÍA	102
POBLACIÓN	104
LUGAR	105
CRITERIOS DE SELECCIÓN	105
TIPO DE MUESTRA	105
TIPO DE ESTUDIO	106
DISEÑO	106
MATERIALES	106
OBJETIVO GENERAL	106
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	107
DEFINICIÓN DE VARIABLES	107
CUESTIONARIO	108
PROCEDIMIENTO	109
RESULTADOS	112
ANÁLISIS DE RESULTADOS	126

ALTERNATIVAS DEL TRABAJO CON ESTRÉS.	
PROSPECTIVA	132
CONCLUSIONES	141
BIBLIGRAFÍA	147
ANEXOS	153

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El campo del estrés es en este momento uno de los temas que más ha ocupado el tiempo y esfuerzos de los investigadores de diversas disciplinas, esto es especialmente cierto en el caso de los estudiosos del comportamiento humano. Las sociedades contemporáneas se ven enfrentadas a un sin fin de retos que van desde la explosión demográfica y sus repercusiones en aspectos como el desempleo, la escasez de vivienda, la salud y la contaminación, hasta el tener que enfrentarse a una tecnologización constante al frente de la cual se encuentran las computadoras con todas sus derivaciones (internet, comunicación virtual, correo electrónico, etcétera). El ser humano al tratar de hacer frente a todos estos factores encuentra que sobrepasan su recursos, desequilibrando considerablemente su estabilidad biológica, social y psicológica. La adaptación a una realidad de la cual no puede excluirse, lo hace buscar por todos los medios alternativas de respuestas que a veces no son las más óptimas para su supervivencia. A partir de esto se presentan toda una serie de fenómenos que dan cuenta del significado del estrés y su contexto. El estrés es un término extensamente mencionado que tiene que ver con el sujeto mismo, con los retos que le impone su medio ambiente y con los sistemas o estrategias que el primero pone en acción para lograr su adaptación y supervivencia. Por ello el presente trabajo se dirige a abordar este tema considerado como uno de los de mayor interés y repercusión en la actualidad, enfocándose en uno de los sectores del ambiente que más riesgos ofrece a todo sujeto: el trabajo. Sin embargo para llegar a profundizar en este es conveniente antes presentar una breve semblanza de lo que significa el estrés y el porqué es de la competencia de la psicología.

En épocas remotas cuando el hombre empezaba a dejar su huella en la tierra se dio cuenta que había eventos de la naturaleza que no podía controlar y que afectaban su integridad. Estos hechos no tenían aún un nombre pero era incuestionable que sucedían y tenían que ser considerados si se deseaba permanecer vivo. No fue sino a partir del siglo XIV cuando se intenta dar un nombre a las fuerzas externas adversas actuantes sobre el hombre. Poco a poco esas fuerzas fueron ubicándose como signos de tensión y aflicción a los que necesariamente se ve expuesto el individuo a través de su vida. El concepto utilizado para denominar a esos fenómenos se le llamó estrés (provocar tensión) y fue insertándose en el ámbito de la enfermedad y por lo tanto abarco múltiples aspectos de la salud. Más tarde fue retomado por algunos investigadores y se le relacionó con un desequilibrio en la homeostásis, la cual incluye activar procesos correctores cuando el cuerpo se ve expuesto a algún trastorno. Tales trastornos incluían además de aspectos puramente físicos, aspectos que consideraban ya los elementos psicológicos como componentes de la salud del sujeto. La consideración de la ansiedad como parte de este proceso ubicó al estrés directamente en el ámbito de la psicología clínica y permitió a los psicólogos unir sus fuerzas con la de otros investigadores en pro de la salud del ser humano.

Diversos hechos marcaron la pauta para que el estrés y la psicología se relacionarán íntimamente, primero se vio que no todos los seres humanos respondían de igual forma ante eventos dañinos y entonces se resaltaron las diferencias individuales como parte de este proceso; segundo se cuestionó y trato de explicarse la forma en que los factores sociales y psicológicos influían en la generación de las enfermedades; tercero se puso de relieve la importancia que pueden tener los factores mediacionales y cognitivos en la alteración del comportamiento y por lo tanto de la salud; cuarto se vio que el mismo desarrollo humano, es decir, el paso por las diferentes etapas de la vida, producía esfuerzos desgastantes en el humano y

quinto se consideró que todo individuo se ve afectado por situaciones externas que en combinación con aspectos personales producen el ciclo estresante.

El estrés ya ubicado dentro del campo del comportamiento humano, incluyó elementos psicológicos relacionados estrechamente con los factores biológicos (a los cuales se había dado un mayor peso al abordar el tema), y se le definió como las respuestas o reacciones que emite un sujeto ante diferentes estímulos percibidos como amenazantes y/o demandantes y que sobrepasan los recursos con los que se cuenta para hacerles frente. El interés en los fenómenos que abarca el estrés a originado que se le intente explicar de muchas maneras, hay quien describe toda la activación fisiológica que se da en el organismo cuando se enfrenta a un evento dañino; y quien resalta la percepción que tiene el sujeto como primordial para que éste permanezca alerta y pueda reaccionar con una forma adaptación. Sin embargo, existen algunos autores al frente de los cuales se encuentran Lazarus y Folkman (1991) que remarcan el componente cognitivo como factor central en el proceso, además de proponer toda una metodología para su explicación. Es precisamente su orientación cognitivo-conductual la que es retomada en el presente trabajo por considerar que permite considerar elementos muy dirigidos al factor psicológico entre los que se resalta la evaluación o valoración (apraisal), como un proceso cognitivo que establece las consecuencias que un acontecimiento provoca en el individuo dependiendo de su vulnerabilidad o características personales. Este proceso cognitivo involucra una evaluación primaria donde el sujeto valora lo que puede ganar o perder en una interacción y una evaluación secundaria en la cual el individuo considera sus opciones de afrontamiento para finalmente ponerlas en práctica. Otro de los elementos propuestos por esta postura es el que se refiere a la interacción, pues se presupone que para que el estrés psicológico sea considerado como tal, debe considerar la forma particular en que un organismo recibe y percibe los embates de su medio.

La interacción considera dos factores primordiales: por un lado el contexto particular donde se da ésta y por el otro, la valoración de ese contexto. Uno de los ambientes donde más interacciones puede tener un ser humano y que forman parte de este estudio es el trabajo. El sector laboral es el lugar donde los empleados pasan gran parte de su vida y por lo tanto se convierte en un sector donde los riesgos abundan. Las características propias del trabajo que exigen que el trabajador dé su máximo esfuerzo, lo hacen merecedor de la atención que le ha sido brindada por diversos estudiosos en el campo del estrés y la psicología.

Las presiones a las que se ven expuestos los trabajadores comprenden factores como cargas excesivas de trabajo, conflictos con jefes y compañeros, expectativas falsas acerca de los beneficios que les puede reportar el empleo, condiciones físicas inadecuadas y tecnología de punta para la que no se está capacitado. Los efectos no se hacen esperar y se ven reflejados en el desempeño, lo que repercute directamente en la estabilidad de la organización y va más allá de ésta, impactando la salud del empleado y sus interacciones con su medio familiar y social.

El caso particular de las profesiones de la salud es un ejemplo representativo de todo lo dicho, pero además conlleva un constante desgaste psicológico que hace que el profesional altere su comportamiento y desarrolle una serie de actitudes de apatía, cansancio y tristeza además de manifestar síntomas como dolores de cabeza, espalda y tensión muscular, que a la larga son propiciadoras de la enfermedad. El cuadro en general es llamado burnout y se clasifica como una forma de expresión del estrés laboral.

Los profesores universitarios constituyen una población proclive a desarrollar el cuadro mencionado, pues cuando se analizan las condiciones bajo las que están

contratados, se observa que existen muchos retos a los cuales esta población se tiene que enfrentar y de los que es difícil salir bien librado.

En este estudio se tomó como población de interés una muestra de profesores de psicología contratados por la Universidad Nacional Autónoma de México, pues además de cumplir con el criterio de ser académicos universitarios insertados en la educación también, son profesionales de la salud que mantienen una estrecha relación con el personal al que atienden.

La intensa actividad que desarrollan estos profesionales más sus condiciones laboral y contractuales lo hacen ser un grupo de riesgo en la manifestación de patrones de estrés, es por esto que el objetivo de este trabajo fue identificar los elementos y patrones de estrés en una muestra de académicos de la carrera de psicología a través de un cuestionario interaccional.

Para lograr este objetivo se desarrolló un trabajo teórico y empírico que abarcó diversos aspectos relacionados con el estrés de los profesores. En el primer capítulo se presenta una revisión histórica y conceptual de lo que el término estrés significa. En el segundo capítulo se revisa el tema específico del estrés laboral con todas sus implicaciones intra y extraorganizacionales. El tercer capítulo describe las condiciones contractuales con los respectivos derechos y obligaciones a los que se hacen merecedores los profesores al ser contratados por la UNAM. Por último se presenta la metodología, resultados, alternativas de trabajo y conclusiones que comprendió el estudio aquí realizado.

CAPÍTULO UNO

CAPÍTULO UNO

ASPECTOS BÁSICOS EN LA TEORÍA DEL ESTRÉS.

Uno de los aspectos que tiene gran relevancia en la psicología es la problemática que enfrentan muchas personas ante situaciones estresantes, aspecto que ha generado una intensa investigación sobre todo en las profesiones relacionadas con la salud. El estrés se presenta en diferentes contextos, pero es en las grandes ciudades, con el avance de la urbanización y constante tecnologización que ha visto reflejada su mayor incidencia. Justamente son las presiones de esa vida urbanizada las que provocan que muchas personas en la actualidad manifiesten una serie de reacciones biológicas y psicológicas que afectan su salud y su interacción con el medio ambiente.

Considerando lo anterior, es menester recalcar la importancia de estudiar los aspectos relacionados con el estrés, sin embargo antes de revisar el fenómeno como tal, es conveniente hacer un poco de historia acerca de su estudio e investigación.

1. ANTECEDENTES DEL ESTRÉS.

Desde épocas prehistóricas el hombre y otras especies infrahumanas trataron de irse adaptando a las condiciones que su medio ambiente les reportaba. Una gran diversidad de seres vivos, sobre todo aquellos más desarrollados en la escala filogenética, adquirieron un cerebro suficientemente complejo que los ayudó a adaptarse y a controlar, al menos en parte, un medio constantemente cambiante y frecuentemente hostil. Los hombres fueron los únicos seres vivos que lograron dotarse de un sentido lógico y ético que los llevó no solo a intentar controlar los

fenómenos circundantes que los afectaban negativamente, sino también a cuestionarse el porqué ocurrían éstos.

Así, en épocas antiguas el concepto básico de lo que ahora se llama estrés pudo haberse presentado cuando el hombre se sintió cansado, tenso, enfermo o infeliz y al no encontrar un nombre y sentirse desconcertado ante ello, empezó a indagar las causas y mecanismos por los que este fenómeno actuaba. Para explicar los sucesos de la vida y los estados de ánimo concomitantes a ellos, se propusieron códigos de diferente índole, uno de los más comunes y que perdura hasta nuestros días es la creencia en un ser superior o deidad, el cual creó el mundo y por lo tanto, todos los eventos que ocurren son por su deseo. Se supuso, entonces, que las fatalidades de las que los hombres eran objeto y los hacían sentirse infelices se debían a un castigo divino (Selye, 1980), lo cual conllevaba no sólo la intervención de un Dios castigante sino también incluía la intervención de fuerzas superiores y malignas que dieron origen a lo que se ha llamado la "demonología". Los grupos humanos primitivos pensaban que los individuos que actuaban en forma extraña eran poseídos por espíritus o demonios (Berstein y Nietzel, 1988). Por consiguiente en esa época se recurrió a los espíritus para denotar muchos factores de la vida que no podían comprenderse, incluyendo la conducta alterada (Kazdin, 1983). El tratamiento era sumamente inhumano pues consistía en exorcismos que frecuentemente incluían el azotamiento y la trepanación o perforación de pequeños orificios en el cráneo, como su medio más eficaz para la salida de los demonios. Tales explicaciones estaban todavía vigentes en el siglo IV A.C., cuando el médico griego Hipócrates dio a conocer que las alteraciones de conducta estaban íntimamente relacionadas con la enfermedad, descartando la intervención de espíritus o demonios y sugiriendo que la conducta alterada se originaba por causas biológicas relacionadas con la distribución de cuatro fluidos o humores básicos: la

sangre, la bilis negra, la bilis amarilla y las flemas. El tratamiento cambió, se hizo más humano consistiendo básicamente en proporcionar a los enfermos un ambiente agradable, ejercicios, dietas especiales, actos culturales y masajes. (Berstein y Nietzel, 1988 y Kazdin 1983). Igualmente se utilizaron otros tratamientos por demás extraños pero que resultaron efectivos en la cura de desórdenes de conducta como el "*sumergimiento en agua fría*" utilizado por el médico suizo Paracelsus, o la "*provocación de fiebres fuertes*" en personas que presentaban melancolía y otros desórdenes mentales, tratamiento propuesto por el médico griego Rufus de Efesus. La explicación de porqué funcionaban este tipo de terapias no era clara, sin embargo, existía ya la noción de que fuerzas externas al hombre (y no precisamente sobrenaturales) podrían hacer reaccionar al organismo provocándole la curación (Selye, 1978). Así desde Hipócrates y hasta la caída de Roma en el año 476 D.C. los complicados modelos médicos marcaron el camino a seguir en la explicación de las alteraciones del comportamiento.

Durante la Edad Media se da un retorno a las explicaciones demoniacas, La Iglesia y su instancia más representativa: la Santa Inquisición se vuelven a hacer cargo del tratamiento de las alteraciones de conducta por medio de exorcismos. El miedo a este tipo de tratamientos y la concomitante mejora en la conducta, produce que muchos enfermos sean considerados curados.

A partir del siglo XVIII vuelve a adquirir vigencia el modelo médico y sus tratamientos para las alteraciones de la conducta. Uno de los descubrimientos más importantes para que este modelo adquiriera importancia fue el comprobar que la paresia general (alteración neurológica que en sus últimas fases conlleva síntomas psicológicos como deterioro intelectual, delirios de grandeza y distorsiones

perceptivas) era originada por la espiroqueta sifilitica, es decir por un elemento totalmente orgánico (Kazdin, 1983) y podía ser tratado inyectando gérmenes de malaria con resultados bastante favorables para el paciente. Diversos tratamientos como la terapia con descargas eléctricas y la administración de drogas como la insulina, reafirmaron la popularidad adquirida por la medicina en el abordaje de las llamadas enfermedades mentales.

En este recuento de cómo han sido explicadas y tratadas las alteraciones de conducta (entre las que se encuentran comportamientos muy similares a lo que actualmente se le llama manifestaciones de estrés), se puede observar que existía un factor común presente en los diversos tratamientos y es que todos ellos (los exorcismos, las terapias con agua, con sustancias químicas, con fiebre, con descargas eléctricas) producían desgaste y tensión en el organismo. Las demandas constantes al cuerpo podían estimular mecanismos activos de defensa y ser tan fuertes que inmovilizaban aquello que originó la enfermedad creando una respuesta de adaptación a la tensión (Selye, 1978). Hasta este momento, todavía no se le daba un nombre a todos estos fenómenos, aunque es innegable que representaban los antecedentes de lo que posteriormente sería llamado estrés.

El concepto de estrés deriva del latín *stringere* que significa “provocar tensión” (Slipak, 1994). En el siglo XIV había sido utilizado para expresar dureza, tensión, adversidad o aflicción (Lumsden, 1981, en Lazarus y Folkman, 1991) y a finales del siglo XVIII Hocke, utilizó la palabra en el contexto de la física. No obstante, su uso no se sistematizó sino a principios del siglo XIX donde fueron usadas palabras como “*stress*”, “*strain*”, “*stresse*”, “*strest*” y “*streisse*” para designar una condición relacionada con la enfermedad (Slipak, 1994). El término

persistió, y ya entrado el siglo XX fue concebido por la medicina como antecedente de la pérdida de salud (Hinkle, 1973, en Lazarus y Folkman, 1991..). Walter Cannon en 1932 lo consideró como una perturbación de la homeostasis, él mencionaba que en el cuerpo existen indicadores automáticos sensibles cuya función es activar procesos correctores cuando se inicia un trastorno: *"en un sistema abierto como el que representa nuestro cuerpo, compuesto de materiales inestables y sujetos a circunstancias transtornadoras, su constancia es en sí misma la prueba de que actúan factores que entran oportunamente en acción, para mantener esa constancia."* (Cannon, 1942 pág. 326)) Así, la homeostasis corporal libera las funciones del Sistema Nervioso Central y adapta al organismo a las limitaciones que le imponen los transtornos internos y externos, cuando los mecanismos homeostáticos fallan el peligro de enfermedad o alteración corporal es latente generando el proceso de lo que se ha llamado estrés.

Por la misma época, es decir, durante la primera mitad del presente siglo surge uno de los más importantes pioneros en el campo, Selye (1980), quien utilizó el término en un sentido técnico y médico, *definiéndolo como un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo*, sin embargo, sus estudios repercutieron en el ámbito psicológico, pues en ellos se pueden distinguir las implicaciones del fenómeno no sólo a nivel fisiológico, sino también psicológico y sociológico.

En los años cuarentas y cincuentas, Wolff escribió sobre el estrés y la enfermedad, resaltando cómo el organismo es acosado por las demandas del entorno y los agentes nocivos. En sociología Marx, Weber y Durkheim utilizaron la palabra *strain* como una condición de "alienación" que aparece cuando un individuo

experimenta la pérdida de normas que guíen sus esfuerzos para lograr metas sociales (Lazarus y Folkman, 1991).

Hasta ese momento el uso del término estrés estuvo limitado a disciplinas como la medicina, la ingeniería, la física y la sociología, pero poco a poco fue abarcando campos tan diversos como el de la teoría del aprendizaje, el procesamiento de información y la psicología sensorial. Sin embargo el impacto de estos estudios en psicología clínica era escaso (Appley y Trumbull, 1986).

Fue Freud quien dio a la ansiedad un papel central en la psicopatología, abarcando elementos considerados como importantes en psicología clínica y que se encontraban relacionados con el estudio del estrés. Hull (1986) y Spence (1966), consideraron a la ansiedad como una respuesta condicionada que llevaba a la aparición de hábitos inútiles (patológicos). Para Hull un hábito era la fuerza de una conexión entre un estímulo y una respuesta aprendida mediante una práctica reforzada. El impulso (necesidad) era un estado de activación del organismo que, al ser reducido, funcionaba como reforzamiento (Kazdin, 1983..). La ansiedad entonces debía ser entendida como un estado en donde existe un impulso que no ha sido cubierto y genera un hábito desadaptativo en el cual las necesidades fisiológicas óptimas del organismo se ven alteradas. Para Spence la ansiedad era una respuesta emocional alternativa que ocurre debido a diferentes niveles de necesidad originados por alguna estimulación aversiva generando hábitos desadaptativos.

Cabe aclarar que, durante la primera mitad del presente siglo, y aún en nuestros días, muchos investigadores sobreponen el concepto de estrés y de ansiedad por lo que no existe para ellos una distinción clara entre estos dos conceptos

(Sánchez- Cánovas, 1991; Moreno, Oliver y Aragonese 1991; Echeburúa y Corral, 1991; Sandín y Chorot 1993).

La dificultad que ha implicado una definición precisa de la ansiedad, hace que al compararla con el estrés exista una gran ambigüedad. No obstante se ha dicho que ésta debe ser entendida como las respuestas fisiológicas basadas en el condicionamiento clásico e instrumental y relacionadas con el sistema nervioso autónomo (Kimmel, 1975, cit. en Hamberger y Lohr, 1984).

Por lo anterior se puede decir que la principal diferencia se encuentra en que el estrés, a pesar de sus múltiples definiciones, es considerado como un proceso, mientras que la ansiedad se enfoca hacia las respuestas principalmente fisiológicas. El estrés puede incluir algunas respuestas de ansiedad pero generalmente éstas van acompañadas de otro tipo de respuestas (cognitivas y motoras), por lo cual no se puede afirmar que los dos términos sean iguales, debiendo tener cuidado cuando se trabaje con ellos.

Continuando con los aspectos históricos sobre el tema, se puede decir que Segunda Guerra Mundial y posteriormente la guerra de Corea producen un aumento en la investigación, en esos momentos existía un gran interés por dilucidar cuál era el efecto de los aspectos relacionados con el estrés en el rendimiento militar. Se empezó a estudiar la vulnerabilidad de los soldados a las lesiones o a la muerte y cómo ésto podía debilitar su potencial de acción en el combate, por ejemplo se observó que algunos combatientes quedaban paralizados en situaciones críticas, presentando reacciones que caían dentro de los fenómenos estudiados por el estrés.

Asimismo, se empezó a trabajar en estudios dirigidos a averiguar el efecto del estrés sobre la secreción de hormonas adrenocorticales y sobre el rendimiento individual en respuestas fisiológicas y psicológicas. Otros tópicos investigados incluyeron el impacto de las bombas sobre las civilizaciones, la supervivencia en tiempos de guerra y el efecto de los campos de concentración en los individuos (Lazarus y Folkman, 1991).

Lazarus y Folkman (ibid) dicen que son cinco los hechos más recientes que fomentaron el interés por el estudio del estrés y su afrontamiento:

1) El interés por las diferencias individuales, durante la Segunda Guerra Mundial y la Guerra de Corea. Se vio que cuando los factores asociados al estrés sobrepasaban la capacidad de respuesta de los individuos su rendimiento disminuía. Sin embargo había diferencias significativas entre individuos ante las mismas situaciones y el rendimiento no aumentaba, ni disminuía de manera uniforme. La importancia de factores personales tales como la motivación y el afrontamiento se hizo más clara y condujo cambios en la formulación del problema de estrés (Lazarus y Folkman, ibid). Parecía ser que la susceptibilidad o vulnerabilidad individual al estrés dependía de la interacción entre un organismo y patrones de estímulos en un tiempo y lugar particulares (Appley y Trumbull, 1986) por lo que la investigación en este sentido fue particularmente extensa (Berstein y Nietzel, 1988).

2) La medicina psicosomática. A pesar de que esta área de la medicina en un tiempo decayó como tema de interés, actualmente funciona como un factor importante en la consideración del estrés, lo cual se debe a los trabajos de Selye, quien apoyó la idea de que los factores sociales y psicológicos son realmente

importantes en el proceso de salud-enfermedad (Lazarus y Folkman, 1991). La psicósomática ha sido relevante para el tema que aquí se aborda pues resalta el papel de la ansiedad y el estrés en el desarrollo de una amplia variedad de enfermedades físicas. (Donker, 1991; Slipak, 1991; Frese, 1985).

3) El tercer hecho relevante ha sido el desarrollo de la terapia de conducta y la modificación cognitiva de la conducta. Desde esta perspectiva se empezó a considerar al movimiento de la terapia cognitiva que considera a las variables mediacionales como esenciales en la generación de diversos trastornos de conducta. Se dice en esta perspectiva que un gran porcentaje de conductas disfuncionales no son observables y que los acontecimientos privados o encubiertos pueden ayudar a modificar conductas tanto observables como no observables (Mahoney, 1988 y Kazdin, 1983). En el campo del estrés Arnold fue pionera en considerar que la emociones si bien pueden estar relacionadas con cambios fisiológicos, dependen en gran medida de la valoración que se haga de la situación, ella dice que la emoción es una experiencia psicológica que sigue a la percepción y a la evaluación y los eventos que producen tal reacción pueden ser interpretados como benéficos o dañinos (Arnold, 1970; Crespo y Labrador, 1995). Factores como la valoración y posteriormente el afrontamiento fueron retomados por Lazarus y Folkman (1991) influyendo todos los trabajos que sobre estrés en un sentido más psicológico se han hecho. Además cabe considerar que los conceptos antes mencionados incluyen elementos esencialmente cognitivos los cuales pueden ser modificados y con ello se pueden cambiar sentimientos y actos.

4) La atención prestada a la psicología evolutiva. Esta perspectiva presta gran atención a las transiciones en las etapas de la vida de los seres humanos y cómo se

afrontan y superan éstas. El siglo XX ha sido testigo de una nueva comprensión científica del ser humano, la industrialización de un gran número de países de todo el mundo centró la atención de diversos investigadores en la situación social que se vivía en ellos: se pudo observar que miles de niños eran empleados como mano de obra barata en minas y fábricas; que había un incremento en la delincuencia juvenil y que había una constante emigración del campo a las ciudades que originó múltiples problemáticas que afectaban el adecuado desarrollo de los seres humanos. La atención de la comunidad científica se centró en la investigación de las etapas por las que atraviesa el hombre y la influencia que tiene la evolución, la biología y el medio ambiente en el desarrollo de diversas conductas de adaptación (Alexander, Roodin y Gorman, 1988).

5) El interés sobre los aspectos ambientales y sociológico y su relación con los procesos de estrés y afrontamiento. Desde hace muchos años diversas disciplinas (filosofía y sociología entre algunas de ellas) señalaron cómo ciertas cualidades del ambiente (su naturaleza sagrada o profana, clima, densidad de población, etcétera) actúan como generadores de varios comportamientos. Es a partir de la década de los cincuenta cuando la psicología resalta la importancia que tiene el ambiente en las interacciones de los organismos. Pero es en los 60's cuando se dan los hechos más significativos que marcaron la pauta para la investigación de cómo el medioambiente influye en la generación del estrés y cómo los individuos buscan alternativas para adaptarse a diversas situaciones. Los movimientos ecologistas protagonizados por grupos antimilitaristas que promovían comportamientos "campestres" y de huida de la ciudad; la aparición de libros que advertían de los peligros para la supervivencia humana de la progresiva degradación del ambiente en las sociedades industriales; las múltiples investigaciones en torno a la "calidad de vida" y su relación con la salud, alimentación, educación, ocio, trabajo, relaciones interpersonales y climas sociales,

así como el auge que tomaron los estudios en el medio natural y social del ser humano, son ejemplo de este punto (Jiménez Burillo, 1986).

Junto con la investigación ya mencionada, también se han ido generando propuestas de **evaluación** (Florian, Mikulincer y Taubam, 1995; DiTecco, Cwitco, Arsenault y André, 1992; Brantley, Waggoner, Jones y Rappaport, 1987; Kirschbaum, Pirke y Hellhammer, 1993; Adler, Horowitz, Garcia y Moyer, 1998; Calvete Zumalde, 1992); **intervención** (Meichembaum, 1988; Meichembaum y Cameron, 1987; Villar Hoz, 1994; Beech, Burns y Sheffield, 1983) y **prevención** (Montesdeoca Hernández, Rodríguez Pulido, Pou Polanco y Montesdeoca Hernández, 1997; y Härtl, 1996) enfocadas a regular las respuestas producidas ante demandas excesivas del medio ambiente, a la vez que se estudia cómo se da la interacción entre estos tres aspectos.

A partir de la década de los sesentas se generaron muchos de los eventos referidos anteriormente, hay un incremento constante y más exhaustivo en la investigación, y es entonces que surgen los estudios de uno de los investigadores más prominentes en el campo: Lazarus, quien ha propuesto toda una metodología y un modelo que está vigente en la actualidad y que ha influido notablemente a otros modelos, además de sugerir una definición operativa para el estudio del estrés psicológico. Con respecto a esto han sido diversos los intentos por formular una definición que caracterice el proceso que aquí interesa, por lo que el siguiente apartado es un intento por recuperar esos esfuerzos para delimitar lo que el estrés significa.

2. DEFINICIÓN DE ESTRÉS.

Hoy en día, y aún con la enorme cantidad de investigaciones existentes sobre el tema, no se ha logrado definir, con un consenso general, lo que el concepto involucra. Su uso se ha hecho cotidiano, se utiliza en las conversaciones diarias, en televisión, en conferencias y cada persona lo conceptualiza de una manera muy personal o de acuerdo a su profesión, sin embargo la ambigüedad en el término persiste y hay quien se refiere a él como las circunstancias ambientales que interfieren con la actividad normal del organismo, otros por el contrario hablan del estrés como las respuestas fisiológicas y psicológicas del organismo ante sucesos particulares y un tercer grupo lo designa como el campo global de los procesos por medio de los cuales los organismos se adaptan a los eventos perturbadores. (Lazarus, 1990; Arnold, 1970, Fleming, Baum y Singer, 1984; Travers y Cooper, 1997).

Es así que a pesar de haber una intensa investigación sobre el tema, solamente Lazarus y Folkman (1991) han creado cierto consenso al definir el estrés psicológico como:

“La relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (pág. 43).

Con respecto a lo anterior hay que aclarar que Selye desde 1936 define y da auge al campo centrándose básicamente en las respuestas fisiológicas, mientras Lazarus y Folkman en 1966 empiezan a estudiarlo a nivel psicológico.

Arnold (1970) remarca la anterior distinción al comentar que el estrés psicológico origina frustración, sentimientos de pérdida, conflictos y fracasos. En

cambio el estrés físico y fisiológico genera enfermedades, infecciones y lesiones . A pesar de estar de acuerdo con esta idea autores como Hamberger y Lohr (1984) reconocen la dificultad practica de tal división.

Aún y con todas estas dificultades a nivel teórico y metodológico, en este trabajo se hablará de *“estrés psicológico como el proceso particular en el cual el individuo valora un evento como potencialmente dañino y que excede los recursos que tiene para afrontarlo”*, de acuerdo a esta definición el proceso de valoración adquiere gran importancia, ya que es a través de éste que se dan una serie de consecuencias que repercuten la mayoría de las veces negativamente en el organismo del sujeto y en su entorno, es decir el estrés involucra el grado de adaptación que se da entre el individuo y su medio ambiente y cómo esto conforma una interacción (Travers y Cooper, 1997).

Retomando la consideración anterior, se puede afirmar que la tendencia más marcada al hablar de estrés a nivel psicológico, se enfoca a cómo el sujeto percibe las situaciones y en qué medida él mismo es responsable de los efectos que esto le pueda producir y que tiene consecuencias no solo a nivel psicológico, sino también a nivel biológico, manifestándose todo ello en pensamientos negativos; evitación y escape de situaciones consideradas como estresantes y en somatizaciones, entre muchas otras respuestas negativas para el sujeto. Sin embargo no todos los investigadores se han abocado al aspecto psicológico del estrés, un sector de estudiosos sobre el tema, entre los cuales destaca Hans Selye, intentaron explicar desde un punto de vista fisiológico cómo se da el estrés y sus componentes biológicos, por ello a continuación se presentan una serie de modelos que han intentado explicar el fenómeno que aquí interesa, iniciando esta exploración precisamente por el modelo fisiológico de Selye.

3. MODELOS EXPLICATIVOS Y DESCRIPTIVOS DEL ESTRÉS.

A través de los años, se ha intentado sistematizar y explicar el proceso por medio del cual los individuos reaccionan al estrés. Varios estudiosos del tema han propuesto diversos modelos orientados a tal propósito, algunos de ellos son presentados a continuación.

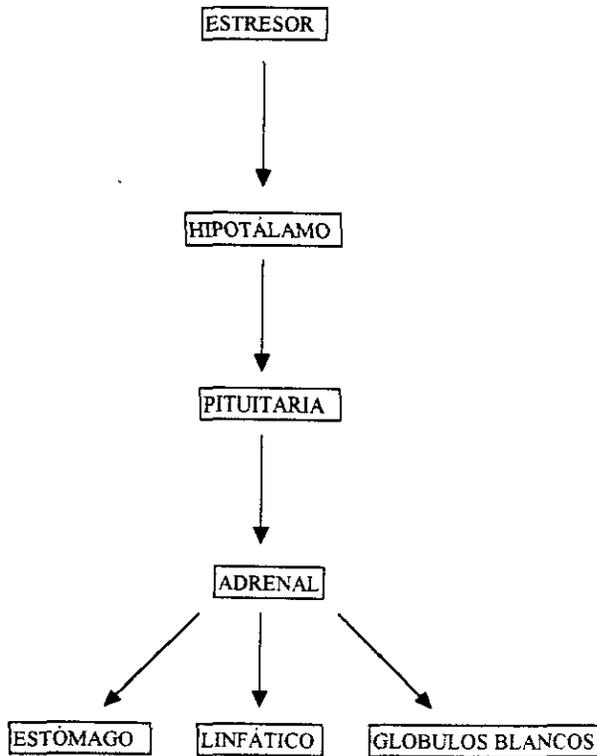
3.1 El modelo fisiológico de Selye.

Selye (1980) considera que el estrés ocurre en todo organismo vivo (incluyendo a los animales), definiéndolo como el resultado no específico de alguna demanda sobre el cuerpo. Menciona que existen cambios químicos y corporales en respuesta a tales demandas. Afirmó que existían tres indicadores de cómo se producía el estrés. Estos indicadores consistían en: a) la movilización del eje adrenal pituitario, b) la involución del sistema tímico-linfático y c) la aparición de úlceras pépticas.

Basado en estos propone en su modelo que el patrón de respuestas fisiológicas ocurre ante todos los estímulos que generan estrés. Admite la posible existencia de algunos rasgos del patrón que sean específicos para ciertos estímulos, pero comenta que son inducidos situacionalmente sobre una base biológica común. El menciona varios elementos involucrados con la generación de respuestas, sobre todo a nivel fisiológico, uno de los cuales es que el estrés no ocurre en aislado y las reacciones con él asociadas pueden deberse a múltiples factores, además menciona que las situaciones no son idénticas en todos los sujetos y sus efectos, por lo tanto, no serán iguales en ellos. Los organismos son afectados diferencialmente con base en su especie. Dice que un estresor es cualquier cosa que produce estrés dentro del

funcionamiento hormonal, o a nivel de sistema nervioso central. Infiere que cuando se presenta lo anterior se dan en el individuo señales de alarma, llamadas *Síndrome de Adaptación General (SAG)*, que eliciten las respuestas de estrés, esto ocurre por un mecanismo de transmisión de información desde cualquier célula a varios órganos que son uniformemente afectados. La presencia de un estresor puede ser señalada por alguna sustancia o sustancias en el sistema circulatorio. Esto ocurre por medio de la activación del eje adrenal pituitario, la secreción y liberación de hormonas como *la corticotropina (CRF)* y *la adrenocorticotropina (ACTH)*. La producción de corticoides activa diferentes órganos, tales como el sistema gastrointestinal, el sistema linfático y el sistema inmunológico de la sangre. Se da un agrandamiento del cortex adrenal durante la exposición prolongada de estrés, mientras se va dando un bajo control de la actividad pituitaria disminuyendo las funciones regidas por ésta.

El SAG se manifiesta en tres etapas: la primera lo constituye el estado de **alarma**, durante el cual la energía adaptativa se concentra en el sitio de la demanda. Aunque al inicio la alarma es local puede posteriormente auxiliarse de mecanismos de defensa que dan aviso a la totalidad del organismo. Ésta etapa es relativamente corta y es reemplazada por la segunda fase o etapa de **resistencia** durante la cual, el organismo ha generado el más apropiado canal de defensa para el estresor particular, es decir, los sistemas de defensa del organismo concentran en una pequeña área la reacción, lo que reduce la cantidad de energía requerida por el para la adaptación, si ésta fase se prolonga por mucho tiempo viene la etapa de **agotamiento** de las defensas, donde se da un daño que puede originar una enfermedad o incluso la muerte (Selye, 1981; Arnold, 1970, Labrador, 1988). El proceso básico de la respuestas hormonales es representado en el siguiente esquema:



MODELO CONCEPTUAL DE LOS PROCESOS HORMONALES DE ESTRÉS DE SELYE.

Fuente: Hamberger y Lohr (1984). Springer Publishing Company, New York.

El cuadro muestra que los efectos no específicos del estresor son mediados inicialmente por algún tipo de alarma que llega directamente al hipotálamo, el cual manda una descarga a la pituitaria que secreta *ACTH*, la que estimula el cortex adrenal para incrementar la producción de corticoides que incrementan la probabilidad de una respuesta de estrés intensa.

Más allá de la explicación hormonal el modelo también explica que los estresores actúan solamente si son percibidos como tales, pues no puede haber estrés si no hay demanda. Asimismo, el modelo menciona, que las situaciones en las que se genera el estrés, aunque sean aparentemente diferentes no nulifican su no especificidad. La cualidad no específica del estrés implica que éste puede ser generado virtualmente por cualquier agente. Lo que si es cierto, según el modelo, es que el estresor siempre va acompañado por efectos específicos, existiendo factores externos e internos que modifican la respuesta (herencia, exposición previa al estresor, educación y polución, por citar algunos ejemplos).

Selye menciona que el estrés no necesariamente es malo por lo que distingue entre estrés bueno (eustrés) y estrés malo (distrés), la diferencia entre estos dos dependerá de la forma en que se perciban los eventos. De igual manera se presupone que el estrés se da en diferentes grados, ya que se pueden presentar diferentes demandas o diferentes intensidades de la misma y por lo tanto las reacciones y los efectos que producen se darán de forma gradual.

Finalmente el modelo sostiene que más allá de las técnicas utilizadas para abordar este fenómeno, es necesario trabajar en el desarrollo de una filosofía de vida o código de conducta que daría una guía, no para evitar el estrés (pues éste siempre puede estar presente en nuestra vida), sino para enfrentarlo teniendo como meta el logro de la salud, una larga vida y la felicidad (Selye, 1980 y Hamberger y Lohr, 1984).

El modelo propuesto por Selye proporcionó las bases para el estudio del estrés y abrió el camino sobre la consideración de los cambios a nivel glandular que

ocurren cuando nos enfrentamos a eventos que escapan a nuestro control. No se puede negar que muchas de las valoraciones que hacemos van acompañadas por una serie de reacciones fisiológicas como sudoración, taquicardia, dolores musculares, entre muchas otras, que a la larga pueden repercutir en la salud de cualquier organismo. Otro punto importante a considerar es que él ya habla de las percepciones que cada sujeto tiene de las situaciones y cómo estas permiten que les dé una interpretación, lo cual influye positiva o negativamente en su organismo, es destacable asimismo que considera, y así lo expone en su modelo, que las valoraciones realizadas por el sujeto se ven reguladas por la herencia, la educación y la experiencia, entre varios factores más y que dependerá de todo esto el efecto final de los estresores. Sin embargo Selye considera que existe un estrés bueno (eustrés) y un estrés malo (distrés), el eustrés se caracteriza porque ayuda a los individuos a enfrentar situaciones amenazantes, dañinas o desafiantes con una alta probabilidad de éxito, el distrés por el contrario genera regularmente alteraciones en el mismo individuo y en su contexto. Cabría cuestionarse en este sentido si en realidad existe estrés bueno y malo, pues es poco común que una persona que está presionada no exprese manifestaciones negativas. Tal vez solo es cuestión de tiempo y el llamado estrés bueno tenga repercusiones a largo plazo, ésta puede ser una cuestión a analizar dentro del modelo de Selye y que pueden complementar otros modelos.

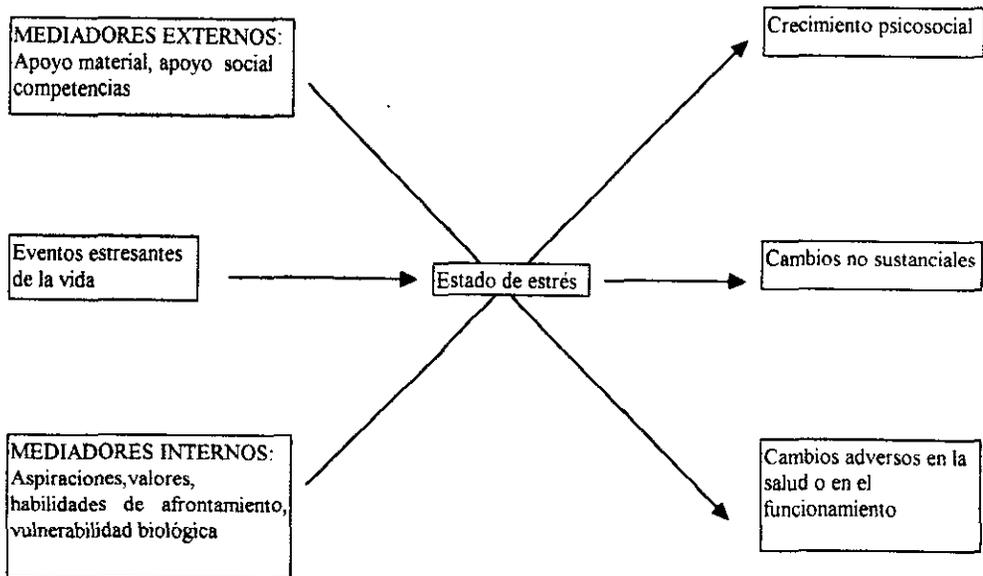
3.2 El modelo psicosocial del proceso de estrés.

Dohrenwend y Dohrenwend (1980) proponen un modelo a nivel descriptivo para comprender cómo se da el proceso de estrés. El estrés para estos autores es un impulso emocional y fisiológico del organismo que explica las respuestas adaptativas y maladaptativas. El estrés por lo tanto, es el resultado de dos factores antecedentes interactuantes: el estresor propiamente dicho y otros factores mediacionales. Los

factores mediacionales incluyen variables internas y externas; las primeras se refieren a repertorios conductuales y sistemas de creencias y valores y las segundas contemplan reglas sociales, normas de conducta y sistemas de soporte social. Las reacciones o respuestas de estrés consistirían en cambios orgánicos a nivel fisiológico, cognitivo y conductual que pueden ser adaptativos o maladaptativos. La adaptabilidad de la respuesta es determinada por elementos tales como los déficits específicos en el repertorio individual. La escasez de una habilidad para adaptarse a una situación conllevará cierto grado de conducta maladaptativa en otros ámbitos (Hamberger y Lorh, 1984). Los autores mencionan que el estrés debe ser tomado como un fenómeno presente que se debe estudiar a partir de situaciones actuales, antes que tratar de explicarlo por experiencias infantiles. Proponen varios pasos para la descripción del estrés, el primero de los cuales incluiría distinguir entre el estresor, es decir, buscar las causas inmediatas por las que se inicia el proceso y la consecuente reacción ante el evento, todo lo cual sería llamado estado de estrés. El siguiente paso sería considerar los factores personales y situacionales involucrados, con lo cual se contextualizaría un evento. Los mediadores situacionales son condiciones en el medio ambiente que son externas, pero que inciden en lo individual. El paso final del modelo indica que la interacción del estado de estrés con mediadores personales y situacionales genera uno de tres resultados generales, los cuales deben ser contemplados para un completo análisis del fenómeno en cuestión y son:

- 1) El crecimiento psicosocial.
- 2) Los cambios permanentes y sustanciales.
- 3) La generación de daños en la salud por la experiencia del cambio (Dohrenwend y Dohrenwend, 1980.).

El esquema que configura todos estos elementos queda como sigue:



MODELO DE LOS PROCESOS ESTRESANTES DE LA VIDA

Fuente: Dohrenwend y Dohrenwend (1980). Van Nostrand Reinhold Company, New York

En la medida en que se contemplen estos elementos en la generación del estrés y las conductas disfuncionales o enfermedad, se podrá realizar una más amplia intervención, proponen los autores.

El modelo psicosocial del proceso de estrés retoma de Selye algunos factores y los realza, tal es el caso de los elementos personales y situacionales que de alguna manera consideró Selye en su modelo, esta propuesta, sin embargo, no es exhaustiva

ya que no clarifica el papel que juegan los factores fisiológicos en el proceso de estrés. Su análisis se centra en los cambios ocurridos en la vida de una persona que alteran su salud, en este sentido un modelo psicológico requeriría además de lo expuesto por Dohrenwed y Dohrenwed, enfatizar la influencia que los factores de cambio, personales y contextuales tienen en el sistema de respuestas del individuo, incluyendo no sólo cogniciones sino también aspectos fisiológicos que generalmente son predictores de algunas enfermedades psicosomáticas.

3.3 El modelo de emoción y adaptación.

Leventhal y Nerez (1986) proponen un modelo cuyo propósito es describir los pasos del proceso autorregulado que conduce a la adaptación a corto y a largo plazo ante situaciones estresantes.

El modelo en sí, concibe al individuo como un sistema regulador que intenta alcanzar objetivos específicos, es en general un sistema de retroalimentación compuesto por elementos seriales, es decir, se compone de etapas sucesivas, una de entrada (campo de estímulos); una de salida, que proporciona los planes, selección y el desarrollo de respuestas de afrontamiento y una etapa de supervisión que incluye la atención a las consecuencias de la acción. Lo que se tiene que resaltar en el modelo va enfocado a cómo los individuos procesan las características objetivas del medio, esto es, la codificación de la forma, función y localización de los objetos externos lo que genera un procesamiento de reacciones emocionales a través de un sistema informacional. En sí las etapas del modelo serían las siguientes:

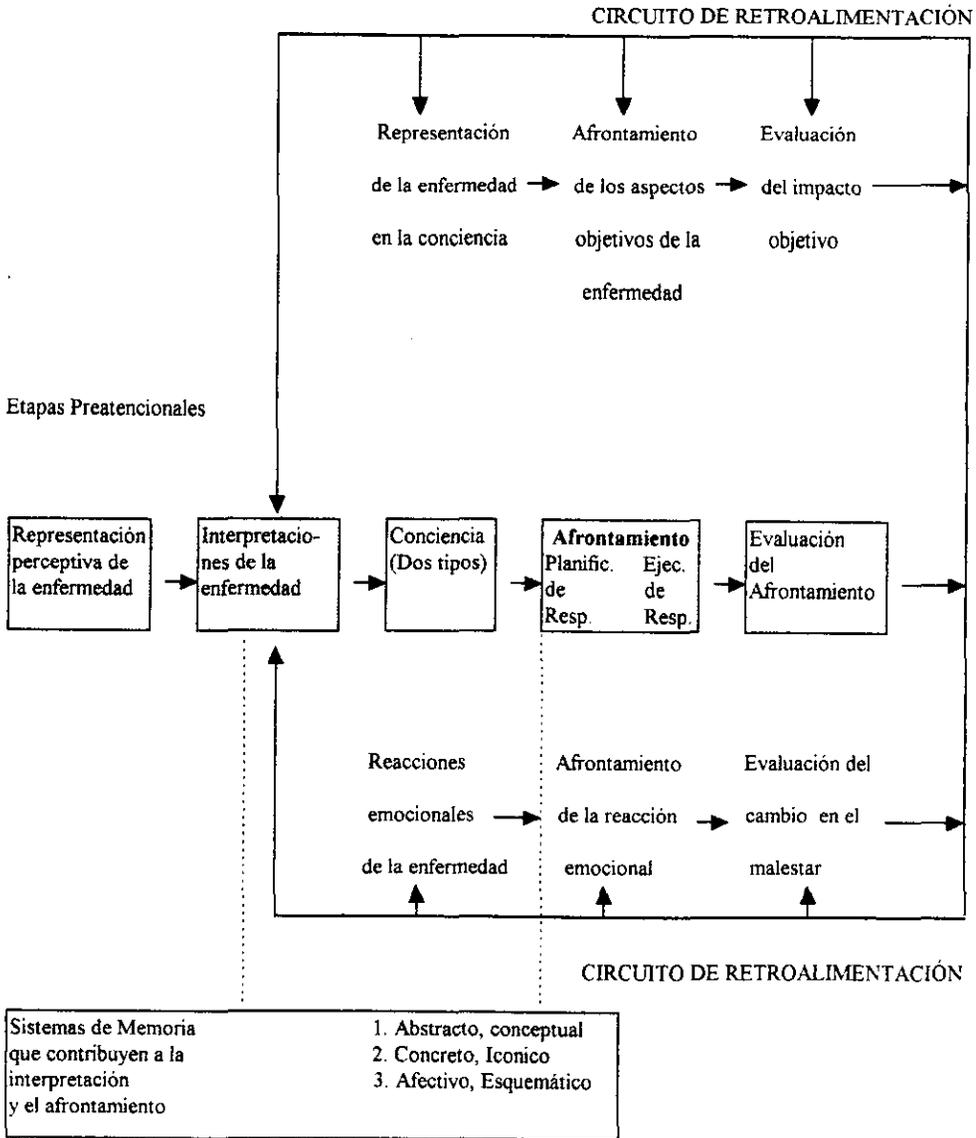
1. La representación perceptiva dirigida a la valoración primaria que aborda el juicio o inferencia en la que se asimilan los datos de una situación provocando una constelación de ideas y expectativas.

2. El registro sensorial, el cual implica la representación del estímulo en el sistema perceptivo. Se registra la captación de la entrada por un órgano sensorial que la conducirá hacia el sistema nervioso central para su procesamiento posterior. Las entradas incluyen sensaciones corporales, tales como dolores musculares, sensaciones de presión. Igualmente la presencia de emociones se inicia por la entrada y posteriormente los estímulos son integrados con los recuerdos para generar una representación perceptiva.

3.- Atención y elaboración. Los recuerdos perceptivos se ven estimulados por las características del suceso y esto conduce a la atención hacia otros rasgos del estímulo y recuperación de información adicional en la memoria. La información entonces queda disponible para su procesamiento. La información que penetra en la memoria depende de la atención prestada y de las propias estructuras de memoria (esquemas).

4.-Esquemas de interpretación. El esquema incluye rasgos sensoriales concretos (bultos, dolores. etcétera) y las determinaciones abstractas vinculadas a ellos (cáncer, úlcera. etcétera). Incluye asimismo, rasgos temporales y de pronóstico, se esperan consecuencias específicas, concretas y abstractas para periodos temporales particulares. La integración de esto refleja la naturaleza del esquema: concreto, abstracto y perceptual (la memoria perceptiva implica elementos visuales, auditivos y táctiles de episodios específicos, en cambio una memoria conceptual contiene abstracciones y representaciones verbales derivadas de experiencias específicas.

Los autores proponen que mediante estas etapas se analice la reacción y estímulos productores de estrés, generando así, alternativas de intervención. Para ello describen el siguiente esquema:



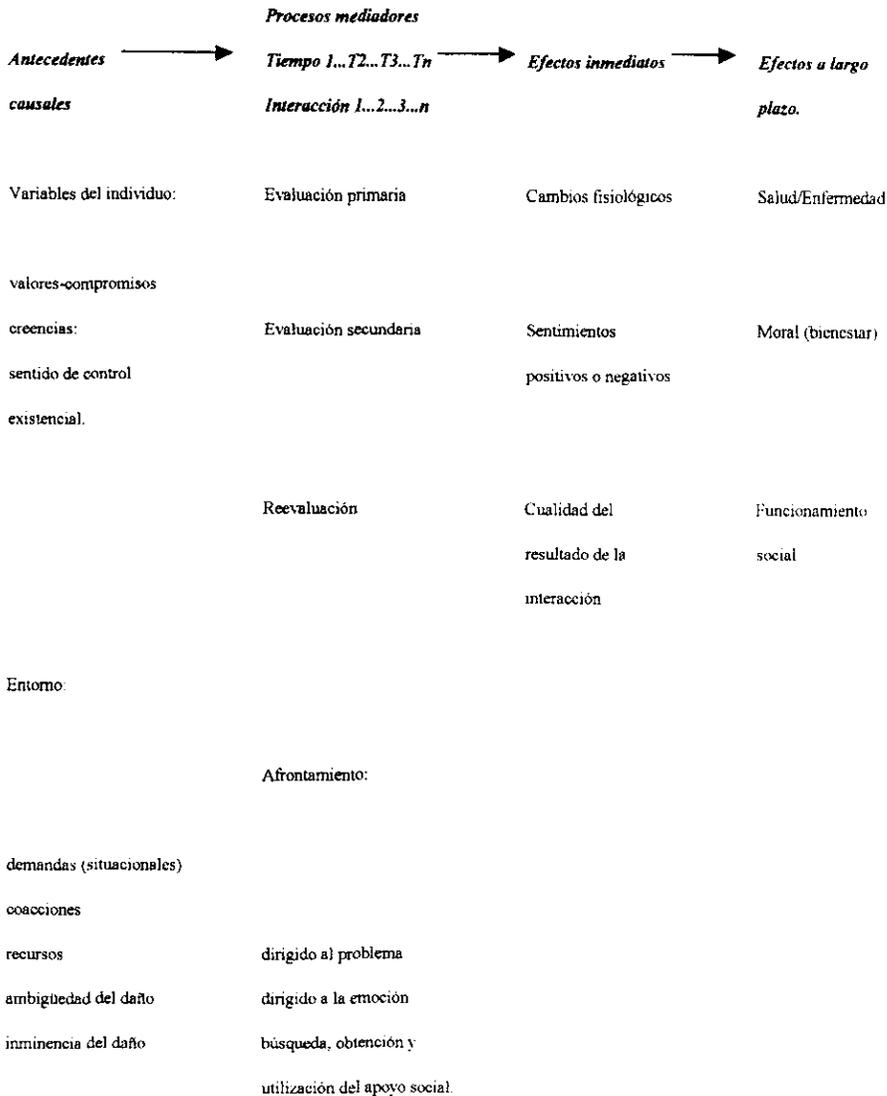
MODELO DE RESPUESTA A LA ENFERMEDAD Y EL TRATAMIENTO

Fuente: Leventhal y Nerez (1986). Plenum Press, New York.

Sin embargo, aún y cuando el modelo de emoción y adaptación, tiene como propósito la adaptación de los individuos a situaciones estresantes no define en primer lugar qué es una situación estresante, en segundo se centra en procesos perceptivos y sensoriales, que excluyen otras formas de respuesta entre las que podríamos mencionar las fisiológicas y en tercer lugar no retoma los factores específicos del contorno que pueden regular las consecuencias positivas o negativas de un evento, además de no clarificar cómo se pueden presentar éstas. No obstante no da una amplia visión de como se asimilan y registran situaciones que amenazan al ser humano. Considera, al igual que los anteriores modelos, que la interpretación o valoración que el mismo sujeto hace de la situación repercutirá en los efectos que los eventos pueden tener.

3.4 El modelo transaccional.

Por su parte, Lazarus y Folkman (1991), presentan un modelo donde se cuestiona el análisis causal del fenómeno, ellos de esta manera sugieren el modelo transaccional como alternativa, éste se centra en el proceso de estrés considerando al individuo y al entorno en una relación bidireccional, dinámica y recíproca. El concepto de transacción según los autores incluye la creación de un nuevo nivel de análisis en donde los elementos separados: **individuo-entorno** se unen para formar un sólo significado de relación. Así una evaluación para esta propuesta no hace referencia solamente al entorno o al individuo, sino a la interacción de ambos en una transacción determinada que es continuamente cambiante, representado por el siguiente esquema:



ESQUEMATIZACIÓN TEÓRICA DEL ESTRÉS Y EL AFRONTAMIENTO.

Fuente: Lazarus y Folkman (1991). Springer Publishing, New York.

El esquema incluye la propuesta transaccional para abordar el estrés, donde la transacción implica una interacción mutua, recíproca y en constante cambio entre el individuo y el entorno. Lo anterior incluye, estudiar al individuo de manera intraindividual, es decir, se evalúa a éste en diferentes momentos.

Se sugieren además la utilización dentro de este modelo del diseño ipsativo normativo, en el que ipsativo se refiere a la observación y comparación intraindividual y lo normativo se enfoca a realizar una comparación interindividual. Los autores comentan que un modelo de este tipo puede utilizarse para determinar hasta qué punto los factores personales y situacionales afectan la competencia del individuo a través de su efecto sobre la evaluación cognitiva y el afrontamiento, encaminado todo ello a la creación de alternativas de tratamiento, intervención y educación, y aunque los autores no lo mencionan el diseño podría proporcionar un recurso potencial para el trabajo a nivel preventivo.

Lo propuesto por Lazarus y Folkman en la década de los ochentas, retoma varios de los factores propuestos en los otros modelos; al igual que el de Selye retoma en gran medida los factores relacionados con lo fisiológico, además de que igualmente considera que las respuestas que cada individuo manifieste tienen un alto grado de especificidad. Con el segundo modelo (psicosocial) comparte la noción de interacción, es decir que tanto el sujeto como su medio se modifican constante y recíprocamente y en general comparte con los últimos tres modelos el énfasis que dan el papel que la interpretación y la valoración tienen en los efectos de situaciones consideradas como estresantes.

El modelo de Lazarus y Folkman comprende, además de una visión interactiva de las situaciones y las respuestas estresantes, un enfoque dirigido a ver la particularidad de cada sujeto y por lo tanto se promueve el estudio del estrés considerando aspectos longitudinales, los cuales puede abrir el camino en el descubrimiento de nuevas y mejores formas de abordar el proceso de estrés.

Así y por considerar que este modelo puede proporcionar elementos importantes para la investigación de diversas formas de abordar el fenómeno que aquí se desarrolla, a continuación se incide en el papel que juega la valoración en el estrés, desde la perspectiva interaccional de Lazarus y Folkman. Donde se considera esencial la relación recíproca entre los eventos del medio ambiente y la propia percepción del sujeto, que lleva a la manifestación de respuestas muy particulares generadoras de una interacción única e irrepetible.

4. LA EVALUACIÓN COGNITIVA EN EL PROCESO DE ESTRÉS.

Dentro del ámbito psicológico y concretamente dentro del área de la salud la evaluación cognitiva juega un papel preponderante. Las diferencias individuales y de grupo, en cuanto al grado y clase de respuesta, son siempre manifiestas. Cada sujeto manifiesta reacciones específicas que dependerán de sus propias creencias, expectativas, atribuciones y formas de procesamiento de información (Meichembaum, 1988). La evaluación cognitiva, debe ser entendida, como un proceso que establece las consecuencias que un acontecimiento provoca en el individuo particular, esto es, las personas y los grupos difieren en su sensibilidad y vulnerabilidad, entendida como una disposición básica o temperamento personal para percibir las situaciones y los acontecimientos y por lo tanto difieren en sus reacciones frente a los mismos (Beech, Burns y Sheffield, 1983).

Para entender lo anterior se deben considerar los procesos cognitivos que median entre los estímulos presentados a un sujeto y su reacción, y los factores que afectan a tal mediación (Thornton, 1991). Por esto hay que considerar la “situación psicológica” de cada individuo, la cual es el resultado de la interacción entre las características de éste y su medio. Otro aspecto también importante lo constituye el que el individuo valora las situaciones por el hecho de que para poder sobrevivir, necesita distinguir entre situaciones favorables y situaciones peligrosas, lo cual es útil en la medida en que favorece una adaptación correcta y en pro del bienestar del hombre, todo lo cual tiene como base justamente, las percepciones valorativas del hombre. Así el término evaluación hace referencia al determinante cognitivo de la emoción, convertido en un proceso rápido e intuitivo que ocurre de manera automática (Lazarus y Folkman, 1991).

Lazarus (1991), proponen dos formas básicas de evaluación: la evaluación primaria y la evaluación secundaria; la primaria que se refiere a la valoración de lo que está en juego para un individuo e incluye tres tipos de evaluación:

1) Irrelevante, donde el individuo no siente interés por las posibles consecuencias, no se gana ni se pierde nada en la interacción.

2) Benigna-positiva, aquí las consecuencias de la interacción se valoran positivamente, se caracterizan por generar emociones placenteras tales como alegría, amor, felicidad, regocijo o tranquilidad

3) Estresante en estas evaluaciones se incluyen aquellas que significan daño o pérdida, amenaza y desafío. Se considera que hay daño o pérdida cuando el individuo ha recibido algún perjuicio, sufre una lesión, pierde a un ser querido o sufre un daño a su autoestima. Si bien en esta primera forma de evaluación estresante el daño ya ocurrió, en la amenaza el daño en muchas ocasiones aún no ha ocurrido, pero se prevé, se generan emociones como el miedo la ansiedad y el mal humor. En el desafío hay una valoración de las fuerza necesarias para vencer en una situación que nos reporte esfuerzos y obstáculos por superar, en esta evaluación se dan emociones como la impaciencia, la excitación y el regocijo. El desafío es opuesto a la amenaza y tiene importantes implicaciones para el proceso de adaptación.

La evaluación secundaria, se enfoca a la valoración que hace el individuo de sus opciones de afrontamiento, es decir el individuo valora lo que puede hacer en una situación dada dependiendo de sus propias habilidades y capacidades (Crespo y Labrador, 1995) y es definido como: *“aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuos”* (Lazarus y Folkman, 1991 pág. 164).

Ellos proponen que se tome el afrontamiento como un proceso que resalte lo que el individuo hace o dice, el contexto particular en el que se da la interacción y el cambio constante de los pensamientos y sentimientos a medida que se desarrolla tal interacción. Distinguen dos funciones de este proceso: el que regula el grado de trastorno emocional (afrontamiento dirigido a la emoción) y el que engloba un

conjunto de estrategias (elaboración de objetivos, procesos analíticos, etcétera), dirigidos al entorno (afrentamiento dirigido al problema).

El afrontamiento, entonces, incluye una serie de conductas aprendidas que contribuyen a la supervivencia en etapas críticas (de daño o amenaza) de la vida, donde la emoción y las estrategias de acción surgen alternadamente y se afectan recíprocamente (Folkman y Lazarus, 1991). El afrontamiento anticipatorio es otro punto clave aquí, ya que éste regula las reacciones emocionales y selecciona las mejores respuestas (planeación, elección, evitación, tolerancia, escape, manipulación, entre otras muchas) que los sujetos pueden llevar a cabo ante un evento (Cohen y Lazarus, 1979).

Todos estos elementos se ven alterados por una serie de condiciones que hay que considerar al abordar el fenómeno, entre las que se incluyen las condiciones personales (habilidades sociales, valores, creencias, etcétera); las condiciones ambientales (recursos materiales, situaciones cotidianas y extraordinarias de la vida y apoyo social), y el nivel de amenaza que implica un evento para un sujeto particular (Lazarus y Folkman, 1991).

De esto se desprende que es importante considerar no sólo las respuestas que da un sujeto, sino también las situaciones generadoras de esas respuestas. Los estresores de la vida y el apoyo social son dos de los factores que más se han estudiado como productoras de estrés crónico (Moos y Swindle, 1990).

Shisana y Celentano (1987) comentan que la teoría psicosocial de la enfermedad hipotetiza que la salud mental se ve afectada por la exposición prologada

y severa a estresores medioambientales, pero que la magnitud de la experiencia dependerá de: a) el grado en que los sujetos perciban que tienen un apoyo social y b) de la madurez de sus habilidades de afrontamiento bajo condiciones de estrés.

De todo lo anterior se podría resumir que la postura actual sobre el estudio psicológico del estrés debe tomar en cuenta los procesos cognitivos que valoran las situaciones cotidianas y extraordinarias como potencialmente estresantes (dañinas, desafiantes o amenazantes) reaccionando con recursos de afrontamiento que lo ayuden a adaptarse y sobrevivir en su medio físico y social.

Uno de los contextos que un mayor riesgo representa por la connotación que se le asigna (proveedora de recursos económicos, sociales y personales) es el ámbito laboral por lo que en el siguiente punto introducirá al proceso estresante que se establece dentro de los ambientes de trabajo.

5. ESTRÉS EN LOS ÁMBITOS DE TRABAJO.

El avance de la ciencia y la tecnología ha provocado que se incremente la expectativa de vida, en algunos sectores de la población como el infantil, sin embargo estas expectativas no son iguales para todos los sectores, uno de los grupos que más riesgos afrontan lo constituye el de los trabajadores (Gómez Pérez, 1993), principalmente aquellos que laboran en condiciones insalubres (Martínez Juárez y Lara Ovando, 1993) o que se ven expuestos a un desgaste físico y psicológico permanente (Pedrabissi, Rolland y Santinello, 1991; Schoenfeld, 1990; Rusinova, 1990; Parker y Kulik, 1995). Cuando los trabajadores se enfrentan a situaciones que sobrepasan su capacidad o tolerancia individual por periodos de tiempo prolongados, el individuo se siente desbordado y empieza a manifestar diversas

reacciones: dolores en distintas partes del cuerpo, ansiedad, apatía cansancio, etcétera (Montesdeoca Hernández, Rodríguez Pulido, Pou Polanco y Montesdeoca Hernández, 1997). Es entonces que empieza a generarse lo que se conoce como estrés en el ámbito de trabajo que es definido por Slipak (1996) como “el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo” (pág. 2).

Es común que el desequilibrio mencionado por Slipak ocurra en la mayoría de los empleos, pues se busca en el trabajador un rendimiento máximo, sin importar los riesgos que esto pueda conllevar. Los empleadores generalmente están más dispuestos a servir a los intereses de la empresa que a las necesidades del trabajador, por lo que lo presionan, creando un estado de tensión continuo que lentamente va minando la salud integral del individuo y que lo conduce a las manifestaciones del estrés laboral.

El proceso que se genera con el estrés laboral involucra una gran cantidad de elementos que excede el propósito de este apartado, por lo que el siguiente capítulo se enfoca a desarrollo de esos elementos, retomando al estrés profesional y su impacto en los diferentes contextos donde se desenvuelven los trabajadores.

CAPÍTULO DOS

CAPÍTULO DOS

ESTRÉS LABORAL

Como se vio en el capítulo anterior el estrés psicológico se encuentra relacionado con situaciones y con respuestas, y sobre todo con la evaluación que haga el sujeto de la relación entre estos dos factores y del impacto que esto puede reportarle a nivel individual. Cualquier persona puede considerar una situación como estresante cuando la evalúa como dañina, amenazante o desafiante, además de esto valora también sus recursos para afrontar tal situación. Estos elementos en conjunto se pueden presentar en cualquier contexto, y es precisamente en uno de esos contextos: el del trabajo, donde se centra el interés del presente capítulo.

Hablar de trabajo implica necesariamente referirse tanto al trabajador como a la empresa o institución de la cual forma parte, sin dejar de lado los procesos que se generan dentro de estos ámbitos, uno de los más importantes por los costos que representa (los cuales serán explicados más adelante) lo constituye el estrés laboral el cual puede producir un gran número de consecuencias en diferentes ámbitos de la vida del trabajador. Montesdeoca y cols. (1997) mencionan que existen diversos factores implicados en el estrés laboral y que se pueden dividir en externos, internos y moduladores. Los primeros incluyen todas las variables ambientales, los internos se refieren a las variables propias del sujeto directamente relacionadas con la respuesta de estrés y los terceros condicionan la interacción entre los factores internos y externos. El estrés en el área laboral involucra estos dos aspectos y tiene una relación directa con el rendimiento donde el máximo rendimiento se produce en un determinado nivel de estrés. Un exceso del mismo sería perjudicial causando efectos negativos en la productividad y en la salud del trabajador, es decir, los niveles bajos

y moderados de estrés estimulan el cuerpo e incrementan su capacidad de reaccionar, los individuos con esto realizan generalmente mejor sus tareas. Sin embargo un estrés excesivo que impone exigencias muy elevadas e imposibles de realizar dará por resultado un desempeño menos satisfactorio. Asimismo los grados moderados de estrés pueden tener influencia negativa a largo plazo, si su intensidad es constante, es muy probable que empiece a tener efectos, agotando sus recursos y energía. Por ejemplo los médicos y enfermeras se ven continuamente expuestos a las presiones de su profesión, especialmente si se encuentran en una sala de urgencias de un gran hospital, las exigencias dentro de su trabajo los obligan a estar constantemente en actividad y alertas, pero después de un tiempo las demandas laborales los superan, las actividades extralaborales se van olvidando, los contactos interpersonales se reducen, los descansos escasean y en general manifiestan conductas de insatisfacción e indiferencia acompañadas de expresiones como “no encuentro ningún aliciente en mi trabajo” o “estoy rendido” creándoles problemas tanto internos y externos al medio hospitalario (Flórez Lozano, 1994).

En el caso de los médicos y enfermeras y en el de otros muchos profesionales de la salud, el impacto de los eventos estresantes va a depender, entre otras muchas cosas, de la intensidad, cantidad y duración de éstos (Thornton, 1991) y de la evaluación y características personales de cada sujeto (Villar Hoz, 1994). Cuando las situaciones estresantes no son transitorias y sobrepasan la capacidad o tolerancia individual para hacerles frente, el trabajador se ve rebasado. Específicamente los efectos negativos se van expresando en las diferentes dimensiones de la vida personal y laboral del individuo por medio de dolores en diferentes partes del cuerpo, trastornos del sueño, enfermedades somáticas, ansiedad, mal humor, apatía, cansancio, disminución del rendimiento en el trabajo, consumo de alcohol y drogas, baja de los ingresos, pérdida del empleo, entre otras muchas consecuencias. El aislamiento es patente, el dejar de lado a la pareja, a los hijos, a los amigos y las

actividades recreativas implica un deterioro considerable en las relaciones interpersonales y muy frecuentemente en la salud, en el mismo trabajo los efectos no se hacen esperar, después de las presiones constantes el estrés puede producir una disminución en las tareas del trabajo, continuos errores, ausentismos y constante rotación de personal (CEPIS, 1997; Flórez Lozano, 1994)

Teniendo en cuenta el costo que el estrés representa para las empresas o instituciones y para el mismo empleado y la poca atención que se le otorga a éste, no se puede seguir olvidando que se tienen que tomar medidas urgentes para delimitar estrategias de evaluación e intervención en el sector laboral . Si partimos de que es en el trabajo en donde los individuos pasan una gran parte de su vida (el tiempo puede ser variable, pues hay personas que trabajan mucho más de las 8 horas diarias reglamentarias), y de que muchos empleos requieren que el individuo se lleve trabajo a casa, se ve la necesidad de realizar exhaustivos esfuerzos relacionados con el estrés laboral, ello lleva a proponer alternativas para incidir en los sectores laborales en beneficio del principal elemento en una empresa: el factor humano.

Los libros y manuales sobre psicología del trabajo han reconocido la importante e imperiosa necesidad para las organizaciones, cualquiera que estas sean: públicas, privadas, comerciales e industriales, de considerar los requerimientos que su empleado tiene. Siliceo (1982) menciona que *“el objetivo general de toda empresa depende del interés, gusto y trabajo del ser humano. ya que éste condiciona, es decir determina los resultados de los demás recursos con que cuenta la misma. llámense económicos técnicos. físicos y. por tanto, determina las funciones y áreas de trabajo como tales”* (pág. 30). Con esta referencia a Siliceo se puede observar la relevancia que tiene considerar al ser humano como elemento clave de toda institución pues de él depende el buen funcionamiento de la empresa en general, si él funciona mal es muy probable que la empresa también lo haga. Por

ello una de las alternativas para adentrarse en el contexto del trabajo, y específicamente en el área del estrés, lo constituyen los estudios tanto a nivel prevención como intervención enfocados a contextos laborales. Sustentándose en esto a continuación se aborda el trabajo como un ambiente potencialmente generador de estrés.

1. ESTRÉS Y TRABAJO

El trabajo representa para muchas personas una fuente potencial de satisfacción, para una gran cantidad de empleados su empleo va más allá de un simple compromiso de 40 horas semanales. Los requerimientos de algunos empleos exigen de sus trabajadores permanecer más tiempo laborando, además el tiempo invertido en actividades relacionadas con el trabajo como: el tomar alimentos (algunas empresas incluyen este factor dentro de el tiempo contratado, pero otras no lo hacen); el traslado y el prepararse para las labores aumentan considerablemente el tiempo invertido en cuestiones laborales (Ivancevich y Mattenson, 1992).

La vida dentro y fuera del trabajo se entrelaza afectándose mutuamente, si el empleado ve en su trabajo una fuente potencial de satisfacción muy probablemente se vera reflejado en otros ámbitos de su vida. Por el contrario cuando se siente presionado esto repercutirá en su vida personal generando problemas familiares, económicos, de salud y en su interacción social, los cuales a su vez generarán otro ciclo de estrés que ahora repercutirá en su trabajo, desarrollando un círculo estresante que es difícil cortar. Muestra de esto lo constituye el empleado que se encuentra contratado para laborar por turnos (donde puede trabajar en el día o por la noche), lo cual lleva consigo que a las horas en las que se reúne toda la familia, él se disponga a marcharse o simplemente se encuentre en el trabajo, sin contar que en otras ocasiones estará dormido, mientras otros realizan funciones como el comer, hacer deporte, dedicarse a actividades recreativas y de convivencia, por mencionar

solo algunas. No solo él se aleja, también la familia lo relega, pueden darse también discusiones y peleas, que lo llevarán a sentirse preocupado en el trabajo, su atención por lo tanto no estará en sus actividades laborales, sino en otros ámbitos, es de esperarse entonces que su desempeño laboral no sea el más idóneo.

Por otro lado el dedicar tanto tiempo a un trabajo va más allá, el empleado deja de lado necesidades básicas como el comer y el dormir, su salud es probable que se vea afectada, y si física y psicológicamente no se encuentra en condiciones óptimas, es fácil esperar que su rendimiento se encuentre considerablemente disminuido. Con esto se puede observar que el individuo dedica mucho tiempo y un gran esfuerzo al trabajo, pero no solamente se invierte tiempo y energía en el ámbito laboral, también éste puede ser una fuente sustancial de satisfacción para el trabajador. El hombre desempeña una labor porque encuentra en su trabajo factores que lo mantienen en él; el trabajo proporciona la respuesta a diversas necesidades (económicas, de identidad, de pertenencia, etcétera) pero exige a cambio, en la mayoría de los casos, mucho más de lo que el sujeto puede dar. Las exigencias laborales están relacionadas con diferentes demandas. Tales demandas pueden presentarse desde diferentes fuentes.

Ivancevich y Mattenson (ibíd) sugieren que existen diversas fuentes de estresores divididos en dos grandes categorías: los estresores extraorganizacionales y los estresores intraorganizacionales.

1.1 Estresores extraorganizacionales.

Esta categoría se refiere a las situaciones extralaborales, las cuales se conforman por eventos ajenos a la vida laboral inmediata de la persona, pero que influyen en el desempeño y pueden ser: preocupaciones por el nivel y calidad de vida, problemas conyugales, incertidumbres políticas y dificultades económicas entre

otras muchas. Schermerhorn, Hunt y Osborn (1987) comentan que existen varios factores personales que están íntimamente relacionadas con el estrés teniendo un impacto determinante en el ámbito de trabajo, entre los que se pueden contar:

-Los factores familiares y conyugales. Muerte del cónyuge, divorcio, separación, muerte de un familiar, lesiones y enfermedades de los miembros de la familia, embarazos, etcétera.

-Factores económicos. Pérdida repentina de ingresos adicionales, reajuste de negocios, pérdida de un empleo, hipotecas, prestamos.

-Factores socio-políticos. Problemas con parientes políticos, problemas con amigos, cambios en reuniones con amigos, muerte de un amigo cercano, situaciones políticas, y problemas de raza y clase predominantes en el lugar donde se vive, son algunos de los más representativos.

-Cambios importantes en los estilos de vida. Cambio de vivienda, de escuela, en la cantidad de recreación, de hábitos alimenticios, un miembro de la familia empieza a trabajar, etcétera.

-Diversos asuntos personales. El hijo o hija dejan el hogar, problemas con la ley y enfermedades, entre otros.

El conjunto de factores mencionados afecta directamente al trabajo, ejemplos hay muchos, bastaría anotar los innumerables casos en los que el empleado comete errores graves al desempeñar sus labores porque le preocupa algún problema familiar (muerte de un familiar o una deuda cuantiosa a pagar en corto tiempo). El hombre es un ser integral en continua interacción con su ambiente, es esa interacción se

alternan de manera sucesiva los múltiples contextos en los que se desenvuelve, por lo que si uno de ellos se altera es muy posible que se afecten los demás produciendo consecuencias negativas para el sujeto y para su entorno, de allí la urgencia de considerar en toda investigación sobre estrés laboral la influencia que revisten los estresores extraorganizacionales.

1.2 Estresores intraorganizacionales.

La segunda categoría involucra los factores estresantes que se presentan a lo interno de la empresa o institución de trabajo, incluyendo los más variados aspectos, que van desde las características propias del individuo y su contexto social, hasta los aspectos estructurales y administrativos de la misma empresa. Los factores más relevantes dentro de esta categoría son:

a) Estresores individuales. Ejemplo de ello lo constituye el cargo que se desempeña y sus responsabilidades. Se incluyen dentro de este rubro las sobrecargas de trabajo, la ambigüedad en las funciones que se desempeñan, las discrepancias entre lo que se esperaba del trabajo y la realidad y tener a cargo o ser responsable de otras personas.

b) Estresores grupales. Se refiere a los problemas y conflictos generados en las relaciones interpersonales y de grupo. La falta de cohesión, las discrepancias intergrupales, las diferentes jerarquías existentes entre el personal y la insatisfacción grupal se encuentran entre las más representativas en este punto.

c) Estresores organizacionales. Los cuales se refieren a aspectos del clima organizacional o la manera en que se designan los puestos. Dentro de ello encontramos el uso de tecnología avanzada (el continuo avance requiere el uso de tecnología de punta para la que no están preparados la mayoría de los empleados);

los estilos gerenciales (autoritario, democrático, cooperativo, descentrado); el control de sistemas, el diseño organizacional (forma de organización de la institución) y el diseño y características del puesto (combinación de tareas para formar trabajos completos).

d) Estresores físicos. Que incluyen el ambiente físico en donde se desempeña un trabajo, muestra de ello lo representa el ruido excesivo, una deficiente iluminación, una inadecuada temperatura, espacios reducidos y poca privacidad (Ivancevich y Matteson, 1992; Slipak, 1996).

En conclusión los estresores referidos en el apartado anterior se multiplican a medida que las empresas e instituciones crecen y se vuelven más complejas. El ascender a un puesto de mayor responsabilidad; el requerimiento de mayor especialización para desempeñar las funciones propias del puesto; las relaciones problemáticas con compañeros y jefes; los esfuerzos por ascender a un puesto sin que estos sean recompensados y trabajar en lugares sin las mínimas condiciones como por ejemplo poca iluminación, excesivo ruido y en general múltiples distractores, pueden ser factores potencialmente riesgosos. El estrés continuo en el trabajo es el resultante de todas las demandas laborales que se le exigen al trabajador. Las demandas pueden ser de distinta índole, pueden ser físicas cuando se exige un esfuerzo corporal, como lo es el cargar bultos muy pesados o psicológicas, cuando se tiene que tratar con jefes y compañeros "difíciles". Los individuos, así se ven obligados a cumplir con los requerimientos que su empleo les demanda y en una constante lucha por enfrentarlos se ven involucrados en el proceso de estrés que origina problemas tanto fuera como dentro de su centro de trabajo.

2. ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.

A pesar de que el estrés ha sido un tema de interés en la vida contemporánea, es sólo en los últimos años que los investigadores del comportamiento organizacional comenzaron a analizar el impacto del estrés en la conducta del trabajador. El interés de esto se debe a que el tema aquí abordado parece estar vinculado al desempeño y satisfacción laboral del empleado y la empresa tiene la obligación de mejorar la calidad de vida organizacional para su personal. Esto no sólo incluye mejorar la calidad de vida del trabajador, sino también beneficia directamente a la empresa, ya que una reducción de las condiciones vistas como dañinas, favorece la salud de la fuerza laboral e incrementa la longevidad de la misma, reportando, sobre todo a largo plazo ganancias importantes para la organización. Debido a lo mencionado hay que considerar que el grado de estrés aumenta por la acción de factores tan diversos como las características personales, el conflicto de papeles y el diseño del trabajo (Robbins, 1987):

El primer punto: las características personales, se enfoca a los aspectos individuales, entre los que se incluyen: las necesidades, las capacidades y la personalidad. Otros factores como los compromisos (lo que es importante para el individuo); las creencias (configuraciones cognitivas individuales o compartidas culturalmente que valoran como son las cosas en el entorno y modelan el entendimiento de su significado); los estilos de afrontamiento (formas específicas de actuación del sujeto ante las demandas de su ambiente); las habilidades (propiedades de las que dispone el individuo para aplicar a determinadas situaciones) (Lazarus y Folkman, 1991) y el tipo de personalidad (extrovertida, rígida, autoritaria, dogmática, personalidad tipo A), además de los sucesos que se presentan en la vida cotidiana como la muerte del cónyuge, un divorcio o un embarazo conforman las características individuales que juegan un papel relevante al hablar de estrés en el trabajo (Robbins, 1987).

El segundo punto hace referencia a **el conflicto de papeles**, lo cual se dirige a las demandas excesivamente altas o bajas del empleo, a las ambigüedades en el desempeño del papel, a las deficientes relaciones interpersonales o a un avance en la carrera que es demasiado lento o demasiado rápido. Se ha encontrado que los trabajos productores de mayor estrés son aquellos donde los individuos tienen poco control sobre las decisiones más importantes en su trabajo, están sujetos a excesivas presiones, afrontan situaciones peligrosas o implican altas responsabilidades en torno a lo financiero y humano. Schermerhorn y cols. (1987) proponen varios aspectos relacionados con el conflicto de papeles:

1. Estrés debido al conflicto de persona y papel. Esto implica tener que hacer cosas que realmente no se quieren hacer, en las que no se cree o que no se pueden hacer. Por ejemplo el jefe pide a su empleado que viole una de las reglas de la organización.

2. Estrés debido al conflicto del papel del mando externo. Aquí se considera que una instancia superior pida realizar una tarea o actividad, y que esto sea difícil de llevar a cabo porque existe algún obstáculo que lo impide. Una situación de este tipo es que el jefe pida que se le entregue un informe en unas cuantas horas con datos que el trabajador no tiene, ni puede conseguir en esos momentos.

3. Estrés debido al conflicto del papel de mando interno. Se refiere al conflicto generado en una situación en donde se tienen ordenes contradictorias para realizar una misma tarea, o cuando se tienen que realizar dos o más tareas a la vez. Ejemplo de ello es cuando el empleado ha quedado con su familia de tomar unas vacaciones y estos quieren que cumpla, pero el jefe quiere que trabaje en las mismas fechas en que planeó su descanso.

4. Estrés del conflicto interpapel. En este punto el trabajador tiene que ejecutar varios papeles principales en su vida. Las mujeres que trabajan son el mejor ejemplo, pues tienen que desempeñar varias funciones entre las que se encuentran la de esposa, madre y la de trabajadora, todos ellos prioritarios y con lo que aumentan considerablemente las presiones a las que están expuestas.

5. Estrés del papel de carga baja o sobrecarga. Enfrentar una situación en la cual se tienen, ya sea demasiadas tareas o muy pocas actividades para un solo cargo. Los maestros son un ejemplo representativo de esta condición, pues además de la gran cantidad de actividades que desempeñan, generalmente tienen trabajo para casa. El caso contrario también es ejemplo de este rubro, ya que si el empleado considera que tiene muy poco trabajo en relación a lo que puede ofrecer, se sentirá inconforme con su condición laboral, corriendo el riesgo de volverse menos cuidadoso y disminuyendo su nivel de desempeño (Arroba y James, 1990).

El tercer y último punto: el diseño del trabajo, se refiere a la forma de combinar las tareas para formar trabajos completos. Algunas tareas son rutinarias, otras no lo son, algunas exigen un gran número de destrezas, otras tienen un ámbito de acción estrecho. Algunas permiten al empleado actuar con libertad otros son muy precisos e implican una actuación sin cambio de ningún elemento de la tarea, lo cierto es que de acuerdo a como esté diseñado el trabajo el empleado puede tener dificultad en adaptarse a las condiciones particulares de su trabajo y manifestar un alto grado de estrés. (Ivancevich y Matteson, 1992).

De lo anterior se puede desprender que existen dos elementos fundamentales para la generación del estrés en el contexto organizacional: uno que está relacionado con los estresores externos y el otro con la percepción que se tenga de estrés. Dentro

del primero de ellos se encuentran situaciones concretas que ocurren en la vida del individuo y que involucran el ambiente físico en el que se desempeña el trabajo, punto que será explicado con mayor amplitud en el siguiente apartado por considerarlo esencial para que se produzca el estrés.

2.1 Ambientes de trabajo.

En el empleado no solamente influyen las características del trabajo como tal sino también el ambiente físico y el diseño del espacio. Factores como la temperatura, el ruido y la disposición física afectan considerablemente el rendimiento (entendido como la ejecución del trabajo de acuerdo a los parámetros que le exige la organización). El lugar donde labora el sujeto puede entorpecer la productividad o la calidad del trabajo. Un ambiente mal diseñado o incómodo contribuye a la fatiga y retarda la comunicación. Al empleado fatigado le será difícil alcanzar altos niveles de desempeño. Igualmente una área de trabajo que no esté bien diseñada puede reducir las interacciones de índole formal (relaciones exclusivamente de trabajo) e informal (relaciones de compañerismo). El estrés puede ejercer una influencia positiva o negativa en el rendimiento. Los bajos niveles de estrés intensifican la alerta y la capacidad de reaccionar. Esto se refleja en un ritmo más intenso y rápido de trabajo. Pero cuando por largos periodos de tiempo se conservan moderados niveles de estrés o cuando éste es fuerte, lo más probable es que se deteriore el rendimiento. Por lo anterior dos elementos del ambiente laboral deben ser considerados: el ambiente físico y el diseño del espacio del trabajo.

a) **El ambiente físico.** El ambiente físico debe incluir un equipo adecuado que mantenga una *temperatura* confortable, el impacto de un calor excesivo se ha visto reflejado en errores en la producción; por el contrario los efectos del frío parecen ser menos impactantes; lo que si es cierto es que las empresas deben procurar mantener un ambiente confortable, lo cual también está relacionado con la

flexibilidad de las empresas para permitir que sus empleados utilicen la ropa adecuada de acuerdo con los requerimientos de su lugar de trabajo. Otro factor relevante lo constituye *el ruido*, una acústica que reduzca al mínimo las distracciones provocadas por el ruido permite al empleado trabajar con una mayor concentración y satisfacción en su labor. El factor iluminación es un elemento clave en los trabajos que incluyen funciones de oficina o mucha precisión en la tarea, por lo que una buena iluminación ayudará en el mejor desempeño de cualquier trabajo.

b) El diseño del espacio de trabajo. En este rubro deben considerarse factores como *la cantidad de espacio* en que tiene lugar el trabajo, parece ser que las personas que desempeñan puestos con jerarquías más altas se les proporciona un mayor espacio, no obstante una mayor amplitud en el sitio donde se labora más parece relacionarse con una función de logro que con una necesidad básica para el desempeño de las labores. *La disposición entre personas e instalaciones*, esto es, el arreglo del mobiliario y la ubicación que esto proporciona al empleado con respecto a sus interlocutores y para realizar sus funciones, ha sido también estudiado encontrándose una estrecha relación entre disposición, relación social y desempeño. La disposición de una oficina o lugar de trabajo transmite mensajes no verbales a los visitantes: algunas disposiciones permiten sentir comodidad, en tanto otras reflejan una mayor formalidad, algunos estudios encontraron que colocar una barrera (por ejemplo el escritorio), entre el titular de la oficina y el visitante recalca la relación entre superior y subordinado. Por último se encuentra *la privacidad* que refleja el influjo de paredes, divisiones y otras barreras físicas. La mayoría de los empleados desea tener un lugar que le proporcione privacidad (aislamiento), pero que también le permita cierto grado de interacción con otros empleados. Los factores mencionados aquí no son determinantes, aunque si pueden en ciertos empleados optimizar o decrementar su desempeño (Robbins, 1987).

Los factores propios del ambiente se consideran importantes pues pueden repercutir ampliamente para que el empleo sea o no satisfactorio para la persona, y si a esto se le agregan todos los aspectos que se han venido mencionando a través de este capítulo, se encuentra que forman un conglomerado que da noción de la manera en que se presenta el estrés laboral, las situaciones con las que está relacionado y sobre todo las consecuencias que conlleva. Precisamente los efectos de estas manifestaciones serán el objeto de atención en el punto siguiente.

3. EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

Los efectos que el estrés tiene en los diferentes contextos de la vida de un individuo y su impacto sobre todo a nivel organizacional, no pueden pasar desapercibidos para cualquier empresa. Hay estresores que convierten el estrés potencial, en real. Si el ausentismo y la rotación de personal son elevados y la satisfacción del trabajador es reducida, se vera reflejado en el funcionamiento de la organización total. Los altos niveles de tensión aminoran la productividad, la satisfacción en el trabajo y aumentan la probabilidad de renuncias voluntarias o despidos. El tiempo de trabajo perdido (llegadas tarde, inasistencias, renuncias, etcétera), el valor económico involucrado (difícilmente se hace un balance de los costos y las enfermedades epidémicas resultado de las presiones en el trabajo), son suficientes razones para centrar el interés en el estrés laboral (Ivancevich y Mattelson, 1992). Como ejemplo de la importancia que esto reviste baste decir que el aumento de las cardiopatías producidas por el estrés laboral, incrementa el ausentismo a corto y largo plazo y los costos al tener que sustituir a los empleados por jubilación o fallecimiento prematuro. En el ámbito social y familiar el panorama no resulta más alentador, las peleas, la falta de momentos para convivir con compañeros y parientes y el sentirse relegado, entre otros muchos comportamientos, dan por resultado un deterioro significativo en las relaciones interpersonales. Es por

ello que a continuación se revisarán las principales áreas en las que este fenómeno muestra su incidencia.

3.1 Estrés laboral y desempeño.

El efecto principal que interesa a las organizaciones en torno al estrés se enfoca al desempeño que sus trabajadores presentan. Schermerhorn y cols. (1987) mencionan que cuando el estrés es moderado puede actuar de una manera constructiva alentando el desempeño laboral, pero cuando se convierte en un estrés excesivo, sobrecarga y trastorna el nivel físico, psicológico y social del individuo. El desempeño se ve afectado si las personas sufren enfermedades originadas por un estrés excesivo reaccionando con ausentismos, rotación, errores, accidentes, insatisfacción y desempeño disminuido (Travers y Cooper, 1997).

La connotación que esto involucra ha sido abordada por investigadores dedicados al tema. El patrón más conocido y difundido sobre esto es la relación de "U" invertida (\cap) donde los niveles de estrés de bajo a moderado estimulan al cuerpo y lo llevan a reaccionar positivamente, es decir, una exigencia laboral moderada aumenta el desempeño pero una exigencia demasiado alta o demasiado baja hace que la ejecución se vea decrementada. No obstante, incluso los grados moderados de estrés pueden tener una influencia negativa a largo plazo conforme el sujeto gasta energía y agota sus recursos. Si se imponen exigencias imposibles o restricciones exageradas el desempeño será menos satisfactorio y por lo tanto es muy probable que refleje poca calidad. (Robbins, 1987).

Schermerhorn y cols. (1987) alertan sobre algunas señales que hay que considerar para la detección del estrés y sus efectos nocivos en el trabajador. ellos proponen que toda empresa debe observar atentamente el comportamiento de sus

empleados, teniendo en cuenta la siguiente tabla para detectar posibles cambios que muestran la exhibición de conductas alarmantes.

COMPORTAMIENTO ORIGINAL	Cambia a	NUEVO COMPORTAMIENTO
Asistencia continua		Ausentismo
Buenas decisiones		Errores al juzgar
Diligencia		Descuido
Trabajo de calidad		Equivocaciones, errores
Buen humor		Mal humor
Actitud positiva		Actitud negativa
Apertura al cambio		Resistencia al cambio
Puntualidad		Impuntualidad
Buenas relaciones interpersonales		Malas relaciones interpersonales

LISTA DE VERIFICACIÓN DE SÍNTOMAS PARA EL COMPORTAMIENTO LABORAL.

Fuente: Schermerhorn, Hunt y Osborn (1987).

La tarea de observación de dichos comportamientos, según los autores, debe ser encargada a los responsables del personal de cualquier empresa, los que al lograr detectar factores de riesgo, podrán ayudar a que los empleados tengan un más productivo desempeño que beneficie tanto a la empresa como al trabajador. Estos autores muestran en sus propuestas una visión demasiado administrativa al abordar los factores de estrés, sin embargo es importante anotar que ellos enfatizan dos aspectos que en el ámbito psicológico son esenciales, el primero de los cuales se enfoca al desarrollo de una sensibilidad por parte de las empresas en torno al factor humano y el segundo y más importante, recalcan una visión empresarial amplia sobre las influencias que ejerce el trabajo en la salud de los empleados, una responsabilidad que toda organización que tenga empleados no puede, por más

tiempo, dejar de atender. Por ello a continuación se abordaran los efectos negativos que el trabajo puede producir en la salud de los individuos, retomando con esto una parte de las acotaciones que Shemerhorn y colegas remarcan en sus trabajos.

3.2 Estrés laboral y salud.

House (1974) menciona que existe una profunda relación entre el estrés ocupacional y la salud, concretamente en el desarrollo de enfermedades de las coronarias. Indica que la experiencia relativa al estrés se conforma como una respuesta subjetiva, que resulta de la interacción de las condiciones sociales (como las relaciones armoniosas o conflictivas) y las características personales del sujeto (entre las que se pueden considerar las habilidades, las necesidades y los valores que configuran la creación de eventos potencialmente estresantes). El aspecto central en la propuesta de House radica en que no todos los sujetos reaccionan de la misma manera por lo que habría que incidir precisamente en la percepción de los individuos, que los lleva a adaptarse diferencialmente a las situaciones demandantes presentadas dentro de la organización y que requieren de él una respuesta que en ocasiones no tiene o no puede dar.

De esta manera, es ampliamente reconocido por este autor que el estrés tiene efectos importantes en la salud. La reacción química y fisiológica asociada al estrés contribuye al quebrantamiento de la salud, aunque aún no se conoce completamente la relación entre aspectos del estrés y enfermedades como las úlceras pépticas, hipertensión, coronarias y cáncer. Lo que si es cierto es que existe cierta influencia entre una tensión excesiva en el trabajo y problemas en la salud. Se debe estar atento, entonces, a algunos indicadores que pueden informar de la incidencia del estrés tales como:

-El cambio de hábitos alimenticios. Se presenta cuando no se ingieren los alimentos que el cuerpo necesita, porque las horas para la comida son sustituidas por horas de trabajo o por cualquier otro motivo relacionado con el ambiente laboral, o en su defecto cuando hay una excesiva ingestión de alimentos por la tensión originada en el trabajo.

-Dolores y molestias. Las tensiones a que se ve expuesto el individuo se somatizan y se manifiestan por medio de alteraciones físicas y fisiológicas (dolor de estomago, dolor de cabeza).

-Desasosiego. Existe incertidumbre al no saber que ocurrirá o que decisión podría ser la mejor.

-Sensación de tensión. La tensión física y emocional creada por eventos en el trabajo es una de las manifestaciones de mayor frecuencia cuando se da el estrés laboral.

-Aumento en el beber o en el fumar. Para muchas personas el consumir bebidas o el fumar les produce una sensación de relajación ante las presiones, por lo que es común que la frecuencia en el consumo de alcohol y cigarrillos aumente considerablemente.

-Sensación de desorientación o de cansancio. Es tanto el esfuerzo que ponen muchas personas en sus actividades que continuamente se sienten cansadas, agotadas y por lo tanto sin ganas de proseguir con sus actividades cotidianas.

-Problemas del sueño. La persona puede presentar insomnio o por el contrario puede sentirse tan agotada que duerme demasiado, o bien puede oscilar entre estos dos patrones alterando con ello también su estado de vigilia.

-Irritabilidad. Las tensiones laborales pueden originar estados de ánimo diversos, entre los más recurrentes pueden estar la ira, la molestia y la agresión.

-Mareos, debilidad, aturdimiento, náusea. Los estados de tensión continuos pueden producir estados fisiológicos molestos que a la larga podrían coadyuvar a la manifestación de diversas enfermedades (Schermerhorn y cols. 1987).

3.3 Estrés laboral y familia (Estrés en el hogar).

El impacto que el estrés laboral tiene en la familia puede vislumbrarse por peleas con el cónyuge, por el descuido en los hijos, por la disminución del tiempo dedicado a los miembros de la familia y por el aplazamiento de eventos que propician la convivencia familiar (vacaciones, disminución de reuniones, inadecuada comunicación, peleas). Si el trabajador tiene excesivos requerimientos dentro de su trabajo, la familia puede ir relegándose a segundo plano y con ello propiciar problemas frecuentes.

El caso contrario lo constituyen los problemas que comúnmente se tienen en el hogar y con la familia y que repercuten incuestionablemente en el trabajo, es decir se da una relación circular donde los problemas y el estrés generado por estos repercute en la relaciones con la familia, las cuales se ven visiblemente alteradas provocando a su vez un impacto negativo en el desempeño laboral.

Fontana (1992), menciona que existen diversos estudios que muestran que las fuentes principales de estrés en el hogar y con la familia se dividen en 4 apartados:

1. Estrés causado por el cónyuge. Éste es el resultado de choques, peleas y diferencias de temperamento, opinión y de intereses por parte de los miembros de la pareja, aquí también se incluyen enfermedades e incapacidades de la pareja.

2. Estrés causado por los hijos. Este tipo de estrés, al igual que el anterior se ve auspiciado por la peleas y las enfermedades de los hijos y las diferencias en intereses.

3. Estrés causado por arreglos domésticos. Generalmente esto va relacionado con tener demasiados deberes caseros y muy poco tiempo para realizarlos, este punto no está desligado de los anteriores, ya que no hay acuerdos comunes para realizar las actividades domésticas.

4. Estrés causado por presiones ambientales sobre el hogar. Este proviene de diferentes fuentes como vecinos ruidosos y trabajos de construcción que amenazan la propiedad, así como problemas financieros originados por una situación económica crítica.

La familia es para una gran cantidad de sujetos, un pilar fundamental que los mantiene en equilibrio físico, social y psicológico, por lo que si empiezan a generarse problemas a lo interno de ella, ésto probablemente se refleje en el trabajo, concretamente en el desempeño, además de afectar por igual a otras interacciones como las que se describen en el siguientes apartado .

3.4. Estrés laboral y relaciones sociales.

Al igual que lo que sucede en la familia, las repercusiones que el estrés refleja en las relaciones sociales pueden incluir el dedicar cada vez menos tiempo y espacio para actividades con amigos, culturales, recreativas y de esparcimiento. Dejando de lado importantes fuentes de apoyo que podrían ayudar al trabajador a enfrentar situaciones altamente estresantes. El hecho de tener alguien de quien recibir apoyo emocional, informativo y tangible representa un importante recurso de afrontamiento. El entorno social no es solamente una fuente importante de estrés, también proporciona los recursos vitales con los que el individuo consigue sobrevivir. La desconexión social (la pérdida de vínculos sociales por muerte o separación, permanecer soltero, no permanecer en un solo lugar u olvidar las interacciones sociales por atender a otras actividades), tiene efectos significativos en otras áreas de relación de los individuos las cuales van desde problemas de salud, hasta graves repercusiones en lo laboral y en lo familiar.

Como es sabido la sociedad demanda la integración de sus miembros a las reglas que en ella se sustentan. Las personas pueden separarse psicológicamente de esas reglas, pero siempre su sentido social requerirá de adecuarse a las demandas que la sociedad impone. Si se violan las expectativas sociales o no son escuchados los requerimientos, el individuo resulta castigado con expresiones y actos de desaprobación, que además de amenazar su sentido de pertenencia ponen en peligro la posibilidad de adquirir las ventajas materiales y sociales necesarias para conseguir los objetivos de la vida .

Las consecuencias que implica el ir dejando de lado los requerimientos sociales, pueden ser graves y afectar permanentemente la relación del individuo con su contexto inmediato. El rechazo y el rompimiento de relaciones con personas muy cercanas pueden ser claro ejemplo de ello. El apoyo social puede ser útil para

prevenir el estrés en general, y por lo tanto, hacer que las experiencias dañinas o amenazantes lo parezcan menos; o bien puede proporcionar recursos valiosos para su afrontamiento, una vez que el estrés ha aparecido. El apoyo social en si es un recurso disponible en el entorno, que el individuo debe saber cultivar y utilizar (Lazarus y Folkman, 1991.). Relacionándolo con el estrés laboral, las relaciones sociales y el apoyo que éstas brindan pueden tener dos funciones; una de ellas puede propiciar que el individuo tenga una base para enfrentar todas las vicisitudes que su trabajo le reporte o bien esas mismas relaciones pueden confabularse y provocar un mayor nivel de estrés que repercutirá en ambos contextos: laboral y social.

Considerando los aspectos abordados hasta aquí, cabria mencionar para terminar, algunas conclusiones presentadas por Ivancevich y Matteson (1992) acerca del estrés laboral:

1. En los niveles individual, de grupo, organizacional y físico los estresores desempeñan un papel con diferente grado de significación en la generación de enfermedades.
2. Las respuestas emocionales, psicológicas y conductuales, consideradas como indicadores del estrés provocado por el trabajo, la profesión y la vida, están influidas por la percepción de la persona.
3. Los mismos estresores pueden provocar elevados niveles de estrés en algunos individuos, poco o ninguno en otros, y servir para reducir los niveles de estrés percibido en algunos más.
4. Los factores fisiológicos pueden mejorarse mediante la disminución de los estresores percibidos como disfuncionales o excesivos.

5. Las personas difieren en su vulnerabilidad al estrés y por lo tanto en su sensibilidad a manifestar alguna enfermedad consecuencia de lo primero.

6. Algunos individuos pueden responder en algunas ocasiones positiva y en otras negativamente a los mismos estresores.

7. Algunas variables fisiológicas y conductuales se relacionan negativamente con la satisfacción y el desempeño en el trabajo.

8. Hay que comprobar la hipótesis de que las variables conductuales provocan efectos fisiológicos.

9. La insatisfacción provocada por la vida y el trabajo pueden asociarse con una elevada incidencia de alteraciones en la salud.

4. ESTRÉS PROFESIONAL.

En este apartado la atención se centrará en el estrés manifestado por un tipo particular de trabajadores: los profesionales de la salud (Thornton, 1991) y de la educación (Travers y Cooper, 1997), que además de los requerimientos normales de su empleo se ven expuestos a una interacción emocional con los usuarios de sus servicios, lo cual los desgasta no solamente física sino también psicológicamente. Las tremendas responsabilidades que conlleva la asistencia en salud, educación y productividad; la falta de organización que presentan muchas instituciones, las frustraciones frecuentes y la poca colaboración entre profesionales de la misma o diferente disciplina y el mito de que un alto nivel de presión es necesario para que las personas den lo mejor de si mismas (Arroba y James, 1990), entre muchos otros factores, influyen para la manifestación del estrés.

El estrés profesional se enfoca a aquellos empleados que tienen, generalmente, una gran cantidad de actividades, además de tener una fuerte responsabilidad con los usuarios de su servicio. El trabajo intenso y con ello la propensión al estrés pueden estar relacionados con la obtención de poder dentro de la institución donde se trabaja, con un excesivo deseo de servicio, con una remuneración económica elevada, con un sustancial deseo de satisfacción o con todas. Para muchos profesionales el experimentar estrés se encuentra relacionado con su crecimiento y desarrollo en su campo de trabajo, por lo que es común para ellos enfrentarse a estresores, el problema viene cuando este tipo de situaciones le es incontrolable repercutiendo en su desempeño y en su vida extralaboral.

De allí el interés por abarcar el estrés profesional y específicamente el estrés manifestado en la disciplinas que tienen implicaciones emocionales con los usuarios de su servicio. Dentro de esto existe una forma particular de manifestación de estrés laboral: el burnout el cual se tratará a continuación.

4.1 Una forma específica de estrés laboral en los profesionales de la salud: El Burnout.

Pines y Arosón (1989), describen en sus investigaciones una forma específica de estrés laboral: el burnout, caracterizado por un decremento físico y mental, lo cual lleva al cansancio emocional o agotamiento caracterizado por apatía, aislamiento, sentimientos de desamparo y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente. Todos estos elementos producen un particular componente de cansancio físico que es concebido como la susceptibilidad que el individuo tiene a la enfermedad, dolores de espalda, accidentes, postraciones y frecuentes enfermedades vírales, acompañados de una combinación de trastornos del sueño y síntomas propios de cansancio mental cuyos rasgos principales son: sentimientos de depresión que pueden llegar a la enfermedad mental y pensamientos

de suicidio, además del desarrollo de actitudes negativas sobre sí mismo, el trabajo y la vida, incluyendo, sobre todo una baja autoestima y sentimientos de ineficacia e incompetencia.

Las investigaciones llevadas a cabo en relación al tema, han mostrado que esta forma de estrés laboral se genera en aquellas profesiones caracterizadas por una interrelación constante y directa con otras personas (Travers y Cooper, 1997), más concretamente en las disciplinas que mantienen una relación de ayuda (las cuales suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo). Al cuestionarse acerca del porqué ocurre esto en profesiones asistenciales, se ha inferido que es porque la formación de estos profesionales subyace una filosofía humanística del trabajo, no obstante experimentan un choque al encontrarse con un sistema deshumanizado al cual deben adaptarse, de tal manera que las diferencias entre expectativas y realidad están contribuyendo en gran medida al estrés que experimentan los trabajadores de disciplinas asistenciales. Además de que otro factor contribuyente es la intensa implicación con gente que se encuentra en situaciones problemáticas.

Lo visto hasta aquí presenta una semblanza de lo que el estrés laboral y profesional y el burnout como una de sus formas de expresión, representa en los individuos que lo experimentan, sin embargo es necesario profundizar en la población que es el centro de interés en este trabajo: los profesores universitarios, los cuales tienen unas condiciones de trabajo muy particulares, que van desde no tener una estabilidad laboral, hasta las sobrecargas de trabajo, pues además de estar contratados por la Universidad, tienen una o más actividades anexas que los llevan a realizar excesivas jornadas de trabajo que a mediado y largo plazo pueden tener altos

costos tanto a nivel social, económico y de salud. Es por esto que el siguiente capítulo se dirige a analizar las condiciones de trabajo y las implicaciones que representa el trabajo docente, ejemplificado a través de una población concreta como lo son los profesores de psicología (los cuales además de trabajar en la educación son igualmente trabajadores en el área de salud) de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala, perteneciente a la Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPÍTULO TRES

CAPÍTULO TRES

ESTRÉS EN ACADÉMICOS.

En el capítulo anterior se revisó el estrés profesional y las poblaciones que tienen una mayor probabilidad de manifestarlo, entre esas poblaciones se encuentra el personal académico, quien además de tener una implicación con su alumnos también tiene, en la mayoría de los casos, sobrecargas excesivas de trabajo, lo que significa dedicar más tiempo a sus labores del que tiene contratado. Sin embargo cabría preguntarse qué es un trabajador académico.

El Contrato Colectivo de trabajo (1997-1999) que expide la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), menciona “que son trabajadores académicos aquéllos a los que se refiere el artículo 4º del Estatuto del Personal Académico, y que por lo tanto conforme a los artículos 2º y 9º del mismo ordenamiento, desempeñan funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas” (pág. 15).

Como se puede notar en la cita anterior los académicos desempeñan diversas funciones que incluyen la enseñanza, la investigación y la administración, lo cual no

revestiría mayor problema de no ser porque cada una de estas actividades le exige al profesor que le dedique una gran parte de su tiempo, si a esto le anexamos que la mayoría de los profesores contratados tienen otras actividades, entre las que se encuentran otro trabajo, actividades de superación y responsabilidades dentro de la familia, entonces tendremos que las manifestaciones de esta sobrecarga de actividades no puede dejar de repercutir en diferentes niveles de su vida generando un ciclo de estrés que parece que lo hace ser más productivo y propositivo para conseguir sus metas de desarrollo profesional. Sin embargo el estar ascendiendo en su puesto y el deseo de un mayor desarrollo profesional lo llevan a no considerar las consecuencias a mediano y largo plazo que esto puede producirle, elementos que serán abordados en el siguiente apartado.

1. FACTORES INVOLUCRADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.

El campo de acción de los académicos en instituciones de enseñanza, no ha sido delimitado con rigor, los profesores tienen actividades diversas: dan consulta, investigan, se dedican a la docencia, desempeñan funciones administrativas, tienen asimismo que realizar otras funciones que no son consideradas formalmente como parte de sus actividades, tal es el caso de las actividades de aprendizaje y desarrollo, esto es, se inscriben a posgrados, diplomados, cursos, imparten talleres, dan conferencias, asesoran alumnos, etc. La competitividad que se genera en una gran cantidad de empleos los lleva a una carrera constante por ir superándose cada vez más, por otro lado la tecnologización avanzada a la que todo profesional se ve expuesto hoy en día, sobre todo con el uso de la computadora y todos los avances que esto conlleva, lo obliga a depurar sus conocimientos a riesgo de no hacerlo y quedarse estancado perdiendo con ello la posibilidad de un mejor sueldo, de un puesto más alto, y en general de un mayor reconocimiento y desarrollo profesional. Pareciera, entonces que al involucrándose en todas las actividades que se han venido mencionando el profesor disfrutara indudablemente de los beneficios que ello

podiera reportar, no obstante no es así, los efectos negativos tienen una gran probabilidad de manifestarse, el prepararse implica dedicar más tiempo al trabajo y olvidar otros ámbitos (salud, el familiar, diversiones). El profesional muchas veces no alcanza a distinguir donde termina el deseo inalcanzable de superación y donde empieza el camino de un estrés negativo que le generará problemas graves, como el daño permanente de una enfermedad crónica o la desintegración familiar. Los elementos, dentro del trabajo, que producen estas consecuencias son diversos, los que se destacan por ser fuentes importantes o causas generales de estrés de acuerdo con Fontana (1992), son:

a) *Problemas organizativos*. Los procedimientos organizativos pueden ser ineficaces y consumir mucho tiempo y con ello retrasar las decisiones que el trabajador debe tomar en asuntos cruciales, ejemplo de ello es cuando un profesor se ve expuesto a decidir si acepta un turno mixto para incrementar sus horas, con el riesgo de aceptar incrementarlas pero con un desgaste excesivo por tener que impartir clases por la mañana y luego regresar por la tarde o noche.

b) *Respaldo insuficiente*. La escasez de personal en puestos clave, puede significar que el académico tenga que realizar tareas diferentes a las que le fueron contratados o que están por debajo de su nivel de entrenamiento, provocándole una sensación de frustración y cólera. El caso de los profesores vespertinos de la UNAM puede dar cuenta de esto, pues la mayoría de las actividades, sobre todo administrativas, están en funcionamiento solamente por las mañanas, por lo que en el mejor de los casos el profesor, tiene que elaborar documentos que le corresponderían a una secretaria.

c) *Horas extras o sin contactos sociales*. El cuerpo tiene un ritmo natural; en un período de 24 horas debe existir un lapso para trabajar y otro para descansar o

realizar otras actividades. Trabajar la mayor parte de nuestra vida puede ser cansado y estresante en sí mismo. Romper el ritmo natural de nuestro cuerpo por dedicar demasiado tiempo al trabajo tiene dos efectos que generan estrés. Primero el empleado en cualquier momento puede ser llamado cuando está descansando para que atienda problemas urgentes que hayan surgido y segundo las horas sin contactos sociales pueden interferir en el desarrollo de las relaciones personales y de los pasatiempos los cuales son elementos importantes en el alivio del estrés. El académico que raramente sale a divertirse pues tiene que permanecer en el trabajo hasta que termine un reporte es muestra de ello.

d) Prospectos de posición, salario y promoción escasos. La identidad de muchos profesionales esta íntimamente ligada a su trabajo. Un buen salario y condiciones de trabajo adecuadas son elementos valiosos por si mismos, además de actuar como prueba tangible de que se les valora. Los buenos prospectos de promoción agregan más a esa sensación de pertenecer a una profesión reconocida y sirven como objetivos a largo plazo. Sin dichos objetivos, muchos empleados sienten el estrés causado por la frustración de sus ambiciones. El cambiar de categoría y con ello el ser promocionados, en el caso de los profesores universitarios, da seguridad laboral y genera el sentimiento de ir logrando las metas por las que se ha trabajado. Por el contrario cuando no se escalan puestos o no se incrementa el salario, el sentido de no realizar un trabajo importante puede dar pauta para la frustración y el desinterés.

e) Rituales y procedimientos innecesarios. Cuando se tiene que realizar un excesivo llenado de formas elaborando informes y estadísticas, da a muchos trabajadores la noción de que pierden mucho tiempo en papeleo, tiempo que podrían dedicar a actividades más enfocadas a sus funciones. Igualmente las reuniones excesivas son desgastantes para muchos de ellos produciendo múltiples

manifestaciones de estrés (apatía, aburrimiento, frustración, enojo, entre otros). El académico tiene en este caso que realizar tramites como el llenado de actas, la elaboración de su reporte de actividades, por mencionar solo algunos y asistir a juntas ordinarias y extraordinarias, llegando a un punto en el cual siente una constante sensación de pérdida de tiempo.

f) Incertidumbre e inseguridad. En el trabajo la incertidumbre puede tomar la forma de cambios frecuentes en la política de la institución para la que se trabaja, de modo que los individuos nunca saben exactamente lo que les depara el futuro en su trabajo. Con esto se genera también inseguridad debido a que en cualquier momento puede ser despedido. En el caso particular de los profesores interinos los cuales trabajan por contratos, la inseguridad es constante pues están expuestos a que al finalizar un semestre se les despida, aún y cuando lleven varios años trabajando para la Universidad.

Causas más específicas de generación de estrés pueden ser:

a) Especificaciones confusas con respecto a las funciones desempeñadas. En este rubro caen todas aquellas funciones que el trabajador realiza o deja de realizar por no saber lo que le corresponde hacer. En ocasiones se culpa al empleado por no llevar a cabo alguna actividad que le corresponde pero que nunca se mencionó que fuera su responsabilidad.

b) Conflicto de funciones. El estrés puede darse cuando dos aspectos del trabajo son incompatibles entre si, el caso del profesor que escucha a sus alumnos y sabe que uno de ellos tiene serios problemas para llegar temprano a clase, pero tiene a la vez que hacer respetar la disciplina por igual exigiéndole al alumno que llegue temprano como los demás, es ejemplo de lo comentado en este apartado.

c) *Expectativas profesionales elevadas e irrealizables (perfeccionismo)*. los estudios realizados con profesores dan muestra de que uno de las principales fuentes de estrés son las expectativas elevadas e irrealizables. Muestra de lo anterior es cuando se le dedica mucho tiempo a un reporte y al final el profesor no está satisfecho con el resultado degradando el esfuerzo realizado.

d) *Incapacidad para influir en la toma de decisiones (impotencia)*, en el trabajo la mayoría de los individuos disfrutan de sentir que tienen cierto poder para influir en los acontecimientos y al saber que sus ideas son escuchadas. Cuando a un académico se le asignan horarios de clase sin que él pueda decidir cual le gustaría cubrir, puede surgir un sentimiento de impotencia.

e) *Desacuerdo frecuente con los superiores*. El deterioro de las relaciones con los superiores es una fuente importante de estrés, es frecuente en el caso de los académicos ver al superior como alguien investido de poder y cuando una de sus decisiones le afecta, considerar que está abusando de ese poder.

f) *Aislamiento del apoyo de los colegas*. Algunas profesiones sobre todo las de ayuda, en las que se pasa mucho tiempo con los usuarios y poco con colegas, dan muy poca oportunidad de discutir problemas profesionales y de compartir aspectos que van más allá del trabajo. Por otra parte cuando si se tienen esos contactos, a menudo se rechaza la retroalimentación de los compañeros pensando que lo hacen para molestarnos. En un ambiente tan competitivo como el universitario, esto es frecuente, pues se piensa que los demás sólo buscan dañar y que hay que tener cuidado con ellos, por lo que el aislamiento es frecuente.

g) *Trabajo excesivo y presiones de tiempo*. En el caso de los profesores es frecuente que la mayor parte del tiempo se tenga excesivo trabajo pues más allá de

las horas de clase, hay que prepararla, hay que calificar y revisar tareas, hay que presentar calificaciones, etcétera. Si a esto se le agregan otras actividades fuera del trabajo que provocan que se realicen dos o más actividades al mismo tiempo, se vera el porqué el profesor presenta frecuentes estados de estrés.

h) Falta de variedad. Las profesiones que implican excesiva rutina en el desempeño de las labores, llevan al profesional a sentir monotonía. En el caso de los profesores, las funciones administrativas son las que más tedio generan.

i) Comunicación deficiente. Los canales de comunicación deficiente son una fuente relevante de estrés. Las informaciones poco claras, el no expresar que falta información, los malos entendidos y el no saber quién o cual es la persona más indicada para dar información llevan a malformaciones que producen conflictos internos al trabajo difíciles de manejar. En el caso de los académicos ocurre frecuentemente que no se da información sobre diferentes actividades a realizar, aunque el profesor tampoco busca obtenerla.

j) Liderazgo inadecuado. Un líder puede guiar inadecuadamente a sus trabajadores o intentar limitar las iniciativas de su personal, llevándolo a ser demasiado débil o restrictivo, generando muy probablemente luchas por ganar ese poder. El deseo por ascender a algún puesto de mando en el caso de los maestros, contribuye a la manifestación de factores negativos en su vida.

k) Conflictos con los colegas. Varios de los factores anteriores como el liderazgo inadecuado, el conflicto de funciones, el exceso de trabajo y la comunicación deficiente aunado todo esto a diferencias de personalidad y de objetivos, ocasiona una atmósfera de tensiones que obligan al personal a discutir y

pelearse. Las diferencias en la postura teórica puede ser un tema que lleva a los profesores a una discusión sin fin con sus colegas y es ilustrativo de este punto.

I) *Incapacidad para terminar una tarea.* Se obtiene mucha satisfacción laboral cuando se ve terminado el producto final de la jornada. El cambio constante de una tarea a otra antes de que se termine alguna de ellas, reduce en mucho esa satisfacción, además de interferir en el desempeño profesional. En la enseñanza es común encontrar que algunos profesores tienen además de sus clases frente a un grupo, funciones administrativas que exigen su atención, por lo que oscilan entre unas y otras, sin terminar ninguna en los tiempos establecidos, por lo que tienen que permanecer más de lo previsto inmersos en actividades laborales, restándole atención a su vida extralaboral.

II) *Pelear batallas innecesarias.* El empleado pierde energía y esfuerzo en peleas que no le conducen a nada y que pudieron evitarse con una mayor planeación. El individuo siente no sólo que tiene que enfrentarse a las luchas legítimas asociadas al trabajo, sino también con algunas que son ilegítimas. Esto es frecuente en el caso de los académicos interinos universitarios, pues aparte de que legalmente tienen pocos derechos, por su antigüedad y categoría, las costumbres implícitas, como el tener que aceptar los horarios más pesados por ser de ingreso más reciente, son frecuentes.

Además de la fuentes generales y específicas generadoras de estrés están las tareas cotidianas incluidas dentro del trabajo y que se refieren principalmente a:

- a) Clientes o subordinados difíciles.
- b) Entrenamiento insuficiente.
- c) Compromiso emocional con clientes o subordinados.

- d) La responsabilidad de la tarea.
- e) Incapacidad para ayudar o actuar con eficacia.

Todos estos factores involucrados en la generación del estrés son frecuentes en el caso de los profesores universitarios y los llevan a ser considerados como una población de alto riesgo que tiene gran probabilidad de recibir los efectos negativos de las situaciones potencialmente dañinas, pero quiénes son los profesores universitarios y cuáles son sus condiciones de contratación que los llevan a ser considerados como altamente propensos a condiciones estresantes. La respuesta a estas cuestiones se retomará en el siguiente apartado.

2. PROFESORES UNIVERSITARIOS.

Dentro de este rubro se hará referencia a aquellos profesores contratados por la Universidad Nacional Autónoma de México, que se desempeñan en ámbitos de enseñanza profesionales y que tienen a su cargo la formación de las generaciones venideras de profesionales. Los profesores que se presentan en esta categoría, además de realizar las funciones propias de la enseñanza, se enfrentan a cuestiones de competitividad, pues tal pareciera que su función también implica, conseguir promociones y ascensos sin importar menoscabar su salud y sus relaciones interpersonales.

La responsabilidad del puesto incluye además de las horas frente a grupo, una continua interacción con alumnos, la cual a veces suele ser muy desgastante, pues va desde aquellos que piden ayuda a sus problemas tanto académicos como personales, hasta los que reclaman y amenazan al profesor por alguna calificación con la que están en desacuerdo. Incluye asimismo el llevarse constantemente trabajo a casa, disminuyendo el tiempo que debería dedicar a actividades personales. Las responsabilidades que tiene el profesor universitario, también involucran una

continua actualización y búsqueda de superación laboral que espera repercuta satisfactoriamente en su desarrollo; estar al tanto de concursos de oposición para ascender de categoría; procurar obtener estímulos y premios; reportar actividades; solicitar constancias; actualizar su curriculum; sacar copias; buscar bibliografía; escribir para publicaciones; participar en diversos eventos académicos; etcétera. El problema se produce cuando las expectativas y esfuerzo realizado no son retribuidos, generando efectos como la frustración y otros efectos negativos que repercuten en todos los ámbitos de su vida, incluido el laboral. Todo esto no está desligado de los criterios que subyacen el ser Profesor Universitario, por lo que es necesario analizar con un mayor detalle los requerimientos involucrados en el nombramiento.

El ser profesor universitario lleva al profesional a ser considerado como un académico, lo cual implica laboralmente ser contratado en una categoría, las cuales según el Contrato Colectivo de Trabajo (1997-1999) son las siguientes:

I. Técnicos académicos ordinarios (investigación y docencia)

Auxiliar A

Auxiliar B

Auxiliar C

Asociado A

Asociado B

Asociado C

Titular A

Titular B

Titular C

2. Ayudante de profesor e investigador de asignatura (si es contratado por horas).

A

B

Si es de tiempo completo.

A

B

C

3. Profesores e investigadores ordinarios de carrera

Asociado A

Asociado B

Asociado C

Titular A

Titular B

Titular C

Dentro de esta categoría se encuentra el primer grupo de interés del trabajo de investigación aquí realizado, ya que parecería que este grupo de profesores gozan de mayores beneficios que los profesores de asignatura, sin embargo también tienen obligaciones muy delimitadas que los llevan a la realización de varias actividades, pues el Estatuto de Personal Académico (1998) especifica que los docentes contratados en esta categoría, deben de cumplir con varias funciones que abarcan más tiempo del contratado: investigación, superación académica (se les exige un posgrado a partir de la categoría "B"), publicación de trabajos y formación de recursos humanos principalmente.

4. Profesores ordinarios de asignatura.

A

B

Dentro de esta última clasificación podemos encontrar dos tipos de nombramiento:

a) Definitivos. Este nombramiento se refiere a aquellos profesores que ingresan mediante Concurso de Oposición Abierto con lo cual obtienen su definitividad, siendo su relación de trabajo por tiempo indeterminado, conservando las condiciones de trabajo que tenía antes de este nombramiento. Estos profesores son una de las poblaciones de interés para la presente investigación debido a que comparten muchas de las responsabilidades de los profesores de carrera (escribir artículos, asesorar a alumnos, presentarse a juntas) pero también se ven expuestos a varias de las presiones del grupo de interinos (tienen horarios saturados frente a grupo; su preparación académica debe ser constante aunque la institución no les de apoyo para realizarla, etcétera.)

b) Interinos. Los profesores de asignatura interinos, son aquellos que son nombrados para suplir al personal académico definitivo. El estatuto del personal académico de la UNAM (1998) afirma al respecto de estos profesores: "Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clases impartidas. Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualquiera de las categorías A o B" (pág. 57). Según el contrato colectivo de trabajo si el profesor, inicialmente interino, es contratado un periodo lectivo tiene derecho a que se le habrá concurso de oposición, esto es, que concurse por mantener su estabilidad laboral, sin embargo en la realidad esto no se da, pues los profesores interinos mantienen por años su categoría, y por lo tanto, las condiciones que esto genera, incluyendo entre ellas la inestabilidad laboral, ya que en cualquier momento les puede ser rescindido su contrato. Si a esto se le agrega que la mayoría de ellos están contratado por medio tiempo, pues hoy en día las condiciones de la UNAM no permiten la asignación de horas que puedan permitir el acceso a tiempo

completo, se vera que su panorama laboral no es muy alentador. En cuanto a la remuneración económica, existen bajos sueldos, la situación económica del país a repercutido en todas las instituciones gubernamentales y públicas, el poder adquisitivo ha disminuido y los profesores universitarios perciben sueldos que apenas les alcanzan para vivir, en este sentido los interinos son, generalmente, los que menos ingresos perciben. El tener un menor sueldo no los exime, no obstante, de tener una gran cantidad de trabajo, debido a que todas sus horas son ante grupo, tienen que asistir a clase, revisar trabajos, dar asesorías, preparar la clase, asistir a exámenes profesionales, etcétera, además de estudiar para ir avanzando en su carrera. Con todo esto se tiene que sus condiciones laborales no son las más idóneas para su mejor desempeño y satisfacción.

Para reafirmar lo anterior, en los apartados siguientes se revisaran detalladamente las condiciones contractuales bajo las que están contratados los docentes y que pueden influir negativamente en su desempeño.

3. CONDICIONES CONTRACTUALES.

Muchos de los derechos a que hace referencia el Contrato Colectivo de Trabajo no son respetados, entre los más representativos se encuentra la estabilidad laboral a que se tiene derecho cuando se ha laborado un periodo lectivo, que difícilmente se concede. Para sustentar lo anterior en el apartado siguiente se revisaran los derechos que el Contrato Colectivo de Trabajo marca para los profesores sin distinción de categoría o nombramiento y que además según lo marca la cláusula 12 son de naturaleza gremial, son irrenunciables y no podrán ser menos favorables que los contenidos en las normas contractuales estipuladas con anterioridad. Cabe decir que se hará un comentario solamente de aquellos derechos que más frecuentemente son pasados por alto.

3.1 Derechos.

Los Trabajadores Académicos, según lo marca el Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999 tendrán derecho a:

Cláusula 6. La inafectabilidad de pago. La relación laboral no se verá afectada por la forma que adquiera la UNAM para retribuir los servicios prestados, además el pago deberá realizarse a más tardar dos quincenas después de su ingreso debidamente requisitado ante su dependencia de adscripción.

Cuando el profesor ingresa a cualquier dependencia de la UNAM generalmente es interino, y se le paga muchos meses después de haber empezado a laborar. Por lo que aún y cuando están dedicando su tiempo a la Universidad no obtienen de momento una remuneración por ello, teniendo problemas económicos debido a ésto.

Cláusula 13. Ingreso y Estabilidad Laboral. I. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad. II. Los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinados sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición. XI. Cuando se abra un concurso de oposición el interino no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

Como se puede ver en este extracto del contrato colectivo de trabajo relacionado con los profesores interinos su condición les permite poder acceder a una estabilidad laboral, lo cual generalmente no se lleva a cabo pues en las condiciones actuales de la UNAM, el acceso a la definitividad en el trabajo es en el

mejor de los casos difícil y en el peor imposible. Los concursos de promoción a categorías definitivas ocurren después de largos periodos (varios años después de que se iniciaron labores), por lo cual en cualquier momento pueden ser despedidos originando ésto una constante rotación de personal y una constante incertidumbre para los profesores.

Cláusula 15. Todo trabajador académico tiene derecho al concurso de oposición para promoción. Este derecho es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto de Personal Académico..

Con respecto a esto no hay mucho que decir, los docentes (específicamente los interinos) ni siquiera saben que tienen este derecho.

Cláusula 19. Ejemplares de ordenamiento legales para el personal de nuevo ingreso. A todo trabajador académico de nuevo ingreso la UNAM le proporcionará un ejemplar de la publicación titulada *Legislación Académico-Laboral Universitaria* y por separado el Contrato Colectivo de Trabajo vigente del personal Académico, dentro de los treinta días hábiles siguientes al inicio del trabajo.

Esta cláusula de ninguna manera se cumple y este puede ser el principal factor por el cual el personal interino no hace valer sus derechos, pues no los sabe.

Cláusula 22. Terminación de la relación laboral. El trabajador académico interino tiene derecho a recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución en caso de que se haya rescindido su relación laboral.

Generalmente el trabajador interino no sabe que se puede recurrir a diferentes instancias para que dictaminen si procede la rescisión de su contrato. Un ejemplo de

esto es cuando existen actividades académicas que el profesor aún puede realizar, y aún así se le despide lo cual es pasar por uno de sus derechos, pues si éste no ha cometido ninguna falta que lo amerite y además se necesitan sus servicios, no tiene porque ser despedido.

Cláusula 24. Procedimiento sobre la modificación de la situación laboral. A la letra esta cláusula dice "De toda acción o resolución de la UNAM que modifique la situación laboral de un trabajador académico, se notificará de inmediato por escrito y en forma personal al interesado turnándose copia a AAPAUNAM y al representante del área correspondiente. Cuando algún trabajador académico se considere afectado en sus intereses laborales por alguna decisión de las autoridades universitarias, podrá solicitar la reconsideración de la misma por sí o por medio de AAPAUNAM.

Cláusula 29. Procedimiento externo ante la junta federal de conciliación y arbitraje. Si el trabajador académico considera que la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución de Personal Académico lesiona sus derechos, podrá ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que se quiera modificar la situación laboral, lo cual es frecuente para los académicos interinos, estos deberán considerar si tal cambio conviene a sus intereses o por el contrario saber que pueden impugnar esos cambios, ejemplo de ello es cuando se quiere que un trabajador trabaje turno mixto.

Cláusula 30 y 31. Reinstalación e indemnización. Cuando la UNAM rescinda la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores académicos rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la UNAM, esta cláusula en su

fracción III dice que la UNAM le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 30%. Si se trata de indemnización la UNAM le cubrirá el importe de ciento veinte días de salario, salarios caídos y prestaciones legales, más veinte de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementadas en un 30%.

Cláusula 33. Gratificación por concepto de antigüedad En los casos de terminación de la relación de trabajo entre la UNAM y el trabajador académico por mutuo consentimiento, renuncia voluntaria, vencimiento de la obra objeto de contratación o muerte del trabajador académico, la UNAM pagará una gratificación proporcional a los años laborados, más \$1,000.00 por tiempo completo o su parte proporcional al personal contratado por horas.

Generalmente, las indemnizaciones no se llevan a cabo conforme a la ley, sobre todo con los interinos de poca antigüedad, por lo que es frecuente que las dos últimas cláusulas no se cumplan.

Cláusula 34. Derecho a la adscripción y al horario. El personal académico tiene derecho a conservar su horario, dependencia de adscripción, área académica, categoría y nivel, así como las demás condiciones de trabajo. Cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas, el trabajador tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas afines o equivalentes de un nuevo plan de estudios. Cuando el cambio es a zonas o terrenos diferentes a las de la adscripción original, ésto solamente podrá ser llevado a cabo con el consentimiento del trabajador.

Cláusula 35. En caso de comisiones de trabajo. El trabajador académico que sea comisionado por las autoridades de su dependencia para participar en actividades académicas, culturales o de servicio tiene derecho a: 1. Recibir el equipo necesario, recibir viáticos, seguro de viaje y pago de transporte aéreo.

En este caso y aunque este derecho si se cumple la UNAM es muy restrictiva en el pago de lo mencionado en la cláusula, por ello el profesor se ve en dificultades cuando no puede comprobar gastos pues los prestadores de los servicios utilizados no le dan comprobante.

Cláusula 37. Reubicación del personal académico. Cuando se presente el caso de exceso de personal académico en cualquier dependencia. La UNAM y AAPAUNAM, de acuerdo con el empleado, convendrán cómo deberán ser reubicados los trabajadores. En tanto no haya una decisión al respecto el trabajador conservara sus condiciones laborales en su dependencia de adscripción.

Cláusula 39. Complemento a profesores de asignatura por 15 horas/semana/mes o más. Los profesores de asignatura que tengan 15 horas/semanas/mes o más recibirán un complemento de \$2.50 por cada hora/semana/mes que impartan. El pago se hará en el cheque quincenal.

Cláusula 40. Inafectabilidad del salario. El salario no podrá ser disminuido por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo, ideología, ni por ninguna razón en perjuicio del trabajador.

Cláusula 42. Pago de ajuste por días diferenciales. La UNAM debe pagar al trabajador académico 5 días de salario íntegro, que resulten anualmente de la

diferencia entre el número de días naturales y el cómputo del salario en forma mensual.

Cláusula 46. Pago de compensación por antigüedad. El académico tiene derecho a un incremento con una compensación por antigüedad. El incremento será de un 2% si tiene entre 5 y 20 años y de un 2.5% si tiene de 21 años en adelante.

Cláusula 47. Pago de estímulos por antigüedad. El académico tiene derecho a un reconocimiento y a estímulos económicos por una antigüedad de 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55 y 60 años de servicios cumplidos a la UNAM.

Cláusula 48. Pago de aguinaldo. El trabajador académico tiene derecho a un aguinaldo anual de: I. 40 días de salario si su antigüedad es de más de 6 meses y II. De 20 días si su antigüedad es de menos de 6 meses y superior a tres meses.

Cláusula 49 y 50. Pago por participación en exámenes extraordinarios, exámenes profesionales o de grado. Cada profesor que participe en exámenes extraordinarios tiene derecho a que se le pague la cantidad de \$2.70 por alumno. A los académicos que participen en exámenes profesionales se les pagará \$100.00, por exámenes de maestría \$300.00 y para doctorado \$500.00

Cláusula 51. Estímulos por asistencia. El académico que durante cada período lectivo tenga un mínimo de 90% de asistencias recibirá una quincena de salario íntegro.

Cláusula 52. Vale de despensa. Todo trabajador académico de la UNAM tiene derecho a un vale de despensa.

Cláusula 53. Fondo de ahorro. El trabajador tiene derecho, si así lo desea, a que se le descuente un 5% de su salario quincenal, el cual le será entregado la primera quincena del mes de noviembre.

Cláusula 56. Pago por tiempo extraordinario. Se tiene derecho a que se paguen las labores extraordinarias a razón de 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria, cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón de 200% de salario tabulado. Al personal femenino que labore tiempo extraordinario, se le pagará a razón de 200% más del salario tabulado desde el primer momento.

Cláusula 57. Descanso semanal. El trabajador académico disfrutará por cada cinco días de labores continuas de dos días por lo menos de descanso con goce de salario. Quienes prestan servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de 50% sobre el salario de los días ordinarios de labores.

Cláusula 58. Pago por trabajo en días de descanso. El trabajador académico tendrá derecho a percibir independientemente de su pago normal, un salario doble en caso de aceptar trabajar en sus días de descanso.

Cláusula 60. Días de descanso obligatorio. El trabajador tiene derecho a gozar de los siguientes días de descanso obligatorio: 1º de Enero; 5 de febrero; 8 y 21 de marzo; semana santa; 15 de mayo; 15 y 16 de septiembre; 1º, 2 y 20 de noviembre; 1º de diciembre (cuando corresponda al cambio del poder ejecutivo); 25 de diciembre y demás que sean establecidos por la UNAM y AAPAUNAM.

Cláusula 61 y 62. Períodos vacacionales. Los trabajadores académicos disfrutarán de dos períodos vacacionales, uno de 13 y otro de 15 días hábiles. Los períodos vacacionales incluyen el pago de estos períodos.

Cláusula 63. Prima vacacional. El personal académico tiene derecho a una prima vacacional del 60% del importe del salario íntegro de las vacaciones respectivas.

Cláusula 64. Disfrute de vacaciones interrumpidas por incapacidad. El académico tiene derecho a que cuando sufra incapacidad durante el período de vacaciones, se interrumpirán éstas, debiendo reanudarse una vez terminada la incapacidad.

Cláusula 65. Licencia por gravidez. Las trabajadoras académicas disfrutarán de noventa días, repartidos antes y después del parto, con goce de salario integrado.

Cláusula 66, Permiso por lactancia. A las trabajadoras académicas que presten un mínimo de 20 horas semanales de servicio se les dará una hora para alimentar a sus hijos, durante un lapso de hasta seis meses inmediatamente posterior al nacimiento.

Cláusula 67. Permisos por enfermedad de los hijos o el cónyuge. Los trabajadores académicos, cuando estos sean los responsables de sus hijos, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario integrado hasta por ocho días hábiles para que atiendan a los menores, y en casos excepcionales tendrán derecho a 5 días con goce de salario integrado por enfermedad y hospitalización del cónyuge.

Cláusula 68. Trámite de atención médica gratuita para los trabajadores académicos, cónyuge, hijos y ascendientes que padezcan cáncer u otra enfermedad mortal. El trabajador tiene derecho a pedir a la UNAM a través de AAPAUNAM, la tramitación de atención médica para sí mismos, su cónyuge, sus hijos y ascendientes, que sean dependientes económicos, cuando padezcan cáncer u otro tipo de enfermedad mortal, con las instituciones hospitalarias diferentes del ISSSTE que atiendan este tipo de padecimiento.

Cláusula 69. Licencias y permisos. Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos para faltar a sus labores en los siguientes términos: I. Con goce de salario hasta por 3 días consecutivos (no más de 3 en un semestre); II. Sin goce de salario por motivos personales en una o varias ocasiones, sin que estos excedan la suma de 15 días en un semestre y 30 días en un año.; III.. En caso de enfermedades no profesionales se dará licencia de acuerdo a los años laborados con goce de salario y en caso de que la incapacidad se prolongue se dará medio salario o sin goce de salario; IV. Con goce de salario durante 5 meses para realizar tesis de licenciatura; V con goce de salario para realizar tesis de maestría o doctorado; VI. se otorgará permiso a las madres trabajadoras hasta por un año sin goce de salario.

Cláusula 70. Licencia para el desempeño del servicio social. El trabajador académico tiene derecho a pedir licencia con goce de salario para realizar su servicio social hasta por 2 años.

Cláusula 71. Prestaciones del ISSSTE. Los trabajadores académicos recibirán todas las prestaciones que le otorga la ley del ISSSTE.

Cláusula 73. Incapacidades. Cuando los académicos se encuentren incapacitados para laboral tendrán derecho a recibir su salario íntegro y demás prestaciones conforme a lo dispuesto por la ley del ISSSTE. Si la incapacidad es permanente y proviene de un riesgo de trabajo, la UNAM proporcionará una gratificación equivalente a cuatro meses de su salario tabular. En caso de que sea una incapacidad permanente por un riesgo no profesional se le darán dos meses de gratificación de su salario tabular. Asimismo se le tendrán que pagar veinte días de salario por cada año de servicio.

Cláusula 74. Servicios médicos de urgencia. El trabajador tendrá derecho a que se le otorgue la atención médica de urgencia incluyendo la quirúrgica, en caso de ser necesario y a través de la Dirección General de Servicios Médicos de la UNAM.

Cláusula 75. Ropa de trabajo. Los trabajadores académicos que laboren en clínicas, talleres y laboratorios de la UNAM tienen derecho a recibir anualmente dos batas o dos uniformes de buena calidad, y los de actividades deportivas los uniformes correspondientes.

Cláusula 77. Pago de marcha. En caso de muerte, el trabajador tiene derecho a que se le proporcione a sus deudos un pago de marcha de 11 meses de salario íntegro si su antigüedad es hasta de 10 años; de 12 meses si es de más de 10 y menos de 20 años y de 14 meses si ha laborado de 20 años en adelante.

Cláusula 78, 79 y 80. Gestión de créditos. El trabajador tiene derecho a que la UNAM tramite préstamos, créditos y demás prestaciones del ISSSTE que correspondan a los académicos de la UNAM. Los créditos incluirán vivienda (cláusula 78); bienes de consumo y servicios (cláusula 79) y automóvil (cláusula 80).

Cláusula 82. Aparatos ortopédicos, lentes, prótesis, sillas de ruedas y consulta dental. El trabajador tendrá derecho a recibir bajo prescripción médica: anteojos; aparatos ortopédicos y auditivos; sillas de ruedas y prótesis (no estéticas), además de atención dental en las clínicas de la UNAM gratuitamente.

Cláusula 83. Seguro de grupo de vida y fondo de retiro. El académico tiene derecho a los siguientes seguros: I Un seguro de vida de grupo y colectivo y II un fondo de retiro por \$12,000.00.

Cláusula 84. Servicios de farmacia. Al trabajador académico que adquiera medicamentos en el Sistema de tiendas UNAM se le darán a precio de costo.

Cláusula 85. Beneficio de Canastilla. La trabajadora académica que dé a luz, tiene derecho a un vale equivalente a \$200.00 canjeable en las tiendas UNAM con la presentación de la licencia de gravidez.

Cláusula 86. Servicio de Guardería. Los trabajadores académicos tienen derecho a que sus hijos reciban el servicio de guardería en los Centros de Desarrollo Infantil, desde los cuarenta y cinco días de nacido y hasta los 6 años de edad.

Cláusula 87. Ayuda para guardería. Cuando no haya cupo en las guarderías o cuando éstas no estén establecidas, la UNAM otorgará \$200.00 por cada hijo con derecho al servicio.

Cláusula 88. Defensa legal en caso de accidente vehicular. En caso de que el trabajador académico tenga un accidente al conducir un vehículo durante una actividad vinculada con el servicio que desempeña en la UNAM, la Universidad lo defenderá sin costo alguno.

Cláusula 89. Servicios de transporte y vigilancia en instalaciones universitarias. El empleado tendrá derecho a transporte gratuito en los circuitos interior y exterior de ciudad universitaria , así como a vigilancia hasta las horas en que termine sus actividades.

Cláusula 90. Gestión ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la deducción de impuestos. Se tiene derecho a que la UNAM realice los trámites ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que tanto el automóvil como los libros sean considerados como instrumentos de trabajo para los efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Cláusula 91. Gestión para servicios turísticos y recreativos. El académico tiene derecho a la credencial y al programa de descuentos de <<Maestros a la Cultura>>, así como a todos los servicios turísticos y recreativos del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. De la misma manera tiene derecho a créditos en viajes nacionales e internacionales promovidos por el ISSSTE.

Cláusula 92. Boletos para entrada a actividades culturales y deportivas. El trabajador tiene derecho a boletos de entrada gratuita para actividades culturales, recreativas y deportivas (cada centro de la UNAM proporciona un número de boletos de entrada gratuita, dependiendo del evento).

Cláusula 93. Becas para el trabajador académico, cónyuge e hijos. Todos los trabajadores académicos, su cónyuge y sus hijos, si ingresan a alguna institución de la UNAM como alumnos tendrán derecho a una beca anual completa. Cuando la Universidad organice cursos, congresos, conferencias, simposios y cualquier otro tipo de actos culturales, previa petición de AAPAUNAM, se eximirá del pago a los trabajadores, cónyuge e hijos, siempre que su número no exceda el 15% del cupo o

capacidad del evento. Si algún hijo del trabajador necesitara de Educación Especial, se tendrá derecho a pedir una beca a la SEP tramitada por la UNAM.

Cláusula 95. Pago al personal académico becado para estudios de posgrado. Si el trabajador académico gana una beca para realizar estudios de posgrado en el país o en el extranjero, la UNAM le concederá permiso para ausentarse de sus labores con goce de salario, siempre y cuando acredite calificaciones aprobatorias.

Cláusula 96. Los trabajadores académicos tendrán derecho al 65% de las becas que asignen las escuelas con estudios incorporados a la UNAM.

Cláusula 97. Cursos en el Centro de Lenguas Extranjeras. Los trabajadores académicos, a petición de AAPAUNAM, podrán cursar exentos de cualquier pago, los idiomas que se imparten en el Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras (CELE), y en todos los Centros de enseñanza de idiomas de la UNAM.

Cláusula 98. Preferencia en inscripción y trámites escolares. En términos de la Legislación Universitaria, se dará preferencia al cónyuge e hijos de los trabajadores académicos para inscripción, cambio de carrera o cambio de horario, sistema o asignación de escuelas y facultades de la UNAM, conforme a el listado que presente AAPAUNAM.

Cláusula 99. Ayuda para la impresión de tesis. El trabajador académico tiene el derecho de que se le dé una ayuda económica de \$450.00 para la impresión de tesis en caso de que no se haya titulado de licenciatura o posgrado.

Cláusula 100. Ayuda para la adquisición de libros. El trabajador tiene derecho a recibir un vale para libros, durante el primer trimestre del año, canjeable en su red

de librerías con un costo de \$109.30 para quien esté contratado por menos de 20 horas y de 218.60 a quien esté contratado por 20 horas o más.

Cláusula 101. Ayuda para material didáctico. El trabajador académico tiene derecho a recibir una ayuda para material didáctico variable según su categoría.

Cláusula 102. Entrega al personal académico de un vale del día del maestro. El profesor tiene derecho a recibir un vale canjeable en la red de librerías UNAM con un valor de \$60.00 como celebración del día del maestro.

Cláusula 106. Regalías por derechos de autor. Los trabajadores académicos percibirán las regalías que les corresponden por concepto de derechos de autor o de propiedad intelectual, por trabajos realizados al servicio de la UNAM.

Cláusula 107. Formulación de planes y programas para la superación académica. Todo trabajador académico tiene el derecho a fortalecer su superación académica por medio de planes y programas que al efecto formule la UNAM, tendientes a elevar su nivel académico, mejorar la calidad de su actividad actual y perfeccionar sus conocimientos y habilidades.

Cláusula 109 y 110. Cursos de superación académica. La UNAM programará, organizará y desarrollará cursos de superación académica (cláusula 109), que serán impartidos a los trabajadores académicos, los cuales además de recibirlos tendrán derecho a que esos cursos tengan un valor curricular proporcionándoles la constancia respectiva (cláusula 110).

Algunas de las cláusulas aquí mencionadas son cubiertas automáticamente por la UNAM, como aguinaldo; vacaciones; prima vacacional; pago de

compensación por antigüedad y el descanso semanal, por mencionar algunos. Otros tienen que ser ejercidos por el trabajador, como el pedir licencias y permisos; asistir al servicio médico; solicitar becas; pedir ayuda económica para la impresión de tesis, etcétera. Existen otros derechos que aparentemente se cumplen pero como el trabajador no tiene noción exacta de ellos no los ejerce, tal es el caso de los vales de libros, uno que se debería otorgar el primer trimestre del año y otro el día del maestro, el primero de estos vales no se ha entregado durante los años 1996 y 1997.

Hay una gran cantidad de derechos que el académico interino tiene y no conoce y mucho menos exige que se cumplan, entre los principales están el derecho a que la UNAM analice su situación y le abra un concurso de oposición para estabilizarse laboralmente, además de que tiene derecho a que se le pague una indemnización, sobre todo si ya tiene algunos años trabajando en caso de que se prescinda de su trabajo. Este aspecto es uno de los que mayor presión ejerce sobre el trabajador pues, se encuentra en una incertidumbre constante pensando que puede ser despedido, generando presiones, preocupaciones y tensión que lo llevan a la manifestación de estrés y todos los efectos que éste conlleva mencionados en anteriores capítulos.

Los efectos producidos por el estrés dañan en muchos de los casos la salud del trabajador provocando enfermedades y en casos extremos la muerte, sin embargo el contrato colectivo no especifica que son las "enfermedades profesionales" dejando de lado este riesgo que el trabajador puede sufrir. La Ley Federal del Trabajo (1995, pág. 160), al respecto menciona únicamente dos tipos de enfermedades relacionadas con la profesión académica: la laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales y la neurosis (no específica a que se refiere con este término). No obstante no considera a estas enfermedades como incapacidades permanentes aunque no establece claramente los derechos que tiene el trabajador en caso de sufrirlas.

Asimismo, existen otras acotaciones referidas en la Ley Federal del Trabajo y que se encuentran en la cláusula 54 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico y se describen como sigue: el artículo 59 dice que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales (8 horas al día según el artículo 123 Constitucional); el artículo 60 menciona que la jornada diurna es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, la jornada mixta comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media y la jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas; el artículo 61 acota que la duración máxima de la jornada de trabajo será: ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete horas y media para la mixta y el artículo 63 dice que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. A este respecto hay que considerar que los trabajadores académicos cubren jornadas que van más allá de las horas reglamentarias y que generalmente no se les paga como lo describe la Ley Federal del trabajo (artículo 68. Pago extra del 200% más según las horas excedentes después de la 9 horas diarias de jornada) y el Contrato Colectivo de Trabajo (cláusula 56, ya mencionada). Las jornadas para algunos son mixtas, ejemplo de ello son la mayoría de los profesores que cubren horarios que van desde las 7 hasta las 22 horas con horas intermedias durante el día, las cuales no se les pagan.

De esta manera se observa que los anteriores derechos se están violando, y en el caso de los interinos la situación se recrudece, pues siempre serán los que menos privilegios gozarán, porque los que tienen una situación laboral más estable (definitividad, de carrera), tienen prioridad en la mayoría de los derechos.

Por su parte el Estatuto del Personal Académico en el artículo 6 menciona que serán derechos de TODO el personal académico (no clasifica por categoría):

I. Realizar sus actividades bajo el principio de libertad de cátedra.

II. Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad.

III. Obtener los aumentos que conceda la UNAM al revisar bienalmente los sueldos del personal académico.

IV. Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del ISSSTE.

V. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel.

VI. Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 cuando sea de medio tiempo.

VII. Los profesores de bachillerato no podrán impartir más de 30 horas de enseñanza oral a la semana y los de niveles profesional y posgrado más de 18 a la semana. Podrán autorizarse en los casos anteriores horas adicionales sin que la suma, en cualquiera de los casos de enseñanza efectiva, exceda las 40 horas a la semana.

VIII. El tiempo total de servicios que preste le personal académico no podrá exceder de 40 horas semanales.

IX. Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes.

X. Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones y recibir la prima correspondiente.

XI. Gozar de licencias en los términos del Estatuto y de las demás disposiciones aplicables.

XII. Disfrutar de un total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, con salario íntegro.

XIII. En caso de defunción los deudos del personal académico recibirán una remuneración de acuerdo con su antigüedad.

XIV. Recibir al jubilarse, una gratificación por parte de la UNAM.

XV. Manifestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento establecido.

XVI. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo con la legislación universitaria.

XVII. Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos y en su caso formar parte de dichos órganos.

XVIII. Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica e inconformarse de ellas.

XIX. Conservar estos derechos cuando desempeñen un cargo académico-administrativo de tiempo completo.

XX. Organizarse de forma libre e independiente de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad.

XXI. Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que se correspondan.

Al referirse a los profesores de asignatura el estatuto del Personal Académico dice, en su artículo 47, que dentro de esta categoría los profesores interinos y los definitivos tienen los mismos derechos y obligaciones que otros miembros del personal académico, especificando que además de lo referido en el artículo 6 que rige para todo académico, los derechos de los profesores de asignatura son:

Artículo 55. A) Percibir la remuneración que fijen los reglamentos y acuerdos de la Universidad por asistencia a exámenes, participación en comisiones, prestación de asesoría u otras actividades.

B) Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director, en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia.

C) Si son definitivos, ser adscritos a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios.

D) Desempeñar sus labores, en la medida de lo posible, en una sola dependencia.

El Contrato Colectivo de Trabajo no es muy explícito en cuanto a las obligaciones que se le exigen al académico, sin embargo es sabido que todo derecho conlleva una obligación, por lo que el Estatuto de Personal Académico retoma esta parte y menciona las obligaciones que los profesores tienen que cumplir.

3.2 Obligaciones.

El capítulo VII del Estatuto del Personal Académico, en su sección B se refiere a las obligaciones de los docentes las cuales son:

Artículo 56. A) Prestar sus servicios según el horario que señale su nombramiento, y de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de labores y reglamentos aprobados por el consejo técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos.

B) Presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas.

C) Cumplir, salvo excusa fundada, las comisiones que le sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el Rector.

D) Formar parte de comisiones y jurados de exámenes; y remitir oportunamente la documentación relativa.

E) Enriquecer sus conocimientos en la materia o materias que imparten.

F) Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología.

G) Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se les hayan encomendado.

H) Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos.

I) Impartir clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar. No se considerará como asistencia la del profesor que llegue a la clase con un retraso mayor de 10 minutos.

J) Cumplir los programas de su materia aprobados por el consejo técnico respectivo y dar a conocer a sus alumnos, el primer día de clases, dicho programa y la bibliografía correspondiente.

K) Realizar los exámenes en las fechas y lugares que fije el consejo técnico respectivo.

L) Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra; velar por su prestigio; contribuir al conocimiento de su historia y fortalecerla en cuanto a institución nacional dedicada a la enseñanza, a la investigación y la difusión de la cultura.

M) Las demás que establezca su nombramiento y la legislación universitaria.

Lo revisado en este capítulo muestra que si bien, los profesores de asignatura interinos no difieren sustancialmente en sus derechos con respecto a las demás categorías (sobre todo con los profesores de carrera y con los de asignatura

definitivos) , si tienen un importante factor en contra: su inestabilidad laboral, es decir trabajan por contrato el cual por diversos motivos les puede ser rescindido, lo que podría llevarlos a sentir una mayor presión por mantener su situación laboral, la cual a la mayoría de profesores les costo un gran esfuerzo lograr. A pesar de esto, no se podría afirmar contundentemente que los profesores de Carrera y los profesores de Asignatura Definitivos (los cuales también son poblaciones de interés en este trabajo) por tener una estabilidad laboral no presentan estrés. Las implicaciones que esto tiene en las tres categorías serán analizadas con mayor detalle en el siguiente punto.

4. SITUACIÓN CONTRACTUAL Y GENERACIÓN DE ESTRÉS EN ACADÉMICOS. Reseña de la vivencia académica en la ENEP Iztacala.

Lo plasmado hasta aquí muestra, en gran medida, lo que “debería ser” la situación contractual de los académicos. Sin embargo hay que distinguir que una realidad es la que se plasma en los Estatutos del Personal Académico, en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley Federal del Trabajo y otra en el desempeño cotidiano. Los lineamientos que enmarcan estos documentos están diseñados con la mayor objetividad posible previendo todas las vicisitudes que se pudieran presentar en la relación empleado (académicos)-empleador (Universidad). Pero las experiencias académicas diarias demuestran que las vivencias sobrepasan en mucho todo lo reglamentado. Cabría preguntarse entonces ¿qué sucede con el conglomerado de profesores de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala (UNAM) y qué relación existe entre su desempeño, su contratación y la presentación de niveles de estrés en ellos?. Es notorio por lo plasmado a través del presente capítulo, que los profesores universitarios tienen una serie de derechos que aparentemente los resguardan de cualquier arbitrariedad que se pudiera cometer con ellos, es más parecería que disfrutan de una situación envidiable que a lo externo es “bien vista”.

No obstante hay que cuestionarse que pasa más allá de lo escrito es esos documentos que salvaguardan los derechos del personal universitario.

La experiencia en las aulas y pasillos de la Universidad demuestra que existen reglas de acción no escritas que rigen el quehacer cotidiano de los académicos y más específicamente de los profesores de psicología adscritos a la Escuela de Estudios Profesionales Campus Iztacala.

Cuando se inicia la experiencia laboral, el profesional piensa que inmediatamente será contratado, lo cual por procedimientos administrativos no es posible sino hasta después de varios meses (8 meses o más), durante todo este tiempo su trabajo no será remunerado, las presiones económicas sumadas a cualquier otro problema familiar, de salud o social se ven recrudecidas por el intento de adaptarse a una nueva situación de trabajo. Así es difícil que el profesor sea inmune a toda esta serie de acontecimientos que lo envuelven durante los primeros meses de su estancia en la Universidad. Cuantos profesores, durante los primeros meses de labores, no muestran un serio deterioro en su aspecto físico reflejo de esta situación, aunque no hay cifras que lo avalen se podría decir que la mayoría de la planta docente ha notado estos efectos.

Cuando empieza a adaptarse a su nueva situación en el trabajo surgen nuevos retos que tiene que enfrentar de la manera más apremiante posible. La actualización constante es una parte inherente a su trabajo: quiere conocer los últimos aportes de su área de trabajo pero también les es exigido prepararse en campos que en muchas ocasiones no le son de interés por lo que la desmotivación se hace presente. Desean prepararse pero no encuentran apoyo en sus superiores. Desconocen la mayoría de sus derechos y los que conocen no saben como ejercerlos. En este sentido es obligación de la Universidad proporcionar un ejemplar del Contrato Colectivo de

Trabajo cuando es contratado un nuevo profesor, pero si el profesor firma su contrato muchos meses después de iniciar labores es poco probable que se le proporcione algún ejemplar del Contrato. Como entonces puede exigir sus derechos si se entera de ellos cuando le son comentados por algunos de sus compañeros y es probable que ya haya sido objeto de alguna injusticia.

En otro sentido los criterios para ir avanzando en su carrera dentro de la Universidad se ven auspiciados por los estímulos que otorga ésta, lo que genera en gran medida una competitividad desmedida que lo lleva a conformar un mayor curriculum a costa de deteriorar, en una gran cantidad de casos, las relaciones con sus colegas, menoscabando una de las principales fuentes de apoyo contra el estrés, las relaciones sociales.

La valoración que de todo esto hace el profesor lo llevan a buscar alternativas de afrontamiento, para sobrellevar además de lo ya mencionado aspectos como el ser considerado "el nuevo" y las desventajas que ello puede implicar (se le asignan los más pesados horario y las materias más desgastantes; tiene que asumir turno mixto, no se le proporciona un lugar para trabajar, etcétera) cometiendo un sin fin de arbitrariedades con él. Se enfrenta además a otro elemento, para lograr ascender de categoría y lograr una relativa estabilidad laboral tiene que presentarse a concursos de oposición a los que convoca la Universidad, lo cual más allá del concurso mismo y las habilidades que debe demostrar conlleva un desgaste psicológico considerable pues se intenta demostrar ante la misma institución y a los compañeros de trabajo que se tienen las aptitudes para desempeñar un cargo para el cual ya fue evaluado cuando ingreso.

Cuando por fin logra ascender de categoría se encuentra con que a excepción de una cierta estabilidad laboral, los beneficios que esto le reporta son mínimos y se

tiene que seguir enfrentando a una competitividad permanente. En caso de ascender a la más alta categoría (profesores de carrera) nota que aunque tiene un mejor sueldo y un mayor “estatus” profesional, las actividades que realiza adquieren un carácter más obligatorio y especializado, pues forman parte de las funciones que su nombramiento específica. La responsabilidad es mayor y si antes dejaba ciertas funciones relegadas ahora las tiene que asumir todas sin ninguna excusa.

Los riesgos que todo lo anterior involucra se ven reflejados en el malestar general que muestran algunos profesores a nivel social, físico y psicológico. El cual repercute en todas las instancias de su vida generando un ciclo estresante del cual no puede escapar, pues ante la presión utiliza recursos de afrontamiento, como el trabajar y estudiar, conseguir otro empleo, inscribirse indiscriminadamente a eventos académicos, entre otros muchos recursos, que en lugar de beneficiarlo le generan un estado de estrés crónico que percibe hasta que los efectos son muy notorios (somatizaciones, problemas familiares, escasas relaciones sociales, etcétera).

Es por esto que la investigación reportada a continuación toma como punto de referencia a 3 poblaciones de profesores de psicología pertenecientes a la UNAM, Campus Iztacala: Los de Carrera, los de Asignatura Definitivos y los de Asignatura Interinos, y los factores o elementos que generan en ellos patrones de estrés, obtenidos a través de un instrumento de evaluación de estrés elaborado para tal fin. En la siguiente sección se presenta la metodología utilizada en dicha investigación.

METODOLOGIA

El estrés así definido muestra que este fenómeno se particulariza en la medida en que todos los elementos involucrados con él se combinan para causar un impacto dañino en un sujeto específico. Dentro de todo este proceso es fundamental que cuenta

perdidos como amenazas y/o demandantes y que sobrepasan los recursos con los definidos como el nivel de respuesta que emite un sujeto ante diferentes estímulos. Es por lo anterior que aquí se investiga el fenómeno del estrés, el cual es

presiones que a corto, mediano y largo plazo impactan al individuo. alteran al individuo y a su entorno, todo lo cual se combina provocando excesivas igual modo están propensas a interacciones interpersonales agresivas o pasivas que la hipertensión, enfermedades coronarias u otro tipo de malestar psicósomático, de actividad tienen una mayor probabilidad de desarrollar alguna enfermedad, tal como En este sentido, se ha encontrado que personas que ejercen cierto tipo de

dicha discusión se toma mucho más amplia en el campo de la salud. concepto de estrés es ampliamente discutido en diferentes áreas de estudio, aunque de vida de las sociedades actuales, específicamente dentro de las grandes urbes, el ser humano. Así, por su frecuente alusión como aspecto que caracteriza los estilos referencia al estrés en los diversos ámbitos de la cotidianidad en que se desenvuelve En la actualidad, como ya ha sido mencionado, es muy común hacer

METODOLOGIA

la interpretación y valoración que se haga de los eventos potencialmente dañinos, por lo que cada sujeto vivirá una situación estresante como única e irrepetible. Lo cual conduce a pensar que si esto es cierto, habrá patrones estresantes en cada sujeto muy similares pero no iguales. Entonces el estudio de las formas en que el ambiente influye creando determinadas valoraciones (percepciones) en un sujeto que le afectan positiva o negativamente, puede permitir abrir uno de los tantos caminos que conducen al estudio del ser humano como un sujeto activo y cambiante que puede controlar su ambiente y utilizarlo para su beneficio sin dejar que el ambiente impacte en él negativamente en los ámbitos en que se desenvuelve.

Es por esto que se realiza la siguiente investigación donde se intentó combinar dos elementos de interés: por un lado incluir al estrés como uno de los aspectos más cotidianos y dañinos de la vida del hombre y por el otro realizar una evaluación donde la interacción (transacción) entre situaciones o eventos y los patrones de respuestas específicos sea fundamental. Para lograrlo se elaboró un cuestionario cuya finalidad fue identificar tanto los *estímulos* como las *respuestas* que cada uno de los participantes presentaba cuando se manifestaba en ellos el estrés.

Los *estímulos* fueron definidos como todos aquellos eventos o situaciones que el individuo percibiera como potencialmente dañinos.

Las *respuestas* fueron consideradas como todas las reacciones que se tienen ante tal percepción y pueden expresarse en tres dimensiones: motoras (lo que hace el individuo); cognitivas (lo que siente o piensa) y fisiológicas (respuestas autonómicas del organismo)

En el caso de los *estímulos* se consideraron las situaciones relacionadas con 5 áreas: laboral, salud, social, familiar y económica. En cuanto a las *respuestas* se definieron en tres modalidades: motora, cognitiva y fisiológica.

Así, el objetivo fue identificar los elementos y patrones de estrés en una muestra de académicos de la carrera de psicología a través de un cuestionario transaccional.

POBLACIÓN. Se formaron 3 grupos de profesores de psicología todos pertenecientes a la Universidad Nacional Autónoma de México, Campus Iztacala.

GRUPO 1.- 7 Profesores de Carrera.

Definición. Son profesores de Carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas y de investigación.

GRUPO 2. 4 Profesores de Asignatura Definitivos.

Definición. Son profesores de asignatura definitivos quienes son remunerados en función de las horas contratadas y cuya función principal es la docencia.

GRUPO 3. 17 Profesores de Asignatura Interinos.

Definición. Son profesores de asignatura interinos quienes son remunerados en función de las horas contratadas y que se encuentran supliendo a profesores definitivos. Su función principal, al igual que los profesores definitivos, es la docencia.

LUGAR.

La investigación se llevó a cabo en el CAMPUS IZTACALA, en los cubículos de cada uno de los profesores elegidos.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Para el grupo 1. Profesores de Carrera

- Que tengan nombramiento de Profesores de Carrera
- Que hayan trabajado en el área de estrés.
- Que quisieran participar.

Para el grupo 2. Profesores de Asignatura Definitivos.

- Que tengan nombramiento de Profesores de Asignatura Definitivos.
- Que hayan trabajado en el área de estrés.
- Que quisieran participar.

Para el grupo 3. Profesores de Asignatura Interinos.

- Que su categoría laboral fuera de Profesor de Asignatura Interino.
- Que estuvieran dispuestos a participar.

TIPO DE MUESTRA:

La población elegida fue seleccionada por medio de un muestreo no probabilístico intencional, que se caracteriza por el uso de un criterio y de un esfuerzo deliberado para obtener muestras mediante la inclusión de áreas típicas o grupos típicos en la muestra (Kerlinger, 1981).

OBJETIVO GENERAL.

Identificar los elementos y patrones de estrés en una muestra de académicos de la carrera de psicología a través de un cuestionario interaccional.

MATERIALES.

- Cuestionarios de estrés para las diferentes aplicaciones.
- Lápices.
- Plumas.

DISEÑO.

El diseño utilizado se inserta dentro de la investigación no experimental transversal descriptiva, la cual incluye la recolección de datos en un solo momento con el propósito único de describir variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 1994)

TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio llevado a cabo en este trabajo es descriptivo pues sólo intenta medir y describir las características de la muestra de profesores en cuanto al estrés.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.1 Elaborar un cuestionario interaccional de estrés donde se incluyan tanto situaciones como respuestas de estrés.

1.2 Identificar los elementos o situaciones estresantes en 3 grupos de académicos de psicología.

1.3 Identificar patrones de estrés en 3 grupos de académicos de psicología.

Se elaboró un cuestionario para evaluar el estrés, donde se consideraron tanto las situaciones como las respuestas de estrés que los participantes manifestaban, lo cual se basó en la postura transaccional de Lazarus y Folkman, quienes afirman que el estrés es una transacción o relación bidireccional entre el individuo y su entorno continuamente cambiante.

DEFINICIÓN DE VARIABLES.

LOS ESTÍMULOS fueron definidos como todos aquellos eventos o situaciones que el individuo percibiera como potencialmente dañinos.

LAS RESPUESTAS fueron consideradas como todas las reacciones que se tienen ante tal percepción y pueden expresarse en tres dimensiones: motoras (lo que hace el individuo); cognitivas (lo que siente o piensa) y fisiológicas (respuestas autonómicas del organismo)

CUESTIONARIO:

El cuestionario se dividió en 5 secciones, cada una de las cuales corresponde a cada una de las situaciones de interés ante las que se pueden presentar respuestas de estrés. Los reactivos presentados se dividieron como sigue (ver anexo 1 y 2).

SITUACIONES:

Área laboral

Área de la salud

Área social

Área familiar

Área económica (anexo 1).

RESPUESTAS:

Las respuestas serán consideradas en 3 modalidades.

MODALIDAD:

Motora (M)

Fisiológica (F)

Cognitiva (X) (anexo 2).

Finalmente el cuestionario quedó integrado por un cuadernillo que contenía las situaciones y unos espacios en blanco donde deberían anotar sus respuestas previamente obtenidas de una hoja de respuestas complementaria (ver anexos)

PROCEDIMIENTO.

FASE 1.

Esta fase consistió en la elaboración del instrumento donde se incluyeron varias de las posibles situaciones generadoras de estrés y las respuestas que podrían manifestarse ante éstas, tratando de comprender un universo exhaustivo de eventos y de respuestas. Además se realizó una revisión bibliográfica sobre el tema.

El cuestionario, en su presentación inicial incluyó un folleto donde se presentaron las situaciones generadoras de estrés en 5 áreas (laboral, salud, social, familiar y económica) por un lado, y una hoja donde se contemplaron un extensa cantidad de respuestas en sus 3 modalidades (motora, fisiológica y cognitiva) por el otro.

FASE 2.

En esta segunda fase, ya con el instrumento terminado, se procedió a ubicar a los profesores elegidos con base en su conocimiento y trabajo en el área de estrés. Se les pidió que contestaran el cuestionario y que contribuyeran con sus comentarios y observaciones a depurar el instrumento. Cabe hacer mención que en esta aplicación el único objetivo que se tuvo fue hacer una aplicación piloto cuyos resultados permitieron corregir el instrumento.

participar.

Finalmente el cuestionario se aplicó a una población de 17 profesores, de asignatura interinos, ubicándolos por áreas: clínica, educativa, experimental, métodos cuantitativos, educación especial, social y metodología. Se les solicitó su participación voluntaria y se les aplicó únicamente a aquellos que quisieron

FASE 6.

En esta fase se estableció contacto con los profesores de asignatura interinos los cuales además de tener conocimientos sobre estrés estuvieron de acuerdo en contestar el cuestionario. Se aplicaron 4 cuestionarios.

FASE 5.

En esta fase se llevo a cabo una segunda aplicación del instrumento con profesores de carrera que estuvieran de acuerdo en participar. Como la mayoría de ellos tenía conocimiento sobre el tema se les pidió que hicieran observaciones para mejorar en una etapa posterior el cuestionario. Se aplicaron 7 cuestionarios.

FASE 4.

Se procedió a la depuración y corrección del instrumento, tomando en cuenta los datos y observaciones proporcionados por los profesores, modificando de acuerdo con ello varias situaciones y varias respuestas del cuestionario.

FASE 3.

RESULTADOS

RESULTADOS

Los resultados obtenidos de los tres grupos a los que se les aplicó el cuestionario: un grupo de 7 profesores de carrera, un grupo de 4 profesores de asignatura definitivos y un grupo de 17 profesores de asignatura interinos, muestran que de acuerdo al objetivo propuesto que consistió en identificar los elementos y patrones de estrés en profesores de psicología, se encontró que son múltiples las situaciones o elementos ante los cuales los profesores responden, ya que sus respuestas se distribuyeron a lo largo de los 45 elementos (reactivos) que contenía el cuestionario, asimismo las respuestas de estrés (50 posibles) obtenidas ante esos elementos, presentaron patrones muy diversificados, sin embargo para entender ampliamente lo anterior es necesario hacer un análisis descriptivo de los resultados para cada grupo de profesores.

Los porcentajes de respuestas dadas a las diferentes situaciones que presentó el cuestionario fueron graficados obteniendo los resultados generales por área y por modalidad de respuesta. Las primeras gráficas incluyen las respuestas para cada una de las áreas: laboral, de salud, social, familiar y económica y su porcentajes correspondientes. Los siguientes resultados fueron condensados en tablas más específicas que describen las frecuencias y porcentajes por reactivo o situación: 14 reactivos para el área laboral, 13 para el área de la salud, 5 para el área social, 8 para el área familiar y 5 para el área económica (ver anexo 1). Posteriormente se muestra otra serie de gráficas que engloban las respuestas generales de los tres grupos por modalidad (motoras, cognitivas y fisiológicas). Las últimas tablas presentan los porcentajes de estrés enfatizando las respuestas específicas de mayor incidencia para cada grupo de profesores por medio de la presentación de tablas donde se presentan los porcentajes de respuestas (patrones de estrés), es decir, se describen

cada una de las respuestas que componen la 3 modalidades incluidas en el cuestionario, las cuales son: la modalidad motora (m) con 11 respuestas, la cognitiva (x) con 20 posibles respuestas y la fisiológica (f) con 19 respuestas (ver anexo 2). A continuación se presentan los porcentajes por área.

La figura 1 resume los resultados de los profesores de carrera (7 profesores) donde se observa que el **27%** de respuestas fueron para el **área laboral**; el **37%** para el **área de la salud**; **12%** para el **área social**; **10%** para el **área familiar** y **14%** para el **área económica**. En esta gráfica los profesores de carrera mostraron una mayor incidencia de respuestas en el **área de la salud**, seguida por el **área laboral**, el **área económica**, el **área social**, y por último el **área familiar**.

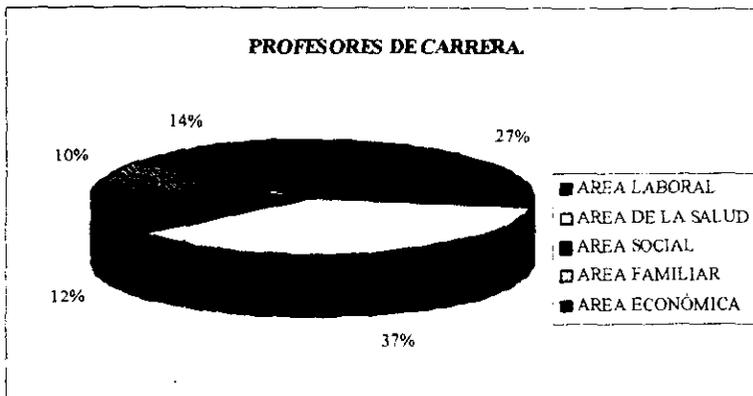


Figura 1. Porcentajes de respuestas que presentan los profesores de carrera ante las diferentes áreas de manifestación del estrés.

La figura 2 muestra los resultados de los 4 profesores de asignatura definitivos participantes, donde se puede observar que para ellos el área que representa una mayor fuente de estrés es la **laboral** con el **52.0%**; seguida por el área de **la salud** con **20%**; las áreas **familiar** y **económica** tienen porcentajes muy

similares, ya que mientras en la primera se dio un porcentaje de **10%** en la segunda se registro un **12%**. El área **social** fue la que tuvo una menor incidencia con un **6%**.

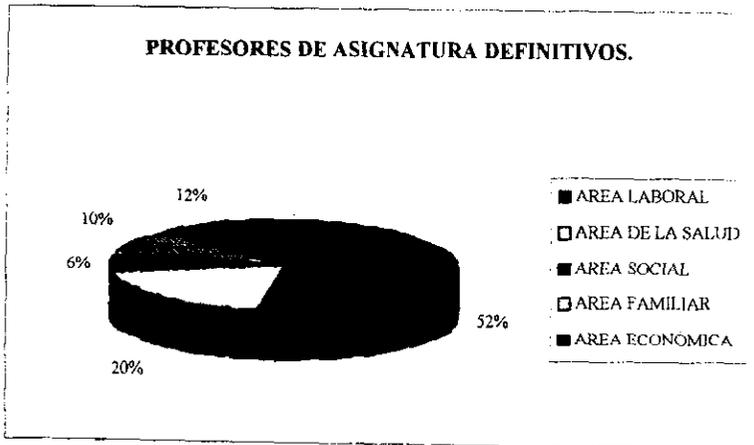


Figura 2. Porcentajes de respuestas que presentan los profesores de asignatura definitivos ante las diferentes áreas de manifestación del estrés.

La figura 3 presenta las respuestas dadas por 17 profesores de asignatura interinos los cuales denotan un porcentaje de **33** en el **área laboral**, de **29** en el **área de la salud**, de **10** en la **social**, de **15** en la **familiar** y de **13%** en la **económica**. Este grupo, al igual que el de profesores definitivos muestra un más definido patrón de estrés en el **área laboral**, seguido muy de cerca por el **área de la salud**, con un menor porcentaje se presentan las **áreas familiar, económica y social**.

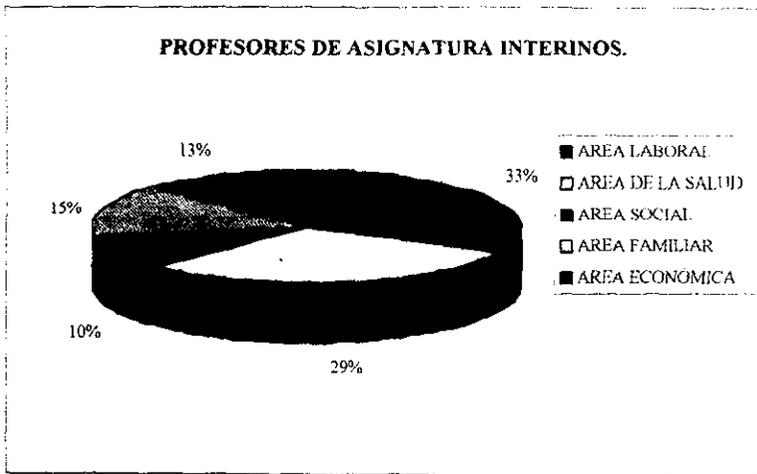


Figura 3. Porcentajes de respuestas que presentan los profesores de asignatura interinos ante las diferentes áreas de manifestación del estrés.

Al comparar a los tres grupos se puede notar que mientras que en los profesores de *carrera* predomina el área de la salud, en los otros dos grupos existe una mayor incidencia de estrés en el área laboral. Por el contrario el área que parece generar menos estrés es la social para los grupos de definitivos e interinos, mientras que los de *carrera* tienen un menor porcentaje en el área familiar. Lo anterior podría indicar, hasta aquí, que los grupos de profesores de asignatura interinos y definitivos muestran patrones de estrés muy similares en las diferentes áreas que contempla el cuestionario.

En las siguientes tablas se incluyen los resultados de los profesores por área, las cuales a su vez contemplan cada uno de los reactivos incluidos en ellas, aunque aquí solamente se mencionarán algunos de los resultados más significativos. Dentro del área laboral (tabla 1) las situaciones que mayores porcentajes tuvieron para los profesores de *carrera* fueron: **actividades que impliquen competencia con 14%**; **exceso de trabajo con 12.35%** y **la presión de tiempo con 10.67%**. El grupo de

los profesores de asignatura definitivos, igualmente muestra comportamientos muy característicos, pues se puede ver que fue en el área laboral donde este grupo tuvo sus mayor porcentaje, entre las situaciones más importantes como generadoras de estrés para ellos están: **ante el exceso de trabajo** y **ante la presión del tiempo** con **un porcentaje de 14.19** y **cuando tengo errores o equivocaciones** con **porcentaje de 13.58**. Los datos del grupo de los profesores de asignatura interinos resaltan al área laboral como la más representativa para este grupo donde los porcentajes significativos fueron para **el exceso de trabajo con 12.86%**; **cuando tengo errores o equivocaciones** con un **9.55%** y las **actividades administrativas con 9.19%**, los demás porcentajes se distribuyen entre los reactivos restantes, más o menos equitativamente si se toma en cuenta que ésta es el área que mayor número de reactivos presenta (14). Es notorio en esta tabla que los tres grupos presentan como actividad sobresaliente en la generación de respuestas de estrés **el exceso de trabajo**, mientras que **ante la presión de tiempo** y **cuando tengo errores o equivocaciones** son representativos de al menos dos de los tres grupos.

ÁREA LABORAL	Prof Carr	Prof Def	Prof Inter
1. Area Laboral	%	%	%
1. Ante el exceso de trabajo	12.35	14.19	12.86
2. Cuando tengo errores o equiv.	9	13.58	9.55
3. Ante la presión de tiempo	10.67	14.19	7.72
4. Ante activ. inter. a) docentes	3.37	3.7	
b) formación profesional	6.17	8.79	3.67
c) Administrativas	6.74	4.93	9.19
5. Ante activ. exter. a) hogar	2.8	3.7	2.94
b) otro trabajo	5.61	0	5.14
c) formación profesional	3.37	6.17	4
6. Ante la posible perd. o cambio de emp.	3.93	0	8
7. Ante activ. que impliquen competencia	14	11.72	8.45
8. Ante situaciones nuevas	4.49	7.4	8.45
9. Cuando mi rendimiento es deficiente	9.55	8.64	8.82
10. Cuando alguien me critica	7.86	4.93	6.61

TABLA 1. Porcentajes de respuestas de los profesores en el área laboral.

La tabla 2 corresponde a el área de la salud, y es el área donde los profesores de carrera mostraron sus más altos porcentajes. Fueron varias las situaciones que

La tabla 2 corresponde a el área de la salud, y es el área donde los profesores de carrera mostraron sus más altos porcentajes. Fueron varias las situaciones que generaron reacciones de estrés, dentro de la más significativas se encuentran **las enfermedades graves en la familia y los congestionamientos de tránsito** ambas con un porcentaje de **13**, seguidos de **cuando se emplea mucho tiempo en una actividad** con **11.34**. Para los profesores de asignatura definitivos los porcentajes más representativos en el área de la salud lo constituyeron **cuando empleo mucho tiempo en una actividad** con **20.96%**, **la contaminación por basura y los congestionamientos de tránsito** con **12.9%** en ambos casos. Para los profesores de asignatura interinos se presentan como reactivos más importantes: **los congestionamientos de tránsito** con **13%**, **cuando empleo mucho tiempo en una actividad** con **12.6%** y **ante una enfermedad grave personal** con **10.97%**. En esta tabla se puede distinguir que en cuanto a respuestas específicas se refiere, los tres grupos consideran que los eventos que mayormente les generan estrés son **los congestionamientos de tránsito y el emplear mucho tiempo en una actividad** siendo notorio como los elementos estresantes pueden coincidir en grupos que parecen diferentes.

ÁREA DE LA SALUD	Prof Carr	Prof Def	Prof Inter
<i>ii. Area de la salud</i>	%	%	%
1. Ante la posibilidad per. de a)accidente	9.66	1.61	9.35
b)enfermedad leve	6.3	11.29	5.7
c)enfermedad grave	9.66	6.45	10.97
2. Ante la posi. que la fam. sufra a)accid.	7.98	3.22	7.72
b)enfermedad leve	3.78	0	5.28
c)enfermedad grave	13	1.61	8.94
3. Ante los eventos de cont. a)aire	5	9.67	4.87
b)ruido	8.4	4.83	7.31
c)basura	5.46	12.9	5.7
d)Otro (s), especifica	1.26	3.22	1.21
4. Ante los congestionamientos de trans.	13	12.9	13
5. Al recorrer largas distancias	5	11.29	7.31
6. Cuando empleo mucho tiem. en una act.	11.34	20.96	12.6

TABLA 2. Porcentajes de respuestas de los profesores en el área de la salud.

La tabla 3 presenta los datos del área social, donde los reactivos: **cuando las reglas de mi grupo y las propias difieren con porcentaje de 34.61; ante la falta de apoyo de lo que me rodea con porcentaje de 28.2 y las aglomeraciones con porcentaje de 26.92** fueron los más representativos para los profesores de carrera. El reactivo más significativo en el grupo de profesores definitivos lo constituye **las aglomeraciones con 61.11%**, es importante mencionar que esta área fue la de menor incidencia para este grupo, además de ser una de las que menos reactivos tiene. El área social, para el grupo de profesores de asignatura interinos fue la que menos generó estrés (resultados similares a los del grupo de profesores de asignatura definitivos) donde la distribución de porcentajes quedó como sigue: **el 28% fueron para ante la falta de apoyo de lo que me rodea y 25.6% para las aglomeraciones**, en este último reactivos coincide con el grupo de asignatura definitivos que lo consideran de los más estresantes.

ÁREA SOCIAL	Prof Carr	Prof Def	Prof Inter
III. Area social	%	%	%
1. Aglomeraciones	26.92	61.11	25.6
2. Ante las reglas impuestas por mi gpo.	6.41	0	13.41
3. Ante las reglas impuestas por mi mis.	3.84	0	10.97
4. Cuando las reg. de gpo y las prop dif.	34.61	11.11	21.95
5. Ante la falta de apoyo de que me rod.	28.2	27.77	28

TABLA 3. Porcentajes de respuestas de los profesores en el área social.

La tabla 4 incluye los porcentajes del área familiar, donde el reactivo más representativo en el grupo de profesores de carrera fue el que se refiere a **los disgustos entre los miembros de la familia con porcentaje de 39.68**. los porcentajes restantes estuvieron distribuidos entre los reactivos complementarios sin que ninguno de ellos fuera demasiado sobresaliente, cabe apuntar que en esta área fue donde este grupo tuvo sus frecuencias y porcentajes más bajos. En los

profesores definitivos se identifican como situaciones más relevantes **los disgustos entre los miembros de la familia** con **33.33%** y **las actividades escolares** con **23.33%**. Podría mencionarse que, al igual que los profesores de carrera, este grupo presenta como reactivo altamente generador de estrés **los disgustos entre los miembros de la familia**. Los resultados del grupo de asignatura interinos en el área familiar que se resumen en los resultados revelan que el **17.32%** corresponden a **disgustos entre los miembros de la familia**; **16.56%** a **disgustos con personas fuera de la familia** y **14.96%** a **ante actividades escolares**, resulta importante anotar que en los tres grupos ha sobresalido el reactivo **disgustos entre los miembros de la familia** como el que produce más estrés

AREA FAMILIAR	Prof Carr	Prof Def	Prof Inter
IV. Area familiar	%	%	%
1. Cuando en la casa vivem pers. ajenas	7.93	0	9.44
2. Ante disgustos: a)entre los miem. fam.	39.68	33.33	17.32
b)con otras personas fuera de la fam.	20.63	10	16.56
3. Vivir en espacios reducidos	0	16.66	13.38
4. Ante las activ.cotidi: a)tareas ordinar.	7.93	3.33	11
b)tareas extraordinarias de la casa	1.58	0	7.87
c)de servicio	12.69	13.33	9.44
5. Ante actividades escolares	9.52	23.33	14.96

TABLA 4. Porcentajes de respuestas de los profesores en el área familiar.

En la tabla 5 se puede observar que los reactivos más sobresalientes en el área económica para el grupo de los profesores de carrera fueron: **cuando mis ingresos resultan insuficientes** con **29.34%**; **cuando mis ingresos disminuyen parcial o totalmente** con **25%** y **cuando tengo gastos imprevisto** con **23.91%**. Con esto se ve que el área económica (5 reactivos) en el grupo de carrera tuvo una mayor incidencia que el área familiar a pesar de que ésta última tiene más reactivos (8). Por su parte, los profesores de asignatura definitivos incluyen mayormente como reactivos importantes en esta área: **cuando mis ingresos resultan insuficientes** con **29.72%**, **cuando mis ingresos disminuyen parcial o totalmente** con **27%** y

cuando me enfrento a deudas con 24.32%. Al compararse esta área con la de los profesores de carrera se encuentra que en ambos grupos fuentes de estrés a considerar son: **cuando mis ingresos resultan insuficientes y cuando mis ingresos disminuyen**. Los datos para el grupo de profesores interinos permiten constatar que el **25.23%** de las respuestas correspondieron a *cuando mis ingresos resultan insuficientes* y **22.42%** a *cuando mis ingresos disminuyen parcial o totalmente*, estos reactivos son otro elementos que produce estrés y que comparten los tres grupos, pues los 3 tienen las mayores frecuencias en ellos.

ÁREA ECONÓMICA	Prof Carr	Prof Def	Prof Inter
V. Área económica	%	%	%
1. Cuando mis ingresos resultan insufic.	29.34	29.72	25.23
2. Cuando me enfrento a deudas	14.13	24.32	16.82
3. Cuando tengo gastos imprevistos	23.91	18.91	17.75
4. Cuando no tengo control de mis gast.	3.6	0	17.75
5. Cuando mis ingresos dismin. par. o tot.	25	27	22.42

TABLA 5. Porcentajes de respuestas de los profesores en el área económica.

En la figura 4 se ilustran los porcentajes generales por modalidad y por grupo, obteniéndose con ello los patrones de respuesta característicos, con estos resultados se da respuesta a la segunda parte del objetivo la cual se centra en la identificación de los patrones de respuesta de los tres grupos que formaron parte de la investigación. El *grupo de profesores de carrera* en la modalidad motora, presentó un patrón de respuestas de **25%** del total; en la modalidad cognitiva el patrón fue **35%** y en la fisiológica de **40%**, predominando en este grupo las respuestas fisiológicas seguidas por las respuestas cognitivas.

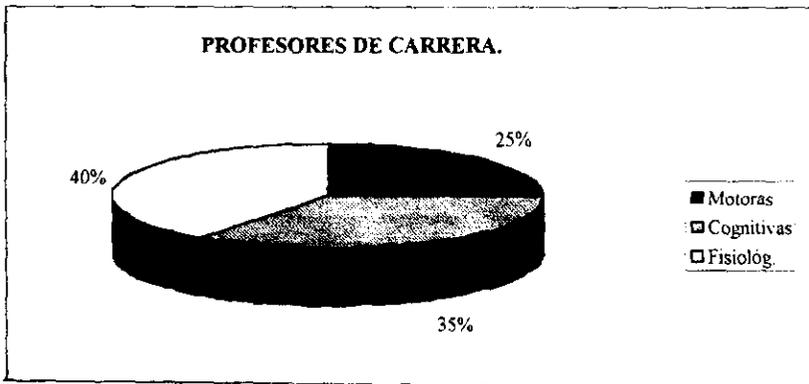


Figura 4. Porcentajes de respuestas por modalidad que presentan los profesores de carrera.

Los profesores de asignatura definitivos (figura 5) presentan un patrón de respuestas para la modalidad motora de 29%; para la modalidad cognitiva de 43% y de 28% para la modalidad fisiológica. En éste grupo se nota que la modalidad cognitiva obtuvo un porcentaje considerablemente mayor que las otras dos.

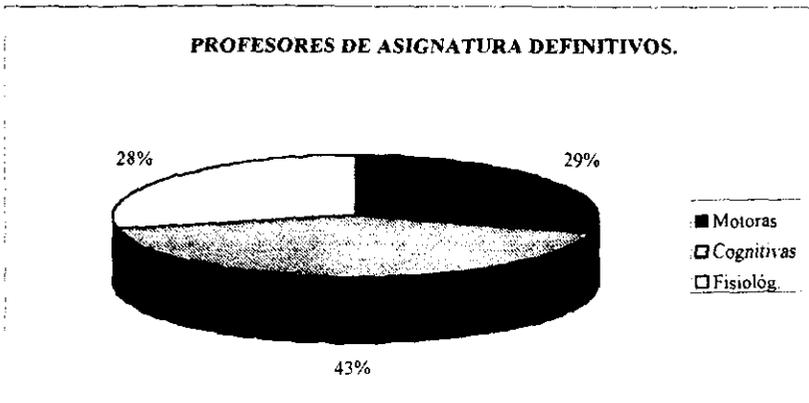


Figura 5. Porcentajes de respuestas por modalidad que presentan los profesores de asignatura definitivos.

Los profesores de asignatura interinos (figura 6) mostraron un porcentaje de **25%** para la modalidad motora, un **45%** para la modalidad cognitiva y un **30%** para la modalidad fisiológica. En los grupos de profesores de asignatura (tanto los definitivos como los interinos) los resultados son muy similares, ya que en ambos grupos las respuestas cognitivas se encuentran por arriba del 40%. Asimismo las otras dos modalidades de respuesta (motoras y fisiológicas) se observan muy heterogéneas en los dos grupos pues oscilan en un intervalo que va del **25%** al **30%**. Por el contrario en el grupo de profesores de carrera predomina la modalidad fisiológica, presentado al igual que en los resultados por situación o elemento una leve diferencia con los otros dos grupos.

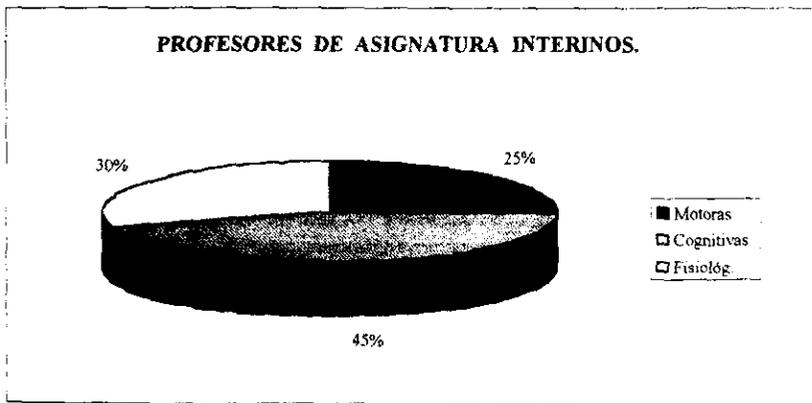


Figura 6. Porcentajes de respuestas por modalidad que presentan los profesores de asignatura interinos.

En el siguiente segmento se presentan los resultados correspondientes a los patrones de respuesta específicos por modalidad enfatizando las respuestas que los académicos tienden a expresar cuando manifiestan estrés. La tabla 6 condensa las respuestas en la modalidad motora donde predominan las respuestas: *expresiones verbales agresivas* y *dedicarle mucho tiempo a una actividad* con un porcentaje de

14.81 para ambas y *aumento de actividades* y *evitar la situación* con porcentaje de 12.96, en el grupo de profesores de carrera. Los resultados de los profesores de asignatura definitivos, permiten observar que en este grupo predominan las repuestas motoras: *expresiones verbales agresivas* con 22.22%, *el aumento de actividades* con 15.55%, *el dedicarle mucho tiempo a una actividad* 14.44% y *realizar varias actividades a la vez* con 13.33%. Dentro de esta modalidad es visible que los profesores de ambos grupos recurren mayormente a las expresiones verbales agresivas que a cualquier otros tipo de expresión motora. Las respuestas motoras mencionadas por los profesores de asignatura interinos indican que la respuesta que presenta un mayor porcentaje es *sustituir actividades* con 21.69% seguida de *evitar la situación* con 17.92% y *aumento de actividades* con 16.98%.

RESPUESTAS MOTORAS	Prof Carre.	Prof Def.	Prof Inter.
M1. Realizar varias actividades a la vez	6	13.33	9.9
M2. Sustituir actividades	6.79	2.22	21.69
M3. Aumento de actividades	12.96	15.55	16.98
M4. Abandonar la situación	7.4	10	2.35
M5. Evitar la situación	12.96	2.22	17.92
M6. Expresiones verbales agresivas	14.81	22.22	2.35
M7. Expresiones físicas agresivas	4.32	6.66	2.35
M8. Movimientos Corporales	7.4	10	8.96
M9. Decremento de actividades	7.4	3.33	4.24
M10: Dedicarle mucho tiempo a una ac	14.81	14.44	6.6
M11. Otra (s)	3	0	6.6

TABLA 6. Porcentajes de respuestas que presentan los profesores en la modalidad motora.

En la tabla 7 se muestran los porcentajes de la modalidad cognitiva, donde el grupo de profesores de carrera presenta un patrón de respuestas de 14% para la respuesta *Ira*; un 10% para *magnificar los eventos* y un 8.77% para *inseguridad*. Por otro lado las respuestas cognitivas que más expresan los profesores definitivos son la *ira* con 18.51% y el *sentimiento de impotencia* con 14%. En esta modalidad

la ira es significativamente más mencionada que cualquier otra respuesta. En el grupo de los profesores interinos se nota una clara diferencia entre las respuestas de *insatisfacción (14.47%)* y la de *desafío (10.72%)* con las restantes respuestas, las cuales no alcanzan ni siquiera el 10%. Sin embargo también se nota que los porcentajes restantes están distribuidos equitativamente en una considerable cantidad de respuestas.

RESPUESTAS COGNITIVAS	Prof Carr	Prof Def	Prof Inter
X1. Incompetencia o ineficacia	1.75	9.62	1.6
X2. Impotencia	5.7	14	6.16
X3. Desafío	8.33	8.14	10.72
X4. Desvalorización o inferioridad	1.31	0.74	0.8
X5. Tristeza	7.45	4.44	4.82
X6. Ira	14	18.51	5.89
X7. Insatisfacción	7.45	5.92	14.47
X8. Daño	1.75	0.74	0.53
X9. Autocompasión	1.75	0.74	0.26
X10. Desamparo	3.5	0.74	4.82
X11. Inseguridad	8.77	5.92	9.65
X12. Abumimiento	3.5	5.18	8.57
X13. Pensamientos absolutistas	3.5	0.74	0.8
X14. Tendencia a magnificar eventos	10	7.4	6.97
X15. Tendencia a minimizar los eventos	1.31	0	3.48
X16. Atribuciones negativas	3.5	7.4	2.68
X17. Atribuciones positivas	3.94	1.48	7.5
X18. Expectativas negativas	5.7	4.44	1.6
X19. Distorsión del pensamiento	1.75	0	0.8
X20. Otra (s)	4.82	3.7	7.77

TABLA 7. Porcentajes de respuestas que presentan los profesores en la modalidad cognitiva.

En la tabla 8 se concentran las respuestas fisiológicas; en esta modalidad sobresalen en el grupo de profesores de carrera las respuestas: *tensión muscular* con **20.3%**, *dolor de cabeza* con **11.49%**, *sensación de cansancio* con **10.72%** y *elevación de la tasa cardíaca* con **10.34%**. Las respuestas fisiológicas más mencionadas en el grupo de profesores definitivos fueron en orden descendente:

tensión muscular 21.59%, sudoración 17% y dolor de espalda 15.19%. En el grupo de profesores de asignatura interinos sobresale como en los otros grupos la *tensión muscular* con un **porcentaje 22**, con menores porcentajes, pero también sobresalientes destacan: la *sensación de cansancio* con **17.2%** y el *dolor de cabeza* con **12.4%**.

RESPUESTAS FISIOLÓGICAS	Prof Carr	Prof Def	Prof Inter
F1. Elevación de la tasa cardíaca	10.34	5.68	6.8
F2. Respuesta galvánica de la piel	0.38	4.54	9.6
F3. Sudoración	6.89	17	3.6
F4. Temblor	3.83	2.27	0.4
F5. Frío	0.76	2.27	0.8
F6. Dolor de cabeza	11.49	4.54	12.4
F7. Dolor de cuello	6.13	4.54	4
F8. Dolor de pecho	1.14	0	2.8
F9. Dolor de espalda	8.42	15.9	4.8
F10. Náusea	2.68	1.13	3.2
F11. Sensación de cansancio	10.72	6.81	17.2
F12. Insomnio	6.89	4.54	6.4
F13. Elevación de la frec. respiratoria	4.98	1.13	1.2
F14. Hambre en exceso	2.29	2.27	0
F15. Pérdida del deseo sexual	0	0	0.8
F16. Tensión muscular	20.3	21.59	22
F17. Impotencia	2.29	0	0.4
F18. Frigidez	0	0	0.4
F19. Otra (s)	0.38	5.68	3.2

TABLA 8. Porcentajes de respuestas que presentan los profesores en la modalidad fisiológica.

Resumiendo se puede observar a través de las tablas que hay patrones muy similares en las tres modalidades para los tres grupos; en la **modalidad motora** el **aumento de actividades** es de las repuestas de mayor frecuencia en los tres grupos. **Evitar la situación** es característico, tanto del grupo de los profesores de carrera como de los de asignatura interinos, aquí hay que resaltar esta similitud pues, en general las respuestas más parecidas se dieron entre los profesores de asignatura definitivos e interinos. **Las expresiones verbales agresivas** fueron de las que más

mencionadas por los profesores de carrera y los de asignatura definitivos, así como **dedicarle mucho tiempo a una actividad.**

En la **modalidad cognitiva** se observa que aunque en los tres grupos las respuestas son diversas, existen algunas que predominan y que son compartidas por dos grupos: ejemplo de ello es la **ira** que se presenta con un alto porcentaje tanto en el grupo de profesores de carrera como en el de asignatura definitivos. En esta modalidad puede notarse que el grupo de profesores de asignatura definitivos y el de interinos no coincidieron en sus respuestas.

En la modalidad fisiológica, los tres grupos anotan como la sensación fisiológica más frecuente la **tensión muscular**, lo cual da idea de que es una respuesta que debe estar presente en trabajos relacionados con el estrés, además de que se debe tomar en cuenta para las investigaciones que vayan dirigidas al tratamiento. Otras de las respuestas que mayor incidencia tuvieron fueron **el dolor de cabeza y la sensación de cansancio**, las cuales fueron expresadas tanto en el grupo de profesores de carrera como en el de asignatura interinos, es curioso cómo al especificar los patrones de respuestas, se fueron dando algunas similitudes entre esos dos últimos grupos, lo cual inicialmente no parecía posible.

Así, los resultados de manera general nos muestran que las diferencias entre los grupos de profesores: de carrera, de asignatura definitivos y de asignatura interinos, tanto en los elementos como en los patrones de estrés, no parecen ser concluyentes, sin embargo si se puede decir que los porcentajes de respuestas (patrones de respuesta), ante diferentes situaciones (elementos) fueron considerados por todos los profesores como elementos que les podían causar estrés.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El apartado anterior, donde se muestran los resultados más significativos obtenidos en los tres grupos de profesores que formaron parte de la investigación, indica la serie de situaciones generadoras de estrés por un lado y las respuestas más representativas por el otro, sin embargo para poder adentrarse en el enfoque **interaccional o transaccional** propuesto por Lazarus y Folkman y retomado en este trabajo, es necesario incidir más específicamente en cómo se dio la relación bidireccional entre factores estresantes y respuestas particulares, es decir, la manera en que se presentó **LA INTERACCIÓN**.

El siguiente análisis se realizará por grupo de profesores, resaltando únicamente las interacciones más significativas de cada grupo.

Los profesores de carrera como ya presentaron la mayoría de sus respuestas en *el área de la salud*: las enfermedades graves generaron en ellos respuestas sobre todo fisiológicas como: **dolor de cabeza, tensión muscular e insomnio**, en las modalidades motora y cognitiva no presentaron respuestas demasiado significativas. **Los congestionamientos de tránsito** les hacen que expresen a nivel motor **expresiones verbales agresivas**, a nivel cognitivo **ira** y a nivel fisiológico **dolor de cabeza**. Por último **cuando tienen que emplear mucho tiempo en una actividad** ellos responden sobre todo **dedicándole mucho tiempo a esa actividad** (motora), con **ira y aburrimiento** (cognitivas) y con **tensión muscular** (fisiológica).

Otra área que parece ser una fuente de estrés para estos profesores es *la laboral* donde **actividades que impliquen competencia** generan respuestas como **aumentar sus actividades** (motora), **dedicarle mucho tiempo a una actividad** (motora.), **desafío** (cognitiva), **elevación de la tasa cardíaca** (fisiológica), **dolor de**

espalda (fis.), y tensión muscular (fis.). El exceso de trabajo les hizo que respondieran **realizando varias actividades a la vez (m), aumentando sus actividades (m), con sensación de cansancio (f)** pero sobre todo con **tensión muscular**. La tercer situación más mencionada fue **la presión del tiempo** en donde reaccionaron con **expresiones verbales agresivas (m), con elevación de la tasa cardíaca (f) y con tensión muscular (f).**

Retomando lo anterior hay que enfatizar que ello puede ocasionar en estos profesores a mediano y largo plazo alteraciones en su salud, pues se da aquí un círculo estresante difícil de cortar: preocupación por la salud ⇒ eventos potencialmente dañinos ⇒ respuestas fisiológicas-motoras-cognitivas ⇒ preocupación por la salud ⇒ somatizaciones ⇒ enfermedades crónicas y degenerativas ⇒ preocupación por la salud.

Pareciera con esto que a los profesores de carrera, su situación laboral les preocupa menos que la salud, no obstante los resultados obtenidos muestran que el área de trabajo es la segunda fuente de estrés, lo que posiblemente denotaría que si bien los académicos de este grupo se sienten más seguros con su situación contractual no han dejado de preocuparse por ella pues ahora se les requiere que mantengan la categoría ganada, es por ello que mencionan sentirse alterados cuando existen actividades de competencia (lo cual es uno de los factores que más promueve la Universidad), exceso de trabajo y presión de tiempo.

Por su parte **los profesores de asignatura definitivos** mostraron en los resultados que el área que más les produce estrés es **la laboral** en situaciones como **el exceso de trabajo** al que responden **realizando varias actividades a la vez y aumentando sus actividades** en la modalidad motora; con **sentimientos de**

impotencia en la cognitiva y **con dolor de espalda** y **sensación de cansancio** en la fisiológica. **Ante la presión de tiempo** ellos manifestaron **realizar varias actividades a la vez** (m), **sentir que es un desafío** (c), **sudoración** (f) y **tensión muscular** (f). Este grupo mencionó que otra situación dentro del área laboral que les hacia sentir estrés es **cuando cometían errores o equivocaciones** en donde su manera de responder era **realizando varias actividades a la vez** (m), **aumentando sus actividades** (m), **dedicándole mucho tiempo a la actividad** (m), con **sentimientos de incompetencia o ineficacia** (c), con **insatisfacción** (c) y con **tendencia a agrandar los eventos**. Este grupo no presentó respuestas fisiológicas relevantes.

El campo de la salud fue la segunda área en importancia para la presentación de estrés en los académicos definitivos donde anotan que **cuando emplean mucho tiempo en una actividad** responden con **ira** (c) y con **sudoraciones** (f). **La contaminación por basura** produce en ellos respuestas como **expresiones verbales agresivas** (m) e **ira** (c).

Este grupo de académicos expone al área laboral como su máxima productora de estrés, mencionando como elementos de suma presión; el exceso de trabajo y la presión de tiempo los cuales generalmente van ligados pues si se tiene demasiado trabajo en un sector es probable que se le asigne menos tiempo a otras actividades dentro del mismo trabajo y aún fuera de él. Mención aparte es el reactivo cuando tengo errores o equivocaciones donde se vislumbra una gran preocupación por cumplir en el trabajo y tal vez más allá de esto el no ser criticados, pues un desempeño considerado como ineficaz supone ser valorado negativamente por los demás y lo peor ser valorado como incompetente por el profesor mismo. Ahora bien aunque los definitivos responden más cognitiva que fisiológica o conductualmente,

también se puede notar en este grupo una relación con índices como el ponerse en una constante actividad, descargar el malestar con frases agresivas, sudoración y tensión muscular. Pero porqué es importante mencionar tales reacciones, tal vez porque hoy en día, aún cuando no se ha determinado una relación causal entre respuestas de estrés y enfermedades, si parece que hay una estrecha relación entre ellos, provocando un desequilibrio en la salud a todos niveles, baste observar en este mismo grupo los porcentajes de respuesta registrados en el área de la salud que después de la laboral son los de mayor frecuencia.

En torno a **los profesores de asignatura interinos**, se denota que el área que más les produce estrés *es la laboral*, aunque no difieren en un gran porcentaje del área de la salud, que es en la que manifiestan el segundo mayor porcentaje de respuestas. En el **área laboral** sobresalen situaciones como el **exceso de trabajo** que les produce respuestas como **realizar varias actividades a la vez** (m), **sensación de cansancio** (f) y **tensión muscular** (f); **cuando tienen errores o equivocaciones** en una situación presentan **insatisfacción** (c), **elevación de la tasa cardíaca** (f) y **sudoración** (f). En este grupo es notorio que un reactivo que no mencionaron los dos grupos anteriores es de los principales para este grupo: **las actividades administrativas**, a ellas los profesores reaccionan **evitándolas** (m), con **aburrimiento** (c) y con **tensión muscular** (f).

La segunda área de mayor incidencia fue *la de salud* donde los **congestionamientos de tránsito** fueron uno de los eventos más significativos ante lo cual responden con **sentimientos de impotencia** (c), con **dolor de cabeza** (f), **sensación de cansancio** (f) y con **tensión muscular** (f). Cuando emplean mucho tiempo en una actividad les produce, además, **movimientos corporales constantes** (m), **aburrimiento** (c) y **tensión muscular** (f). Otro de los eventos más importantes

en la generación de respuestas de estrés fue **una enfermedad grave personal**, ante lo que responden **sustituyendo actividades, decrementando actividades (m)**, con **inseguridad (c)**, **tendiendo a agrandar los eventos (c)**, con **atribuciones positivas respecto a un evento (c)**, con **expectativas negativas (c)** y **dolor de cuello (f)**.

El ejemplo de los profesores interinos presenta varios aspectos que es *importante mencionar*. Los académicos en esta situación denotan varias respuestas de estrés, entre las que se encuentran sentirse cansados, aburridos y tensos principalmente en el área laboral, en situaciones como un trabajo excesivo o cuando *cometen algún error, lo cual puede estar relacionado con el esfuerzo realizado cotidianamente en el desempeño de su labor, pues es frecuente que ellos tengan los horarios y las cargas de trabajo más fuertes*. Si a esto se le anexa que son el grupo *con mayor inestabilidad laboral y el que menos ejerce sus derechos se podrá entender el porque se sienten estresados en este contexto*. Por otro lado algunos se sienten aburridos y tensos cuando además de sus actividades cotidianas les son *asignadas funciones administrativas (por ejemplo llenar actas al finalizar cada semestre)*, pues estas comúnmente son una actividad extra a la gran cantidad de tareas que tienen que enfrentar día con día. Otros en cambio tienen cargos administrativos que *les reportan mayor trabajo aunque no necesariamente mayor sueldo*. Como ocurrió en los otros grupos otra de las áreas que más repercusiones tiene fue el área de la salud donde se reportan varias respuestas fisiológicas como *tensión muscular y cansancio, pero sobre todo respuestas cognitivas de impotencia, ideas negativas e inseguridad, y atribuciones positivas*, es esta última respuesta la que merece un comentario aparte ya que a diferencia de los demás profesores, los académicos *de este grupo remarcan que pueden pensar positivamente alrededor de una enfermedad, lo cual puede ser una estrategia que contrarresta las respuestas negativas que esa misma situación les ocasiona. Aún y cuando ello parece*

contradictorio no lo es, pues da la noción de que intentan buscarle lo positivo a una situación negativa.

Como se puede observar en lo revisado hasta aquí los tres grupos tiene factores en común, como el expresar mayores respuestas en dos áreas: la laboral y la de salud, compartiendo preocupaciones específicas sobre el exceso de trabajo. Las diferencias se remarcan cuando se observa que mientras los profesores de carrera manifiestan *más respuestas en el área de la salud*, los profesores definitivos y los interinos tienen *más respuestas en el área laboral*, debido tal vez a que los primeros (definitivos), sienten estar comenzando a estabilizarse y los segundos (interinos) tienen inseguridad por su situación poco estable. Lo que sí es cierto es que todos desempeñan funciones que les dejan muy poco tiempo libre para dedicarlo a actividades extralaborales, por lo que esto indicaría la falta de un mayor apoyo por parte de la institución en torno a su personal académico que es necesario considerar, además indica la necesidad de desarrollar estrategias de afrontamiento personalizadas para enfrentar este fenómeno tan actual. En conclusión estos resultados son una semblanza somera que espera abrir la pauta para una evaluación más profunda y sistemática de la población académica universitaria y de otras poblaciones de alto riesgo en el contexto del estrés.

**ALTERNATIVA DE TRABAJO CON ESTRÉS
PROSPECTIVA**

ALTERNATIVAS DE TRABAJO CON ESTRÉS. PROSPECTIVA.

LÍNEAS DE DESARROLLO:

A través del desarrollo del presente trabajo pudo observarse que el tema del estrés ha sido tan retomado, que parece que ya todo está investigado y por lo tanto ya no hay nada que decir al respecto, no obstante se notó que realmente todavía existen algunos vacíos teóricos y metodológicos que necesitan retomarse

Los requerimientos de una población como la mexicana no han sido cubiertos por los diversos estudios llevados a cabo. La mayoría de los trabajos sobre estrés no fueron hechos en México por lo que al querer replicar los procedimientos seguidos por otros investigadores es difícil que se obtengan los mismos resultados. Un ejemplo de lo anterior es cuando se desea aplicar una prueba o cuestionario a una muestra de la población mexicana, la experiencia no es del todo alentadora y a veces hay que construir un instrumento propio. Esto representa una serie de problemas prácticos y teóricos que no han sido superados. Pero más allá de lo anterior, lo que queda claro es que en estrés aún falta mucho por investigar, por ello este apartado propone algunas líneas de desarrollo en el tema que puedan ser consideradas y retomadas en trabajos posteriores.

En primer lugar no existen, dentro de la revisión teórica realizada, trabajos que se enfoquen al análisis de lo que se entiende por estrés, como se vio la palabra ha sido utilizada desde hace varios siglos en contextos como la física, la medicina, la sociología e incluso la psicología. Pero realmente a fines del siglo XX y casi por comenzar el siglo XXI, se tendrá claro qué es el estrés, y sobre todo qué significa éste en el ámbito psicológico; es un evento, es una respuesta o es todo un proceso. Dónde termina el trabajo de médicos y fisiólogos y dónde comienza el del psicólogo.

Es fácil responder que cada profesional aborda una dimensión distinta y que finalmente deben realizar una labor conjunta. Si pero cuál es el límite para cada disciplina en el abordaje de un problema común, en realidad se lleva a cabo el trabajo inter y multidisciplinario, es más cabría cuestionarse cómo realizarlo si ni siquiera se tiene claro qué significa el término. Los hechos y consecuencias que el estrés involucra son innegables, por ello en el ámbito psicológico una mayor cantidad de estudios para intentar delimitarlo serían muy enriquecedores.

Otra dimensión donde se debe incidir tanto a nivel teórico como metodológico es la valoración (apraisal), la cual es probable, sea el punto fundamental que distinga el trabajo de los psicólogos del de otros profesionales. Ya que como se comentó a través de toda esta investigación, es justo la valoración la que da sentido específico a una vivencia individual, particularizándola y estableciendo las condiciones para que una situación sea considerada como dañina. El trabajo en esta dirección tendría que incidir en reglas o pautas generales para el estudio del comportamiento humano así como en formas o estrategias específicas para adecuar esas reglas a la conducta individual.

Otra línea de acción dentro del estrés a nivel metodológico se debe enfocar a los estudios longitudinales que evalúan al sujeto en diferentes momentos, los cuales son otro campo de acción sumamente importante en el contexto de la psicología y que en el caso del estrés, darán la oportunidad de valorar a cada persona de manera muy particular, aunque como sugiere el modelo transaccional, no se deben dejar de lado los estudios de grupos, pues es la forma en que el sujeto además de compararse consigo mismo, también se compara con los otros. En el caso particular de este estudio únicamente se abordó una población: la de profesores universitarios de psicología, por lo que sería ideal trabajar con maestros de otras carreras o de otros

niveles de instrucción, propiciando estudios comparativos con profesionales de otras áreas.

Ya que los profesores no son los únicos que experimentan las consecuencias de situaciones estresantes, una línea más de trabajo se debe dirigir hacia la detección, evaluación e intervención en poblaciones de alto riesgo como lo son las mujeres con doble y triple carga de trabajo, obreros, discapacitados y personas que trabajan con población en crisis, por mencionar sólo algunos sectores de interés. Es decir, se tiene que trabajar con poblaciones con las que se haya trabajado muy poco o nada, las cuales tienen mucho que aportar al estudio del estrés, además ellos a su vez pueden verse beneficiados con la atención psicológica.

En general la investigación en el tema presenta alternativas de trabajo a diferentes niveles:

a) Prevención. Los estudios precedentes, e incluso este mismo trabajo, pueden dar la pauta para la programación de estrategias de entrenamiento para enfrentar los retos que presenta la vida en la época actual y con ellos evitar consecuencias negativas altamente impactantes para el sujeto y para la sociedad en que se desenvuelve. Prevenir el problema antes de remediarlo puede ser menos costoso en todo los sentidos.

b) Tratamiento. Lamentablemente la mayoría de los esfuerzos profesionales y científicos van dirigidos a intervenir cuando el problema ya se presentó y no queda más que enfrentarlo, como esto es común en la sociedad actual, se tiene que seguir trabajando en ello. Existen diferentes y variadas formas de tratamiento que aunque no son totalmente eficaces en el cien por ciento de los casos, si abarcan una gran porcentaje de ellos. El trabajo entonces podría ir dirigido no sólo a perfeccionar esos

procedimientos sino, sobre todo, a encontrar estrategias específicas de aplicación en cada población abordada.

c) Evaluación. Una parte de la evaluación fue retomada aquí, aunque un obstáculo lo representó el que no existen en México instrumentos hechos específicamente para la población mexicana, que respondan a sus necesidades concretas. Las características de nuestro país no son las mismas que las de los países europeos, por lo que el trabajo en la creación de instrumentos que cumplan los criterios científicos mínimos, es deseable. En ese mismo sentido, la evaluación profunda e individualizada de los sujetos responderá a lo que tanto se ha venido comentando en torno al estrés: el particularizar la evaluación, a través de lo cual se podrán obtener datos más precisos de cómo experimenta cada persona el impacto de su medio ambiente. Incluso se puede proponer, a riesgo de parecer subjetivista, el uso de los métodos cualitativos, concretamente se sugiere la utilización de la entrevista profunda, que más allá de estar inmersa en otro tipo de orientación, puede ser una herramienta de sumo valor metodológico, para los fines que persigue la evaluación del estrés en psicología.

Todo lo referido hasta aquí pretenden ser lineamientos muy generales de trabajo a futuro con el fenómeno de estrés, ahora cabría preguntarse qué propuestas pueden desprenderse de los resultados obtenidos. A pesar de que hubo varios obstáculos que superar en el desarrollo de la investigación, entre los que se pueden contar la escasez de tiempo en unos casos y la poca disposición en otros de la población de interés, se reportaron datos interesantes que se pueden retomar para desarrollar propuestas de intervención. Las alternativas que a continuación se presentan son divididas en 4 rubros o ámbitos de intervención, que engloban las estrategias sugeridas.

1. TRABAJO A NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.

Las propuestas en este apartado incluyen algunos de los puntos que las investigaciones en el tema deben considerar y que no fueron consideradas en este trabajo.

a) Reestructurar el cuestionario. Aunque se encontraron importantes resultados, el cuestionario utilizado es muy largo y complicado por lo que se tiene que depurar simplificándolo. Concretamente se tendría que analizar cuáles son las respuestas y situaciones más representativas y cuáles no son muy significativas para eliminar estas últimas.

b) Validar y confiabilizar el cuestionario. Como es sabido todo instrumento de medición debe cumplir con algunos criterios para ser considerado de utilidad en el proceso de evaluación. El cuestionario aquí reportado tendría un gran peso en la evaluación del estrés si se trabajara en estandarizarlo, validarlo y confiabilizarlo en la población en general.

c) Utilizar medidas complementarias para una evaluación completa. Aunque el cuestionario es extenso, es indudable que proporciona sólo una visión parcial del fenómeno de estrés, por lo que las medidas que proporciona el instrumento aplicado, podrían complementarse con otras herramientas como la entrevista, la cual proporcionaría datos de interés que se anexen, remarquen o refuten lo anotado en el cuestionario.

d) Utilizar pequeñas muestras de población para realizar análisis intrasujetos. Se sugiere que se realicen evaluaciones exhaustivas sujeto por sujeto, por lo que no se podrían abarcar a una gran cantidad de personas, pero si se lograría ir

adentrándose en análisis individuales que den la pauta para el estudio de las características particulares de los participantes.

e) Comparar diversas muestras de profesores. Otros trabajos enriquecedores podrían enfocarse a comparar a diferentes grupos de profesores, lo cual llevaría a comparaciones entre e intragrupalas.

f) Motivar a la población de interés. Por último se sugiere utilizar algunas estrategias de motivación para atraer a las poblaciones que se vayan a estudiar. Ya que las condiciones de México y de la UNAM no permiten retribuir económicamente a los participantes, se tienen que buscar otras tácticas para que los sujetos se involucren en el proceso de investigación, entre ellas se incluiría llevar a cabo pláticas de sensibilización donde se enfatizen las consecuencias que el estrés puede ocasionarles, u ofrecerles además de evaluarlos, intervenir en su problemática para prevenir o remediar situaciones estresantes.

2. TRABAJO A NIVEL INSTITUCIONAL.

En este rubro se consideran las líneas de trabajo que se podrían desarrollar a nivel institucional, considerando, tal vez muy optimistamente, que se pueden tomar medidas en combinación con la Universidad para mejorar las condiciones laborales de los profesores.

a) Sensibilización de las autoridades. Antes que nada los investigadores tendrían que programar sesiones de sensibilización con las autoridades donde se valoraran costos posibles del estrés y los beneficios institucionales al erradicarlo.

b) Proyecto de evaluación masiva de estrés en la población académica. Esto incluye que la Universidad apoye un proyecto de evaluación masiva con todos o casi

todos los profesores, o incluso en otras poblaciones pertenecientes a la institución como el personal administrativo, de intendencia o las mismas autoridades.

c) Promover tiempos específicos para la programación de eventos sobre estrés. Aquí se podrían programar cursos, talleres y sesiones de información avalados por la UNAM y que no interfirieran con las funciones académicas primordiales para los profesores. Concretamente se propone que dichos cursos sean programados durante los períodos intersemestrales.

d) Gestionar la creación de un organismo de apoyo a profesores a través del cual puedan tener asesoría legal, médica, psicológica, etcétera. El propósito fundamental de este organismo sería el acercarse a los profesores y ofrecerles ayuda, y no esperar a que los académicos los buscaran, como ocurre con muchos organismos vigentes actualmente.

3. TRABAJO A NIVEL SOCIAL Y GRUPAL.

Uno de los medios fundamentales para superar el estrés es el apoyo social, por lo que un nivel de trabajo importante es el contexto grupal, las medidas que se sugieren al respecto son las que a continuación se describen.

a) Programación de cursos o reuniones sobre los derechos y las obligaciones de los profesores. El promover reuniones donde se den a conocer los derechos de los maestros y cómo aplicarlos, además de las obligaciones que se tienen y las sanciones a que se hacen merecedores de no llevarlos a cabo, puede ser de gran utilidad y evitar una de las repercusiones que más temen los profesores: la pérdida de su empleo.

b) Creación de grupos de crecimiento. El sentir que se es escuchado y que hay experiencias compartidas puede ser muy beneficioso para los profesores.

c) Creación de grupos de apoyo. Los grupos de apoyo social, jurídico y académico, no solamente pueden ser avalados por la Universidad, sino también por los mismos maestros. Las redes de apoyo pueden ser uno de los aspectos más importantes en la superación de los efectos negativos del estrés, ya que quien mejor para ayudar a un profesor que otro profesor que posiblemente ya se ha enfrentado a los mismos problemas.

d) Programar talleres que incidan en el manejo de aspectos cognitivos y específicamente en la valoración (appraisal). En ellos se haría énfasis en sentimientos e ideas de inseguridad, impotencia, enojo, ira que fueron de las mayormente mencionados por los profesores.

e) Programar talleres de habilidades específicas de afrontamiento. Otro punto es seguir incidiendo en el entrenamiento de habilidades específicas de afrontamiento, las cuales desgraciadamente es difícil que nos sean enseñadas en el hogar o en la escuela. La propia sociedad hace que se repriman respuestas que podrían ayudar a una mejor adaptación; cuantas veces en diferentes contextos no se le dice al niño que se calle lo que piensa porque no es bien visto expresar sus sentimientos. Por ello se propone que se generen talleres que promuevan la utilización de habilidades:

Asertivas, sociales y de comunicación en general.

De solución de problemas.

De relajación

Para el uso del tiempo libre

De organización de actividades y horarios.

4. TRABAJO A NIVEL PERSONAL.

El trabajo a este nivel tiene que desprenderse necesariamente del anterior punto pues se deberá promover por medio de los talleres que el mismo individuo ponga en practica elementos como:

a) Potenciar las estrategias personales. Incluye buscar y utilizar capacidades personales para hacer frente a situaciones valoradas como potencialmente dañinas.

b) Buscar recursos de apoyo. Se pretende que el sujeto planee utilizar algunos recursos de apoyo, como por ejemplo poder recurrir a un amigo en caso de ser necesario.

c) Programar actividades recreativas. La idea aquí es que el profesor organice sus actividades, dándose un tiempo casi obligatorio para la recreación y el esparcimiento.

Las alternativas como se puede ver son bastas y aunque algunas de ellas se incluyen mutuamente, la mayoría abarcan diferentes niveles de trabajo. En sí la investigación en estrés todavía tiene mucho camino por recorrer y al investigador le corresponde decidir por donde empezar.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Actualmente uno de los temas que más están siendo abordados por los psicólogos lo constituye el tema del estrés, sin embargo es indudable que en la mayoría de los ámbitos en que se ha abordado no se tiene un acuerdo en lo que significa, la ambigüedad se hace patente cuando se escucha de manera por demás frecuente “el estrés lo está acabando” sin tener una idea clara de lo que el estrés significa. Cuando cualquier persona, incluidos los profesionales de diferentes campos, hablan de que a un sujeto lo aqueja el estrés o de que ella misma presenta éste, no toma en cuenta que para que un fenómeno como el que aquí se ha abordado se presente es necesario que, como afirman Lazarus y Folkman (1991), se dé una interacción muy específica entre ciertas condiciones y ciertas respuestas que el sujeto considera que sobrepasan sus capacidades para hacerles frente, esto implicaría que para hablar de estrés es necesario considerar al sujeto particular que lo presenta, pues cada persona lo vive de manera diferente. En este sentido para referirse al estrés en el área de la psicología se tendría que retomar la interacción individualizada que tiene un organismo con su ambiente. Lo cual resultó evidente en la investigación llevada a cabo ya que los cuestionarios mostraron una gran diversificación de respuestas por parte de los académicos, aunque también hubo respuestas en las que coincidieron.

Esa interacción resulta de especial interés en el contexto del trabajo, al cual le son atribuidas características que responden a varias de las necesidades que son consideradas como prioritarias. El espacio laboral contribuye en gran medida a satisfacer requerimientos económicos, de crecimiento personal y profesional, y social entre otros muchos, pero qué pasa cuando éste exige que el trabajador se vea expuesto a una continua presión, entonces es muy probable que el trabajo sea visto

como un lugar de frecuentes demandas al que debemos responder con diferentes estrategias de afrontamiento. Los profesores aquí estudiados reflejaron esta condición pues tanto los que tienen ya una estabilidad laboral (de carrera y de asignatura definitivos) como los que no la tienen (asignatura interinos) denotaron utilizar estrategias como dedicarle mucho tiempo al trabajo y realizar una gran cantidad de actividades para responder a los requerimientos de éste. La diferencia fundamental entre los grupos es que los profesores de carrera se sienten más seguros de su situación contractual, aunque se preocupan más por mantener el puesto ganado entrando en una constante competencia con sus compañeros, su salud empieza a preocuparles en mayor medida lo que tal vez se encuentre relaciona con la idea de que “ahora que lograron estabilidad laboral se pueden permitir preocuparse por ellos mismos y por su familia”. Mientras tanto los profesores de asignatura definitivos parecen no estar muy seguros de su desempeño pues temen equivocarse y ser cuestionados por ello, por lo que es frecuente que muestren sentimientos de insatisfacción e incompetencia, además de manifestar tensión muscular y algunas otras respuestas fisiológicas. Los profesores interinos por su parte muestran una mayor inseguridad en su estabilidad laboral, pero al igual que los definitivos temen equivocarse y se sienten cansados, aburridos y tensos.

De manera general, los profesores se ven expuestos a múltiples requerimientos pues tienen que relacionarse con alumnos, compañeros y autoridades. Además de realizar muchas más funciones de las que están programadas para su puesto. El llevar trabajo a casa, las tareas administrativas y su preparación constante, son actividades que por sí mismas implican un desgaste excesivo de tiempo. Los docentes y concretamente los académicos universitarios tienen que realizar las anteriores y otras funciones, lo más curioso dentro de esto es que las asumen como obligaciones que hay que cumplir, llevándolos, en una gran cantidad de casos, a mecanizar un trabajo que debería implicar interés y por qué no agrado. En otros

casos se involucran tanto en sus actividades, que se da un desgaste excesivo tanto físico como psicológico, representado por desvelos para revisar trabajos escolares tanto de sus alumnos como propios, permanecer más horas de las contratadas en el lugar de labores, y estar expuesto a críticas, disgustos y presiones por parte de los demás miembros de su centro de trabajo.

Las consecuencias que lo anterior implica no se quedan dentro del trabajo repercuten en su salud y se concretizan en dolores corporales, tensión muscular, agotamiento, frustración que muy frecuentemente tienen su expresión final en somatizaciones que a la larga los llevan directo, en el mejor de los casos, a presentar enfermedades crónicas y degenerativas y en el peor a la muerte.

De esto se desprende que los profesores de psicología muestran respuestas muy similares a las mencionadas por Schermerhorn y cols. (1987) y Pines y Arosón (198) entre las que se encuentran: la tensión, el cansancio y la irritabilidad, y los sentimientos de ineffectividad e incompetencia, entre una gran variedad de comportamientos.

Resumiendo; estos resultados demuestran que los profesores estudiados toman como una de las principales fuentes generadoras de estrés el área del trabajo, lo cual lleva a considerar varias cuestiones:

- 1.- Los profesores de carrera aún y cuando tienen como principal fuente de estrés el área de la salud, presentan un importante patrón en el área laboral. lo cual llevaría a pensar que en muchos sentidos siguen muy presionados en ésta, y que tienen que entablar una "lucha constante" por mantener el lugar que han ganado, esa lucha se ve reflejada en varios aspectos pues en esta categoría son ellos quienes van autoasignándose tareas que de una u otra manera repercuten en su salud. El "status"

que han logrado tienen que sustentarlo con trabajo, por lo que tener esta categoría no es garantía de ausencia de estrés.

2.- Los grupos de profesores de asignatura definitivos y de asignatura interinos mencionan como su principal productor de estrés el área del trabajo lo que lleva a tener en cuenta varios elementos: primero aún y cuando los reactivos del cuestionario muestran una mayor incidencia en el trabajo, otras áreas también son afectadas y tendrían, en un trabajo posterior, que ser retomadas; segundo los dos grupos difieren en aspectos muy específicos pero en general puede considerarse que hay una gran tendencia a manifestar respuestas cognitivas que involucran en gran medida la valoración (appraisal) como factor mediador en las interacciones estresantes; y tercero; por lo obtenido se pueden vislumbrar factores mucho más profundos que habría que seguir investigando y que incidirían, sobre todo, en relacionar las experiencias personales con lo plasmado en el cuestionario, es decir, qué impacto y cómo vive cada profesor su experiencia en Iztacala y cómo ello se refleja en sus interacciones cotidianas.

3.- Es importante resaltar en este trabajo cómo un aspecto que parecería trivial se va transformando en uno de los elementos que más se encuentran relacionados con el estrés, esto es, cuando el profesor es contratado desconoce su situación contractual y por ende sus derechos lo que lo lleva a una situación de preocupación y temor a perder su trabajo y hace que esto incida en su desempeño alterándolo y en muchos casos afectando negativamente sus interacciones en otros ámbitos.

4.- Y finalmente es necesario acotar que lo social, lo económico y familiar son aspectos que aunque no fueron en este caso muy mencionados, no se pueden desligar de lo laboral y de la salud pues generalmente todas las áreas se afectan mutuamente.

La propuesta en este sentido incluiría retomar todas estas áreas y especificar las correlaciones que existen entre ellas.

Así, futuras investigaciones sobre el tema deberán considerar estos resultados y específicamente deben involucrar tres aspectos relacionados con ellos, los cuales son mencionados por Travers y Cooper (1997) y se refieren a:

* El riesgo económico que implica abandonar o ser despedido del trabajo.

*El temor a quedarse estancado en el mismo puesto y actividad sin lograr un desarrollo profesional.

*La apatía y el cansancio por la rutina.

Además de esos tres puntos, la investigación debe centrarse igualmente en proponer alternativas concretas para la superación del estrés ya que las formas de afrontamiento se diversifican en la medida en que el sujeto cuente con algunos apoyos tanto externos como personales. Los lineamientos de trabajo deben centrarse, como ya se describió en una sección precedente, de ser posible a un nivel preventivo, incidiendo en los ámbitos personal, social e institucional. La tarea no es fácil, no obstante tampoco es imposible, ya que el objetivo no es que desaparezca el estrés sino a prender a vivir con él de la mejor forma. Ya que se ha visto como lo mencionan varios autores (Schermerhorn y cols., 1987; Robbins, 1987; Travers y Cooper, 1997; Montesdeoca Hernández y cols. 1997) que un grado moderado de estrés permite una más óptima adaptación, es decir las actividades a las que hay que hacer frente se pueden resolver con bastante eficacia, por el contrario cuando la tensión es demasiado baja o demasiado alta puede aburrir o desgastar al individuo repercutiendo negativamente en todas sus actividades.

Así se puede notar con lo anterior que es necesario continuar con el trabajo dentro de este tema pues aunque pareciera lo contrario las propuestas de evaluación sistemática de estos factores y más aún las propuestas de prevención e intervención son escasas sobre todo en México.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Adler, N. E.; Horowitz, M.; García, A. y Moyer A. (1998). *Additional Validation of a Scale to Assess Positive States of Mind*. American Psychosomatic Society <http://trial.ovid.com/server3/ovidweb.cgi?T=fullText&ST=1&R=10&D=ftall&S=16600227>
- Alexander, T.; Roodin, P. y Gorman, B. (1988). *Psicología Evolutiva*. Madrid: Pirámide.
- Appley, M.H. and Trumbull, R. (1986). Development of the stress concept. En M.H. Appley. *Dynamics of stress*. Plenum Press.
- Arnold, M.B. (1970). *Emoción y personalidad. Aspectos neurológicos y fisiológicos*. Buenos Aires: Losada.
- Arroba, T. y James, K. (1990). *Cómo manejar la presión en el trabajo*. México: Mac Graw Hill.
- Beech, H.R.; Burns, L.E. and Sheffield, .B.F. (1983). *A behavioral approach to the management of stress*. New York: John Wiley & Sons.
- Berstein, D. y Nietzel, M. (1988) *Introducción a la psicología clínica*. México: McGraw Hill.
- Brantley, P.J.; Waggoner, C.D.; Jones, G.N. and Rappaport, N.B. (1987). A daily stress inventory: Development, reliability and validity. *Journal Behavioral Medicine*. 10(1), 61-74.
- Calvete Zumalde, E.C. (1992). Evaluación de los componentes subjetivos del estrés y su relación con los parámetros fisiológicos. *Psiquis*. 13(9), 371-385.
- Cannon, W.B. (1942). *La sabiduría del cuerpo*. México: Séneca.
- CEPIS (1997). Estrés en los trabajadores de la salud. Webmaster. <http://200.10.250.34/eswww/fulltext/repind61/ps/ps.html>
- Cohen, F. and Lazarus, R.S. (1979). Coping with the stresses of illness. En G.C. Stone, F. Cohen and N.E. Adler (Eds.). *Health psychology: A handbook*. Sn. Francisco: Jossey-Bass.

- Contrato Colectivo de Trabajo (1997-1999). Asociación autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM). México: UNAM.
- Crespo, M. y Labrador, F.J. (1995). Caracterización de los aspectos cognitivos en la repuesta de estrés. *Psicología Contemporánea*. 2 (1), 52-63.
- Ditecco, D.; Cwitco, G.; Arsenault, A. and André, M. (1992). Operator stress and monitoring practices. *Applied Ergonomics*. 23(1), 29-34.
- Dohrenwed, B.S. y Dohrenwend, B.P. (1980). What is a stressful life event?. En H. Selye (Ed.). *Selye's Guide to Stress Research* (Vol. 1). New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Donker, F.J. (1991). Medicina conductual y psicología de la salud. En G. Buela-Casal y V.E. Caballo. *Manual de psicología clínica aplicada*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Echeburúa, E y Corral, P. (1991). Tratamiento psicológico de los transtornos de ansiedad. En G. Buela-Casal y V.E. Caballo (Eds.). *Manual de psicología clínica aplicada*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Estatuto de Personal Académico (1998). Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. México:UNAM.
- Fleming, R.; Baum, A. and Singer, J.E. (1984). Toward an integrative approach to the study of stress. *Journal of personality and social psychology*. 46(4), 939-949.
- Flórez Lozano, J.A. (1994). *Síndrome de "Estar quemado"*. Oviedo: EDIKA MED.
- Florian, V.; Mikulincer, M. and Taubam, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation?. The roles of appraisal and coping. *Journal of personality and social psychology*. 68(4), 687-695.
- Fontana, D. (1992). *Control del estrés*. México: El Manual Moderno.
- Frese, M. (1985). Stress at work and psychosomatic complaints: A causal interpretation. *Journal of Applied Psychology*. 70(2), 314-328.

- Gómez Pérez, G. (1993). Consideraciones sobre los psicostornos y el trabajo. *Psicología y Sociedad*. Revista Informativa de la Facultad de Psicología. UNAM, México. Año 6 Nums. 17 y 18, 18-31.
- Hamberger, L.K. and Lohr, J.F. (1984). *Stress and stress management. Research and application*. New York: Springer Publishing Company.
- Härtl, G. (1996). Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo. *Trabajo*. La revista de la Oficina Internacional del Trabajo. No. 18. [Http//www.ilo.org/public/spanish/235press/magazine/18estres.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/235press/magazine/18estres.htm)
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, D. (1994). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- House, J.S. (1974). Occupational stress and coronary heart disease: a review and theoretical integration. *Journal of health and social behavior*. 15, 12-27.
- Hull, C.L. (1986). *Principios de conducta*. Madrid: Debate.
- Ivancevich, J.M. y Mattenson, M. (1992). *Estrés y trabajo*. México: Trillas.
- Jiménez Burillo, F. (1986). Historia, concepto y teorías en psicología ambiental. En F. Jiménez Burillo y J.A. Aragonés (Comps.) *Introducción a la psicología ambiental*. Madrid: Alianza.
- Kazdin, A.E. (1983). *Historia de la modificación de conducta. Fundamentos experimentales de la investigación actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Kerlinger, F.N. (1981) *Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Kirschbaum, C.; Pirke, K. and Hellhammer, D. (1993). The 'Trier social stress test' -A tool for investigating psychobiological stress responses in a laboratory setting. *Neuropsychobiology*. 28, 76-81.
- Labrador, F.J. (1988). Conceptualización y tratamiento de los trastornos asociados al estrés. En A. Fierro (Ed.). *Psicología clínica*. Cuestiones actuales. Madrid: Pirámide.
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.

- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. México: Martínez Roca.
- Leventhal, H. y Nerez, D.R. (1987) Un modelo para la investigación del estrés con algunas implicaciones para el control de los desórdenes de estrés. En D. Meichembaum y M. E. Jaremko(Eds.) *Prevención y Reducción del Estrés*. Bilbao, Desclée de Brouwer
- *Ley Federal del Trabajo* (1995). México: Alco.
- Mahoney, M.J. (1988). *Cognición y modificación de conducta*. México: Trillas.
- Martínez Juárez, J.J. y Lara Ovando, J.A. (1993). El distrés, la fatiga y los psicotrastornos. *Psicología y Sociedad*. Revista Informativa de la Facultad de Psicología. UNAM, México. Año 6 Nums. 17 y 18, 32-43.
- Meichembaum, D. (1988). *Manual de inoculación de estrés*. México: Martínez Roca
- Meichembaum, D. y Cameron, R. (1987). Entrenamiento en inoculación de estrés: Hacia un paradigma general para el entrenamiento en habilidades de afrontamiento. En D. Meichembaum y M. E. Jaremko(Eds.) *Prevención y Reducción del Estrés*. Bilbao, Desclée de Brouwer.
- Montesdeoca Hernández, D.; Rodríguez Pulido, F.; Pou Polanco, L. y Montesdeoca Hernández, M.J. (1997). El medio laboral y la salud mental (II): estrés, burnout y drogodependencias. Una propuesta preventiva. *Psiquis*. 18(3), 24-32.
- Moreno, B.; Oliver. C. y Aragoneses, A. (1991). El "burnout", una forma específica de estrés laboral. En G. Buela-Casal y V.E. Caballo (Eds.). *Manual de psicología clínica aplicada*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Moss, R.H. and Swindle, R. (1990). Stressful life circumstances. Concept and Measures. *Stress medicine*. 6, 171-178.
- Parker, P.A. y Kulik, J.A. (1995). Burnout, self- and supervisor-rated job performance, and absenteeism among nurses. *Journal of Behavioral Medicine*. 18(6), 581-597.
- Pedrabissi, L.; Rolland, J.P. and Santinello, M. (1991). Stress and burnout among teachers in Italy and France. *The Journal of Psychology*. 127(5), 529-535.

- Pines, A. and Aronson, Elliot (1989). *Career Burnout. Causes and cures*. New York: First Free Press.
- Robbins, S.P. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rusinova, V. (1990). Psychological regulation of tension in work. *Studia psychologica*. 32(3), 163-172.
- Sánchez-Canovas, J. (1991). Evaluación de las estrategias de afrontamiento. En G. Buéla-Casal y V.E. Caballo (Eds.). *Manual de psicología clínica aplicada*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Sandín, B. and Chorot, P. (1993). Stress and anxiety: Diagnosis validity of anxiety disorders according to life events stress, ways of coping and physical symptoms. *Psiquis*. 14(4) 178-184.
- Selye, H. (1978). *The stress of life*. México: Mc. Graw Hill.
- Selye, H. (1980) Preface. En: H. Selye. *Selye's Guide to Stress Research*. (Vol.1). New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Shemmerhorn, J.R.; Hunt, J.G. y Osborn, R.N. (1987). *Comportamiento en las Organizaciones*. México: Interamericana.
- Shisana, O. and Celentano, D. D. (1987). Relationship of chronic stress, social support, and coping style to health among Namibian refugees. *Social Science Med*. 24 (2), 145-157
- Shoenfeld, I.S. (1990). Psychological distress in a sample of teachers. *The Journal of Psychology*. 124(3), 321-338.
- Siliceo (1982). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa
- Slipak, O.E. (1991). *Estrés*. Alcmeon No. 4. http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/04/a04_04.htm
- Slipak, O.E. (1994) *Estrés y perfiles de Personalidad*. Alcmeon No. 16. http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/16/a16_06.htm
- Slipak, O.E. (1996). *Estrés Laboral*. Alcmeon No. 19. http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm

- Spence, K.W. (1966). *Behavior theory and conditioning*. New Haven and London Yale University Press
- Thornton, P.I. (1991). The relation of coping, appraisal, and burnout in mental health workers. *The Journal of Psychology*. 126(3), 261-271.
- Travers, C.J. y Cooper, C.L. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós.
- Villar Hoz, E. (1994). Conductas de afrontamiento y adaptación. La búsqueda activa de empleo como estrategia adaptativa. *Psiquis*. 15(6) 57-63.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS IZTACALA

V. AREA ECONOMICA.

FOLIO _____

	(M)	(X)	(F)
1 Cuando mis ingresos resultan insuficientes	_____	_____	_____
2 Cuando me enfrento a deudas	_____	_____	_____
3 Cuando tengo gastos imprevistos	_____	_____	_____
4 Cuando no tengo control exacto de mis gastos	_____	_____	_____
5 Cuando mis ingresos disminuyen parcial o totalmente	_____	_____	_____

COMENTARIOS PERSONALES

GRACIAS POR TU COLABORACION

PROFESORES DE PSICOLOGIA:

Estamos realizando un estudio sobre Estrés en Docentes de Psicología, para lo cual, solicitamos tu colaboración amplia y verídica para contestar el presente cuestionario, agradeciendo de antemano tu participación y asegurando la confidencialidad del mismo.

El presente instrumento consta de dos secciones, la primera en donde se incluye una Lista de Situaciones, que evaluará los estímulos que provoquen estrés, y la segunda una Lista de Respuestas, que servirá de guía para las respuestas presentadas ante esos estímulos.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente la Lista de Situaciones, y señala de los eventos mencionados, cuál de ellos te produce estrés, marcando sobre la línea, ya sea M (Moderada), X (Cognitiva) o F (Fisiológicas) el tipo (s) de Respuesta (s) generada en cada evento particular (las cuales se encuentran en la lista de respuestas anexas). Si un evento no te produce Estrés deberás marcar NR (No Respuesta).

Lista de Situaciones:

1. AREA LABORAL.

	(M)	(X)	(F)
1 Ante el exceso de trabajo	_____	_____	_____
2 Cuando tengo errores o equívocos	_____	_____	_____
3 Ante la presión del tiempo	_____	_____	_____
4 Ante actividades inherentes a la UNAM	_____	_____	_____
a) Docentes	_____	_____	_____
b) Formación Profesional	_____	_____	_____
c) Administrativas	_____	_____	_____

	(M)	(X)	(F)	(M)	(X)	(F)
5. Ante actividades externas a la UNAM						
a) Hogar						
b) Otro trabajo						
c) Formación Profesional						
6. Ante la posible pérdida o cambio de empleo						
7. Ante actividades que impliquen competencia (trabajos, informes, concursos)						
8. Ante situaciones nuevas						
9. Cuando mi rendimiento es deficiente						
10. Cuando alguien me critica						
III. AREA DE LA SALUD.						
1. Ante la posibilidad personal de:						
a) Accidente						
b) Enfermedad leve						
c) Enfermedad grave						
2. Ante la posibilidad de que la familia sufra						
a) Accidente						
b) Enfermedad leve						
c) Enfermedad grave						
3. Ante los eventos de contaminación:						
a) Aire						
b) Ruido						
c) Basura						
d) Otro (s), específica						
4. Ante los congestionamientos de tránsito						
5. Al recorrer largas distancias						
6. Cuando empleo mucho tiempo en una actividad (p.e. espera en el Banco)						
II. AREA SOCIAL.						
1. Aglomeraciones						
2. Ante las reglas impuestas por mi grupo						
3. Ante las reglas impuestas por mí mismo						
4. Cuando las reglas de mi grupo y las propias difieren						
5. Ante la falta de apoyo de lo que me rodea (familiares, amigos y/o compañeros)						
IV. AREA FAMILIAR.						
1. Cuando en la casa viven otras personas ajenas a la familia nuclear						
2. Ante disgustos:						
a) Entre los miembros de la familia						
b) Con otras personas fuera de la familia						
3. Vivir en espacios reducidos						
4. Ante las actividades cotidianas						
a) Tareas ordinarias en la Casa (lavar, barrer, etc.)						
b) Tareas extraordinarias de la casa (jardinería, reparaciones, etc.)						
c) De servicio (ir al Banco, de compras, etc.)						
5. Ante actividades escolares						

Lista de Respuestas

	X5. Tristeza.	F5. Frío.
	X6. Ira.	F6. Dolor de cabeza.
	X7. Insatisfacción.	F7. Dolor de cuello.
	X8. Daño.	F8. Dolor de pecho.
	X9. Autocompasión.	F9. Dolor de espalda.
	X10. Desamparo.	F10. Náusea.
	X11. Inseguridad.	F11. Sensación de cansancio.
	X12. Abumamiento.	F12. Insomnio.
	X13. Pensamientos absolutistas.	F13. Elevación de la frecuencia respiratoria.
	X14. Tendencia a magnificar los eventos.	F14. Hambre en exceso.
	X15. Tendencia a minimizar los eventos.	F15. Pérdida del deseo sexual.
	X16. Atribuciones negativas respecto a un evento.	F16. Tensión muscular.
	X17. Atribuciones positivas respecto a un evento.	F17. Impotencia.
	X18. Expectativas negativas con respecto a un evento.	F18. Frigidez.
	X19. Distorsión del pensamiento.	F19. Otras. Específica.
	X20. Otras. Específica.	
<hr/>		
(X)	COGNITIVAS-AFECTIVAS PENSAMIENTOS O SENTIMIENTOS DE:	
X1.	Incompetencia o ineficacia.	
X2.	Impotencia.	
X3.	Desafío.	
X4.	Desvalorización o infanteridad.	
(F)	FISIOLÓGICAS	
F1.	Elevación de la tasa cardiaca.	
F2.	Respuesta galvánica de la piel.	
F3.	Sudoración.	
F4.	Temblores.	