

# Instrumento de evaluación de factores psicosociales estresantes en docentes universitarios

Diana Patricia Aguirre Ojeda y Ma. del Rocío Figueroa Varela

Programa Académico de Psicología

Universidad Autónoma de Nayarit

Tepic, Nay.; México

[minavoz, marofiva] @hotmail.com

**Abstract**— Psychosocial factors constitute a potential risk when it comes to their possible repercussions on workers' health. The objective of this research is to validate an instrument that detects those psychosocial factors that are most frequently related to stress in university teachers. The sample was formed by 180 teachers from the Autonomous University of Nayarit. Based on the results, a Cronbach's alpha of 0.796 was obtained through factor analysis. The instrument called Scale of Stressful Psychosocial Factors related to University Teaching (FPEDU) is composed of 40 items belonging to 9 elements and includes a section of questions on sociodemographic and labor variables of the participants.

**Keyword**— *Psychosocial factors, stress, teacher, evaluation*

**Resumen**— Los factores psicosociales constituyen un riesgo potencial cuando se trata de sus posibles repercusiones en la salud de los trabajadores. La presente investigación tiene como objetivo validar un instrumento que detecte aquellos factores psicosociales que con mayor frecuencia se relacionan con el estrés en los docentes universitarios. La muestra se conformó por 180 docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit. Con base a los resultados se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.796 a través del análisis factorial. El instrumento al que se le denominó Escala de Factores Psicosociales Estresantes relacionados a la Docencia Universitaria (FPEDU) se constituye de 40 ítems pertenecientes a 9 elementos e incluye un apartado de preguntas sobre variables sociodemográficas y laborales de los participantes

**Palabras claves**— *Factores psicosociales, estrés, docente, evaluación*

## I. INTRODUCCIÓN

Se ha encontrado que existe una relación significativa entre los factores psicosociales que tienen que ver con el trabajo y una serie de enfermedades o patologías de carácter psicológico entre los que destaca el tema del estrés (Organización Internacional del Trabajo OIT, 1984)

La OIT (1984, pág. 12) define a los factores psicosociales como aquellas “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Para dar explicación de la interacción factores psicosociales en el trabajo y estrés destacan el Modelo Demanda / Control de Karasek y Theorell (1981) y el Modelo Desbalance Esfuerzo / Recompensa (E.R) de Siegrist (1996).

El primer modelo de Demanda / Control, describe la relación entre factores psicosociales y la salud en cuanto a las exigencias o demandas psicológicas laborales asociadas al estrés y a la enfermedad cardiovascular. Con base en este modelo, se explica que la salud se ve afectada debido a las demandas del puesto de trabajo y al control que tenga el empleado sobre ellas.

El modelo de Desbalance Esfuerzo / Recompensa, explica que el esfuerzo (demandas, obligaciones) del trabajador es motivado por las recompensas (dinero, estima, oportunidades de ascenso y seguridad laboral) que pueda o no obtener por su labor, las cuales a su vez provienen de la sociedad. De esta manera el desbalance entre el esfuerzo / recompensa puede constituir una fuente de estrés para el empleado.

Este último modelo, no sólo incorpora las variables estructurales laborales o variables extrínsecas sino también considera las variables personales o intrínsecas, como la forma de afrontar las situaciones dependiendo de las actitudes, conductas y emociones.

Acorde con estos modelos se puede apreciar cómo una persona puede padecer estrés en función a las demandas, al control, al esfuerzo y a las recompensas en el campo laboral, aspectos a los que los profesionales de la docencia no están exentos de experimentar. El trabajo docente, así como del personal hospitalario, se considera de los más afectadas por el estrés (Pozos, Aguilera, Plascencia, Vázquez y Gradilla (2013)

En cuanto a los efectos del estrés en la salud del personal académico, se le ha dado especial importancia a esta alteración, ya que es motivo de significativas bajas laborales de tipo psiquiátrico que se han ido incrementando con el paso de los años y que aumentan el ausentismo y ocasionan un mayor gasto en suplencias y baja calidad en el trabajo (Pozos, Aguilera, Plascencia, Vázquez y Gradilla, 2013).

Diversos autores mencionan que el estrés afecta al docente debido a las exigencias en la actualidad hacia el personal académico, pues se encuentran expuestos a mayores demandas, como lo son el tomar decisiones importantes en relación a la gestión y administración, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento e introducir cambios efectivos e innovar (Sánchez y Maldonado, 2003). Así también, los cambios del currículo, la enseñanza diaria, el comportamiento de los alumnos, las relaciones conflictivas entre el personal, la supervisión, la falta de reconocimiento y la evaluación docente (Cárdenas, Méndez y González, 2014); pero además se tiene que considerar la incertidumbre en sus derechos laborales derivada de las cambiantes reformas educativas y las exigencias de la calidad en los resultados que implican un aumento en la carga de trabajo (Gracia y Barraza, 2014). En México, hay que tomar en cuenta los problemas del financiamiento en las universidades públicas, lo que pone en riesgo la estabilidad laboral y la salud mental del docente universitario, ante la incertidumbre sobre los pagos y prestaciones laborales, provocadora de ansiedad.

Refiriéndose específicamente al docente universitario, las necesidades educativas actuales, hacen hincapié en el incremento de la calidad al servicio que se ofrece, por ello hoy en día, el docente no sólo colabora como mediador en el proceso de enseñanza – aprendizaje sino que participa en atención al cumplimiento de los requisitos de las nuevas metas educativas como las certificaciones y recertificaciones de los ISOS, los CIEES y los diferentes organismos de acreditación (Cárdenas, Méndez y González, 2014).

La Universidad Autónoma de Nayarit, institución pública de educación superior, se inserta en los programas de acciones tomadas para la mejora continua, dando respuesta a la adopción de estándares de calidad propuestos por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Esto implica nuevas exigencias para el docente tales como la tutoría estudiantil, realizar investigación, publicar artículos científicos, apoyar en actividades relacionadas con la gestión académica, estar en capacitación y/o actualización constante, ser ponente en congresos nacionales e internacionales y es deseable lograr la habilitación del grado de doctorado, para con ello someterse a evaluación de concurso, como vía de acceso a los apoyos económicos en función de su producción.

Como se puede apreciar, estas múltiples actividades en el nivel superior, pueden generar estrés, realidad que se debe considerar en las políticas institucionales. Uno de los agentes más importantes para el logro de la misión universitaria es el colectivo docente, por ende, las universidades deben considerar las situaciones problemáticas que pueden impactar negativamente en el trabajo integral de las Instituciones de Educación Superior, para alcanzar su visión institucional y cumplir con las expectativas y demandas de la ciudadanía en la formación de sus recursos humanos, para atender las necesidades de desarrollo de los diferentes sectores de la sociedad.

Hay diversos instrumentos de evaluación del estrés docente, pero no se encontró un instrumento adecuado para precisar el estrés docente percibido en profesionales de educación superior que laboran en instituciones públicas. A través de la consulta de los trabajos de investigaciones como las de García (2007), Gutiérrez (2006), Nogareda y el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo en el Colectivo de la Enseñanza, Moreno y col. (2000), Sánchez y Maldonado (2003), Silva (2006), Pando (2006), Sánchez y Mantilla (2005), Suárez y Soto (2013), Uriquidi y Rodríguez (2010) y Gracia y Barraza (2014), se revisó la necesidad de construir un instrumento válido y confiable que diera cuenta de las dimensiones psicosociales del estrés docente en educación superior.

Con este objetivo, se diseñó un instrumento que contara con las propiedades psicométricas necesarias para detectar de manera significativa, confiable y válida cuáles son los factores psicosociales que más le causan estrés al docente de la Universidad Autónoma de Nayarit y que a su vez puedan implicar un riesgo en su salud y calidad de vida.

Reconocer qué es lo que sucede en el colectivo, servirá para la toma de decisiones sobre las estrategias acordes a la realidad institucional que permitan el desarrollo del profesorado y se puedan establecer acciones en beneficio del bienestar del personal académico.

## II. MÉTODO

En la presente investigación se diseñó un estudio no experimental de tipo transversal con alcance descriptivo.

Participaron 180 docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit, institución de educación superior de carácter público. De los cuales 52 (28%) pertenecen al Área de Ciencias de la Salud, 84 (46%) Ciencias Sociales y Humanidades, 36 (20%) Ciencias Económicas Administrativas y ocho (4%) de Ciencias Básicas e Ingenierías, todos laborando en el Campus Tepic.

### A. Instrumento

Se elaboró un instrumento a partir de la revisión de diferentes escalas, cuestionarios y/o inventarios de estrés docente, de la aportación de expertos en la materia, de algunos resultados de investigaciones previas sobre el tema y de la aportación de informantes clave expertos en la materia, como es el caso de psicólogos y docentes de tiempo completo que desarrollan investigación.

Se analizaron los instrumentos reportados en las investigaciones de García (2007), Gutiérrez (2006), Nogareda y el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo en el Colectivo de la Enseñanza, Moreno y col. (2000), Sánchez y Maldonado (2003), Silva (2006), Pando (2006), Sánchez y Mantilla (2005), Suárez y Soto (2013), Uriquidi (2010) y Gracia y Barraza (2014). De todas estas aportaciones se efectuó una clasificación a través de cuadros de doble entrada con el fin de encontrar las dimensiones y reactivos que componían cada escala y así poder analizar aquellos que evaluaran los factores psicosociales percibidos como estresantes que se mencionan en algunas de las investigaciones y unificar

en un instrumento las variables de interés. Inicialmente el instrumento se conformó de 60 ítems sobre factores psicosociales a los que se enfrenta el docente en su labor y que le pueden causar estrés. Los reactivos se formularon con respuestas de escalamiento tipo Likert de 5 puntos que van desde 1 = nada, 2 = poco, 3 = regular, 4 = mucho y 5 = bastante, dependiendo del nivel de estrés que cada aspecto le provoque.

En el instrumento inicialmente se constituyó de una serie de recomendaciones e instrucciones para el llenado del cuestionario y posteriormente se presenta una hoja de datos generales que incluye un apartado de preguntas sobre variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil y número de hijos) y laborales (grado profesional, estudios actuales, tipo de puesto, categoría, si realiza investigación, si cuenta con beca al desempeño docente, si es perfil PROMEP, o SNI y si participa en algún cargo administrativo). Esta hoja también contiene una pregunta filtro para detectar si la persona ha percibido estrés durante su experiencia como docente. Quien haya respondido que “No” termina el instrumento en ese punto. Los que respondieron que “Sí” continúan con otras 3 preguntas que indican la percepción del docente en cuanto a la frecuencia, intensidad y las fuentes que más le provocan estrés para posteriormente contestar las escalas

### B. Procedimiento

El instrumento conjuntado se sometió a jueceo por expertos, invitándoles a revisarlo para determinar el léxico y construcción gramatical del reactivo, así como su pertinencia como indicador de estrés, de esta forma se consideró que la escala construida tuviera validez de contenido.

Con las sugerencias y aportaciones de los jueces, se dio forma y diseño a la escala, misma que se digitalizó y programó para su captura en forma virtual mediante el programa *Google forms*. Una vez efectuado lo anterior, se les solicitó el apoyo a cada uno de los directivos de las áreas de conocimiento universitarias para que enviaran el instrumento vía correo electrónico, junto con una carta explicación de motivos en la que se mencionaba por quién estaba siendo realizado, asegurándose el anonimato de los profesores y la confidencialidad con que se recuperarían y tratarían los datos, así como se describía el fin del estudio y su forma de llenado, dando la opción de voluntariamente participar en la investigación.

Derivado de este procedimiento se capturaron respuestas de 146 docentes, pero solo se consideró a 138 participantes (76%), por no cumplir ocho participantes con el criterio de contestar al menos el 95% de los reactivos de todo el cuestionario, eliminándose de la base de datos. El resto (42 participantes, 23%) fue llenado en forma impresa en respuesta a invitación directa por parte del grupo de investigación. Los datos se codificaron en una base de Excel ® y posteriormente se analizaron mediante el programa Statistical Package for the Social Science (SPSS) versión 20.0 ® sometiéndose a un análisis de reactivos y extracción de dimensiones principales a través de un Análisis Factorial Exploratorio, por componentes principales y determinar así su validez de constructo, revisando posteriormente la consistencia interna de las dimensiones resultantes utilizando el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

## III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con los análisis estadísticos efectuados. Puesto que el cuestionario inicial se conformaba de 60 reactivos se decidió determinar la pertinencia del análisis factorial para verificar la validez del instrumento, por ello se calculó el estadístico de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que dio como resultado un valor de 0.769 de adecuación de

KMO y con la prueba de esfericidad de Bartlett, se obtuvo un resultado estadísticamente significativo,  $X^2(1891) = 5311.244$ ;  $p < 0.000$ .

Después, para determinar el número de factores se utilizó el Método de extracción de análisis de componentes principales y el Método de rotación Varimax con normalización Kaiser y detectar aquellos ítems que tuvieran el poder de discriminación necesario, mostrando los ítems cargas de 0.30 o más.

Para elegir un reactivo como perteneciente a un factor, se tomó como criterio de selección que su carga factorial ( $\alpha$ ) fuera de .40 o más, que ésta fuera positiva y mayor en caso de que apareciera este reactivo en dos o más factores. Un factor debería tener al menos tres reactivos.

Bajo estos criterios y los datos analizados, se obtiene una solución factorial compuesta por nueve factores que en su conjunto explicaron el 57.72 % de la varianza total, descartando a 20 ítems en esta solución, quedando así 40 ítems para continuar con el análisis psicométrico.

Partiendo de la revisión de literatura el instrumento se denominó Escala de Factores Psicosociales Estresantes relacionados a la Docencia Universitaria (FPEDU). Las nueve dimensiones resultantes y los reactivos que las componen a través de la matriz factorial rotada, que van desde 0.416 hasta 0.872, se muestran en las tablas I y II, los factores resultantes se conceptualizaron de la siguiente manera:

- I. Actividades académicas. Se integró por seis reactivos que hacen referencia a las actividades típicas relacionadas al quehacer docente en relación al proceso de planeación y evaluación de las actividades didácticas. Al obtener una varianza de 25.19 de porcentaje acumulado es la dimensión con mayor peso explicativo.
- II. Condiciones del lugar de trabajo. Compuesta por siete ítems, indica aquellos elementos de la infraestructura arquitectónica o de recursos informáticos que pueden dar origen a estrés por sentirse como obstáculos en la función docente.
- III. Supervisión. Se conformó por cinco reactivos y aduce al estrés que pudiera originarse por la interacción con las figuras o entes de autoridad que tienen la función de supervisión de las actividades realizadas.
- IV. Exigencias laborales. Se compone de cuatro ítems, en donde se agrupan elementos que indican de las presiones para alcanzar perfiles deseables como profesores o investigadores.
- V. Preocupaciones profesionales. En cuatro ítems, se integraron algunos aspectos derivados de la relación laboral y del sistema propio del trabajo universitario.
- VI. Falta de reconocimiento. También con cuatro reactivos, une elementos que se conjugan para percibir que la actividad docente no es apoyada ni reconocida.
- VII. Alumnado. En estos cuatro ítems se integran elementos de conflicto en la relación interpersonal docente-estudiante.
- VIII. Interacción social. Integra en tres reactivos elementos de conflictos interpersonales percibidos entre el mismo profesorado como causante de estrés
- IX. Sobrecarga de trabajo. En tres ítems se agrupan elementos que son percibidos como una sobrecarga de actividades que causan estrés.

Las dimensiones o factores se sometieron a un análisis descriptivo de fiabilidad separado para cada factor (ver tabla III) y de la escala en su totalidad. El resultado de la escala total por el método alpha de Cronbach es de 0.796 para los nueve elementos, lo que indica una fiabilidad aceptable.

El Factor III, supervisión, es el que obtiene sensiblemente el índice más alto, en tanto que el Factor V, preocupaciones profesionales, es el que obtiene el más bajo, aunque también es aceptable este índice en su fiabilidad.

Tabla I. Escala de Factores Psicosociales Estresantes relacionados a la Docencia Universitaria

<b>Escala de fuentes de estrés relacionados a la docencia universitaria</b>		<b>Carga factorial</b>
<b>I. Actividades académicas</b>		Porcentaje de varianza: 25.19%
1	Elaborar, aplicar y calificar exámenes.	.820
2	Revisar y/o calificar tareas y trabajos de los alumnos.	.794
3	Entregar documentación requerida a tiempo (calificaciones, informes, evidencias para acreditación, planes de trabajo, curriculum actualizado, etc.).	.628
4	Realizar planeaciones o guías didácticas.	.708
5	Preparar material de apoyo.	.786
6	Impartir clases.	.636
<b>III. Condiciones del lugar de trabajo</b>		Porcentaje de varianza: 8.759 %
1	Aulas insuficientes.	.668
2	Mobiliario insuficiente.	.752
3	Poca o baja señal del internet inalámbrico.	.678
4	Ventilación inadecuada.	.791
5	Espacios de recreación o descanso inadecuados.	.723
6	Los materiales de uso didáctico son insuficientes o de poca calidad.	.738
7	Falta de mantenimiento y reparación a los dispositivos de apoyo a la docencia que se descomponen.	.756
<b>V. Supervisión</b>		Porcentaje de varianza : 5.467%
1	Falta de habilidades de liderazgo de su director, coordinador y/o jefe inmediato.	.793
2	Disparidad en el trato equitativo a los docentes por parte de su director, coordinador y/o jefe inmediato.	.826
3	Dificultad para poder comunicarse con su director, coordinador y/o jefe inmediato.	.872
4	Tener conflictos de tipo profesional con el director, coordinador y/o jefe inmediato.	.792
5	Su director, coordinador y/o jefe inmediato no toma en cuenta la opinión de los compañeros de trabajo en la toma de decisiones.	.728
<b>VI. Exigencias laborales</b>		Porcentaje de varianza: 4.753%
1	Cumplir con los requisitos para lograr obtener o mantener una beca al desempeño docente o el perfil PROMEP.	.717
2	Participar en los procesos de titulación (ser director de tesis, ser revisor de tesis, realizar dictámenes y/o ser sinodal en un examen profesional).	.580
3	Cumplir con la producción académica (artículos, ponencias, libros, capítulos de libros).	.752
4	Realizar investigación (registrar proyecto, buscar financiamiento, terminar el documento, publicar resultados, presentarla en congresos, etc.).	.816

Tabla II. Escala de Factores Psicosociales Estresantes relacionados a la Docencia Universitaria.

<b>VII. Preocupaciones profesionales</b>		Porcentaje de varianza: 4.170%
1	Ser puesto a disposición de personal.	.713
2	Afrontar los procesos implicados en la jubilación.	.608
3	Cambio de su jefe inmediato.	.654
4	Cambio de condiciones laborales (espacio laboral, actividades, responsabilidades, horarios, etc.).	.629
<b>VIII. Falta de reconocimiento</b>		Porcentaje de varianza: 3.345%
1	Recibir un salario insuficiente en relación al trabajo que se desempeña.	.526
2	Falta de reconocimiento a la profesión docente por parte de la institución y de la sociedad en general.	.726
3	Apoyo deficiente para el mejoramiento profesional y personal.	.730
4	Escaso apoyo para la bibliografía o para la realización de material didáctico.	.734
<b>IX. Alumnado</b>		Porcentaje de varianza: 3.099 %
1	Tratar con los problemas de una actitud negativa por parte de los alumnos (apática, desinteresada, indiferente, desafiante, retadora o grosera).	.416
2	No tener un buen control del grupo y/o mantener la disciplina en la impartición de la clase.	.685
3	Ser víctima de agresiones físicas de los alumnos.	.798
4	Sentir que los alumnos no lo respetan o no le reconocen su trabajo.	.832
<b>X. Interacción social</b>		Porcentaje de varianza : 2.935 %
1	Riñas o conflictos con los compañeros de trabajo derivados de la actividad docente.	.709
2	Falta de tiempo o espacio para reunirse y tomar acuerdos sobre temas relacionados al trabajo.	.600
3	No tener buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.	.528
<b>XI. Sobrecarga laboral</b>		Porcentaje de varianza: 2.615 %
1	Tener que participar en actividades escolares fuera de las horas habituales de trabajo.	.658
2	Tener que trabajar en casa.	.540
3	Periodos excesivos de trabajo en algunos momentos del semestre (fechas de congreso, entrega de calificaciones, procesos de acreditación, etc.).	.669

Tabla III. Fiabilidad de las dimensiones del instrumento de fuentes de estrés psicosocial

Dimensiones de la Escala FPEDU		Alfa de cronbach ( $\alpha$ )	No. de elementos
Escala de Factores Psicosociales Estresantes relacionados a la Docencia Universitaria		<b>.796</b>	<b>9</b>
I.	Actividades académicas de la docencia	.869	6
II.	Condiciones del lugar de trabajo	.888	7
III.	Supervisión	.914	5
IV.	Exigencias laborales	.819	4
V.	Preocupaciones profesionales	.755	4
VI.	Falta de reconocimiento	.826	4
VII.	Alumnado	.789	4
VIII.	Interacción social	.725	3
IX.	Sobrecarga laboral	.767	3

Con estos datos, en lo general se obtuvo la información que se muestra en la tabla IV.

Tabla IV. Media, desviación estándar de los datos obtenidos.

	Media, Desviación estándar y rango de los datos		
	Media	DS	Rango
Actividades Académicas	14.23	4.976	6-30
Condiciones de lugar de trabajo	18.78	6.891	7-35
Supervisión	11.04	5.595	5-25
Exigencias Laborales	10.49	4.109	2-20
Preocupaciones profesionales	9.45	3.922	4-20
Falta de reconocimiento	11.85	4.086	4-20
Alumnado	8.23	3.278	4-20
Interacción social	6.56	2.692	3-15
Sobrecarga laboral	8.75	3.078	3-15

#### IV. CONCLUSIONES

Sin duda alguna detectar qué factores provocan estrés en los docentes es de suma importancia ya que una vez identificando cuáles de éstos son los más significativos se pueden tomar las medidas necesarias para prevenir o atender la problemática de manera oportuna y atinada.

El instrumento desarrollado en esta investigación mostró datos psicométricos apropiados para la muestra de docentes universitarios y puede constituirse como una herramienta útil para explorar el estrés docente percibido por el colectivo del profesorado. Ahora con este instrumento se podrá definir de manera más certera cómo operan los modelos de Karasek y Theorell (1981) con su Modelo Demanda / Control y Siegrist (1996) con el de Desbalance Esfuerzo / Recompensa en el contexto de los docentes



universitarios ya que definitivamente, cada vez son más las responsabilidades laborales a las que debe atender un maestro aunado a las actividades de su vida en general. Debido las nuevas exigencias que implica la reforma educativa el docente se ve inmerso en cumplir con una serie de requisitos que proyecten su trabajo obteniendo así reclasificaciones o estímulos al desempeño docente, por lo que ahora no solo se trata de dar clases en el aula y calificar trabajos, sino de ser competente a un sin fin de nuevas demandas.

La estructura factorial de la escala agrupa en nueve factores los elementos que el profesorado universitario ubica como elementos de estrés docente, es necesario determinar si estos factores y sus propiedades psicométricas se mantienen en otras universidades o instituciones de educación superior.

En próximas investigaciones se busca aplicar este instrumento con la finalidad de mejorarlo y/o actualizarlo continuamente, adaptándolo a diferentes contextos en cuanto al tiempo o ciclo escolar (inicio del semestre, fin de semestre, periodo de evaluación docente, periodo de acreditaciones, periodo de convocatorias para los estímulos al desempeño docente, etc.) nivel educativo (básico, media superior, posgrados), cambios de reformas o modelos educativos, diferentes tipos de escuelas (particulares o públicas, escolarizadas o semiescolarizadas, de tiempo completo o medio tiempo) a crisis políticas y/o puntos clave que vive la sociedad.

Asimismo, se considera importante tomar en cuenta no solo identificar los factores estresantes en los docentes sino también en los estudiantes y el personal administrativo. Al igual que analizar otras variables como lo son estrategias de afrontamiento, apoyo social, rasgos de personalidad, sintomatología, entre otros, estudiando la posibilidad de también explorar este fenómeno mediante un estudio con método cualitativo.

## REFERENCIAS

- Cárdenas, M. R., Méndez L. M. H. y González M. R. (2014, Enero–Abril). Evaluación en el desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22.
- Gracia, A. A. y Barraza, A. M. (1ª ed). (2014). Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria. México: Ed. Instituto Universitario Anglo Español
- García, A. J. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*. 9(1), 57 – 64.
- Gutiérrez, R., Contreras, C., Ito, E. y Atenco. (1995). Validez de constructo de las escalas de salud mental del SWS. México: Psicología y Salud.
- Gutiérrez, R., Contreras, C., Ito, E. y Atenco. (1995). Validez de constructo de las escalas de salud mental del SWS. México: Psicología y Salud.
- Hodgson, E. y Soto, A. (2013). Factores psicosociales del trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios. *Revista de Ciencia e Interculturalidad*, 13(2), 131 – 143.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbon, A & Theorell, T. (1981). Job Decision Latitude, Job Demands and Cardiovascular Disease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71, 694- 705.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, (1984). Informe del Comité Mixto OIT/OMS. Recuperado desde [https://www.uce.edu.ar/biblioteca/books/FACTORES\\_Texto.pdf](https://www.uce.edu.ar/biblioteca/books/FACTORES_Texto.pdf)
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High- Effort/ Low- Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 24- 41

- Pando, M. M.; Castañeda, J. T.; Gregoris, M. G.; Aguila, A. M.; Ocampo, L. A. y Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad de Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523–259, septiembre – diciembre.
- Pozos, B. R. et al. (2013). Estrés docente en dentistas de la carrera de odontología de la Universidad de Guadalajara. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2013,14(2):28-33. [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol14\\_2\\_13/rst05213.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol14_2_13/rst05213.htm)
- Sánchez, M. G. y Maldonado, L.O. (2003). Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA. *Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335, mayo – noviembre. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Sánchez, M. G. y Mantilla, M. G. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Ciencias Sociales*, 9(001), 140–162.
- Silva, N. G. (2006). Factores Psicosociales y Desgaste Profesional en Académicos del Centro Universitario de Ciencia Biológicas Agropecuarias (Tesis inédita). Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo de la Universidad de Guadalajara, México.
- Nogareda, S. C. Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. Centro Nacional de Condiciones del Trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp\\_574.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_574.pdf)
- Urquidi, L. E. T., Rodríguez, J. R. J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Instituto de Investigación en Educación*, 10(2), 1-21.