



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Factores Psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal docente de la UANL

César Eduardo Perales Martínez¹

*María Mayela Terán Cázarez**

*Mónica Blanco Jiménez***

Resumen

El propósito de esta investigación es el de determinar si los factores psicosociales como las recompensas económicas y recompensas de estima o la inseguridad laboral influyen de manera significativa sobre el estrés laboral en los docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Por lo que se hizo una investigación cuantitativa, utilizando un cuestionario que fue enviado a los profesores de las 26 facultades la UANL que contaran con perfil PRODEP. Usando un análisis de regresión múltiple se encontró que las recompensas de estima fue la única variable que influyen negativamente sobre el estrés laboral de los docentes. Mostrando que se requiere hacer políticas que incentiven este tipo de recompensas necesarios para los docentes universitarios.

Palabras clave: *Estrés Laboral, recompensas, insatisfacción Laboral, Profesores, México.*

Abstract

The purpose of this research is to determine if psychosocial factors such as economic rewards and esteem rewards or job insecurity have a significant influence on job stress in teachers at the Autonomous University of Nuevo León. Therefore, a quantitative investigation was carried out, using a questionnaire that was sent to the professors of the 26 faculties of the UANL that had a PRODEP profile. Using a multiple regression analysis, it was found that esteem rewards was the only variable that negatively influenced teachers' job stress. Showing that it is necessary to make policies that encourage this type of rewards necessary for university teachers.

Keywords: Labor Stress, rewards, Labor dissatisfaction, professors, Mexico.

^{1**} Universidad Autónoma de Nuevo León

Introducción

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

El estrés laboral como tal no había sido formulado formalmente en las primeras décadas del siglo XX, pero para la década de 1930 ya se investigaba el estrés en algunas instituciones del sector servicio, y es que algunos científicos sugieren que es muy complejo trabajar en este sector (Dollard et al., 2003). Por ejemplo en el sector educativo, en 1933 se llevó a cabo uno de los primeros estudios sobre la ocurrencia del estrés en maestros (Humphrey, 1998). Se desarrolló un estudio en el que participaron 600 maestros, en el que se reveló que 17% estaban “inusualmente nerviosos” y que un 11% habían sufrido crisis nerviosas. Esto sirvió de impulso a muchos otros restudios del estrés laboral en el sector educativo durante las décadas siguientes. El problema del estrés laboral se ha acentuado tanto en los últimos años que en México se comenzaron poner en marcha acciones legales para lidiar con este problema.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización y Seguridad y Salud en el Trabajo, el 26 de septiembre de 2016, el Proyecto Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención (DOF, 2018). La NOM 035 entró en vigor en dos etapas, las cuales delimitaron los requisitos con los que los centros de trabajo tendrán que dar cumplimiento: con políticas preventivas y un proceso de evaluación, así como con medidas y acciones de control.

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

Ciertas ocupaciones requieren de un elemento emocional de trabajo, lo que sugiere que empleados de estas ocupaciones sean más propensos a ser vulnerables al estrés laboral, una de estas

ocupaciones es la de los maestros, que es comúnmente citada como una de las más estresantes (Johnson et al., 2005; ILO, 2016; Dicke et al., 20114; Gallup, 2014; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Roeser et al., 2013). Esto es tal vez debido a que ha sido objeto de grandes cambios en su financiamiento, formas de remuneración, cargas y horas de trabajo, formas de comunicación, claridad de rol, entre otros factores (Darabi et al., 2016).

Planteamiento del problema

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

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

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

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

Se sugiere investigar la relación de la *injusticia procedimental* con el *estrés laboral* ya que al experimentar injusticia, los empleados pueden llegar a percibir que el esfuerzo llevado a cabo no ha

sido respondido con una recompensa adecuada, lo que puede provocar reacciones de estrés (Janssen O. , 2004).

La inseguridad laboral es importante ya que las reformas laborales alrededor del mundo han ocasionado cambios radicales en la contratación del capital humano, esto ha creado como consecuencia sentimientos de incertidumbre en muchas personas (Giunchi et al., 2016). Y es que el riesgo de perder el empleo es muy importante en varios aspectos de la vida de las personas (1999). Ganster, Kiersch, Marsh, & Bowen (2011) consideran la forma de las recompensas en el trabajo como una de las características de mayor importancia en el ambiente laboral que puede fungir como fuente de incertidumbre e inequidad percibida cuando se reciben de manera escasa. Las recompensas son un elemento importante en este estudio ya se considera que disminuyen el nivel de estrés percibido cuando se imparten de manera adecuada (Siegrist, 1996). En el caso de este estudio se dividen por recompensas económicas y recompensas de estima.

Objetivos

Determinar si por una parte las *recompensas económicas* y las *recompensas de estima* y por la otra, la *inseguridad laboral* influyen en el *estrés laboral* del personal docente de las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Para lograr este objetivo se necesitan cumplir las siguientes hipótesis de investigación:

H1: Las *recompensas económicas* influye negativamente en el estrés laboral del personal docente en las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León

H2: Las *recompensas de estima* influye negativamente en el estrés laboral del personal docente en las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León

H3: La *inseguridad laboral* influye positivamente en el estrés laboral del personal docente en las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Marco teórico

Estrés Laboral

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

Otra perspectiva temprana sobre el tratado del estrés es el modelo de éste como estímulo, al contrario del modelo como respuesta. Es un estímulo porque implica que el estrés es un elemento del ambiente que influye sobre el individuo. Antecedentes de esto pueden ser encontrados hasta Hipócrates que suponía que diversos malestares o enfermedades eran condicionados por elementos

del ambiente (Goodell et al., 1986). En el modelo de estrés como estímulo se ve al individuo como un ente a merced de los estímulos del entorno, donde el exceso de éstos provoca un desequilibrio que lleva a la incapacidad para lidiar con ellos o hacerles frente.

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

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

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

Tal vez sea este modelo transaccional del estrés el que tenga la limitación más importante para su evaluación empírica: que es difícil de operacionalizar (Cox & Griffiths, 2010; Sang et al., 2013). Para medir el estrés laboral de forma que sea consistente con la perspectiva transaccional, es decir, se tiene que construir un instrumento que garantice que se obtendrán datos que reflejen. Por estas condiciones de medición que demandan evaluar minuciosamente aspectos psicológicos del empleado, los investigadores prefieren adoptar perspectivas interaccionales (Jones & Bright, 2001) ya que necesitar de cinco elementos para analizar el estrés laboral dificultan evaluarlo de manera eficiente y oportuna.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Recompensas

Como las recompensas se pueden definir en diferentes tipos se enlistarán aquellas definiciones que contengan o lleven implícitamente todos los tipos de recompensas en su definición. Este tipo de definición se denomina recompensa total, por ejemplo, Manas & Graham (2003) definen la recompensa total “incluye todo tipo de recompensas, directas así como indirectas, intrínsecas así como extrínsecas”. Para O’Neal (1998) “la recompensa total abarca todo aquello que el empleado valora en la relación del empleo”.

Otra definición similar es ofrecida por WorldatWork (2000), que considera que las recompensas son “todas las herramientas disponibles para el empleador que pueden ser usadas para atraer, retener, motivar y satisfacer a los empleados”. Esta definición además de contener implícitamente los tipos de recompensas contiene la finalidad de éstas, que son la de retener el talento humano y la de propiciar comportamientos deseables en los empleados como son la motivación y la satisfacción.

De acuerdo a Martocchio (Martocchio, 1998) las recompensas se dividen en las compensaciones intrínsecas e intrínsecas que recibe el individuo por su trabajo. Las recompensas intrínsecas se refieren a los estímulos psicológicos que resultan de realizar el trabajo, es decir, el goce y la realización proveniente del trabajo. Por otro lado, las recompensas extrínsecas incluyen las recompensas monetarias y algunas no monetarias como las que se reciben además del salario base.

Se ignorarán las definiciones de recompensas ofrecidas por O’Neal y World at Work. Por un lado, la definición de O’Neal considera como recompensas todo lo que el empleado valora del empleo. Esto puede suponer un problema conceptual ya que existen cosas que el empleado puede valorar del empleo que no sea una recompensa, por ejemplo, una persona puede valorar la interacción

entre colegas o el ambiente de trabajo; que no son recompensas sino elementos del trabajo. Por otro lado, la definición de Worl at Work parece enfocarse mucho en la finalidad de las recompensas y no las recompensas en sí.

Apoyándonos de la clasificación de Martocchio definiremos las recompensas económicas como los estímulos económicos y promociones laborales que se obtienen por el trabajo realizado; y a las recompensas de estima como la estima recibida por los colegas y superiores a partir del trabajo desempeñado.

1. Inseguridad laboral

Los primeros en introducir a la literatura una definición multidimensional de la inseguridad laboral fueron Greenhalgh & Rosenblatt (1984) quienes advirtieron que “la pérdida de características laborales valiosas es un importante pero normalmente ignorado aspecto de la inseguridad laboral”. Ellos sugirieron que la inseguridad laboral era mejor descrita en términos de amenaza al trabajo mismo, importancia del trabajo en su totalidad, amenazas a características laborales valiosas, importancia de características laborales valiosas, y un sentimiento de impotencia para responder a estas amenazas.

Después, Hellgren et al. (1999) propusieron los aspectos cualitativos y cuantitativos de la inseguridad laboral. La inseguridad laboral cualitativa es descrita como la preocupación en relación al futuro de la situación laboral mientras que el aspecto cuantitativo de la inseguridad laboral se refiere a las consecuencias de perder el trabajo y sus características laborales valiosas, como son la falta de oportunidades de crecimiento, pérdida de seguro o reducción del salario.

La inseguridad laboral puede ser conceptualizada como un estresor en el marco de la teoría transaccional del estrés laboral (Lazarus & Folkman, 1984). La teoría transaccional del estrés sugiere que, al encontrarse en situaciones estresantes, el individuo hace dos evaluaciones: una para considerar si la situación podría amenazar o dañar su persona; y la segunda para evaluar si tiene los recursos necesarios para hacer frente a esa situación. La inseguridad laboral coincide con la teoría transaccional del estrés ya que es considerada una amenaza al individuo, ya sea en sus aspectos personal, social y económico (De Witte, 1999).

La inseguridad laboral también ha sido definida como las expectativas individuales sobre la continuidad en una situación laboral (Davy et al., 1997), las preocupaciones generales sobre la existencia futura del trabajo (Rosenblat et al., 1999), la percepción de una amenaza potencial a la continuidad del trabajo actual (Heaney et al., 1994) y la incapacidad para mantener la deseada continuidad en una situación donde el trabajo esté en juego. Algo que se puede notar de las definiciones de la inseguridad laboral es el aspecto subjetivo que subyace en ellas. Es decir, que se

basa en percepciones e interpretaciones individuales sobre el entorno inmediato del trabajo (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

La inseguridad laboral es diferente a la pérdida real del trabajo en el sentido en que se anticipa a este escenario estresante. Esto significa en última instancia que dos individuos pueden sentir diferente riesgo de perder su trabajo aun cuando participen en la misma realidad laboral (Sverke & Hellgren, 2002).

De Witte et al. (2015) definen la inseguridad laboral como los sentimientos subjetivos sobre el riesgo de perder el trabajo, expresado por los mismos empleados. Esta definición implica que existe una diferencia entre la realidad objetiva de condiciones de empleo estables y la inseguridad laboral (Mauno & Kinnunen, 2002). Se debe tener en cuenta las diferencias que la inseguridad laboral tiene respecto a constructos relacionados, como la precariedad laboral. La precariedad laboral se refiere a los bajos volúmenes de empleos disponibles para para la fuerza de trabajo disponible (De Oliveira , 2006), mientras que la inseguridad laboral es la inestabilidad de un empleo que ya se tiene.

Metodología del estudio

Esta investigación es cuantitativa, de tipo documental, correlacional y explicativo, con diseño no experimental y en las que se utilizaron como técnica de campo la encuesta por lo que los datos fueron recabados a partir de un cuestionario que se envió a los correos institucionales de los docentes con perfil PRODEP de las diferentes facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León. EL sujeto de estudio fueron los docentes que pertenecen a algún cuerpo académico en su facultad, con contratación de tiempo completo y en su mayoría cuentan con algún nivel SNI. Del total de la población de 1,360 profesores se obtuvo una muestra de 336 profesores. En cuanto al perfil del encuestado de los datos recabados se observó que el 52.7% de los encuestados fueron hombres y 47.3% mujeres, esto muestra que los resultados tienen un perfil de género. Por otra parte, el 68% cuenta con estudios de doctorado mientras que el 32% restantes cuenta con estudios de maestría, lo que implica que los que contestaron las encuestas tienen carga académica y de investigación.

El cuestionario utilizado fue integrado por varios cuestionarios: para medir la variable estrés laboral se usó el General Health Questionnaire (GHQ-12) en su versión de doce ítems que en la prueba piloto arrojó un Alpha de Cronbach de 0.896. Para medir los dos tipos de recompensas se usó el instrumento de Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer y Peter que arrojó un valor Alpha=.907 para las recompensas de estima y un Alpha=.919 para las recompensas económicas. Para medir la variable inseguridad laboral se usó el instrumento de Hellgren, Sverke e Isaksson de 6 ítems y arrojó un coeficiente Alpha = .902. Para medir estas variables se utilizaron como respuesta la escala de Likert de 5 puntos, donde 1 = Mucho menos de los normal y 5 = Mucho más de lo normal.

El método estadístico utilizado en esta investigación fue la regresión lineal múltiple para identificar los predictores de la variable dependiente (estrés laboral). La regresión lineal es un modelo matemático para estimar el efecto de una variable sobre otra y está asociado al coeficiente r de Pearson (Hernandez et al., 2010).

Resultados de la investigación

Con la base de datos se llevó a cabo la regresión por medio de SPSS y los resultados mostraron 3 modelos, siendo el 3° el más significativo en cuanto a la R². La R² o coeficiente de determinación es la proporción de la variación en Y, explicada por el regresor o regresores X (Montgomery et al., 2002). Por lo tanto representa el impacto que tienen las variables aceptadas en el modelo sobre la variable dependiente. Mientras más alto sea el coeficiente de determinación se tiene un mejor modelo de predicción. Como se puede ver en la Tabla 1 la variable incluida en el modelo 3 impacta en un 46.5% a la variable de estudio. Adicionalmente y como ya se analizó el indicador Durbin – Watson está dentro de los márgenes aceptables.

Tabla 1. Resumen del modelo

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

Predictores: (Constante), Recompensas de estima

d. Variable dependiente: Estrés laboral

Fuente: Elaboración propia

Después se procedió a construir un modelo matemático que representara la magnitud del impacto y la dirección de las variables independientes sobre la variable dependiente. La magnitud del impacto se observa en los coeficientes B no estandarizados de la constante del modelo y de cada variable independiente resultantes de la regresión, estos coeficientes indican que tanto se espera que cambie la variable dependiente cuando las independientes aumentan en una unidad. La dirección del impacto es reflejada por el signo de la Beta no estandarizada; si una Beta tiene signo positivo se espera que al aumentar su respectiva variable también aumente la variable dependiente; y si una Beta tiene signo negativo se espera que al aumentar su respectiva variable disminuya la variable dependiente (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Coeficientes del modelo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error				Tolerancia	VIF
3 (Constante)	1.846	.583		3.165	.003		
RES	-.265	.094	-.297	2.788	.006	.789	1.268

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos permiten establecer la siguiente ecuación econométrica

$$Y = 1.846 - .265(\text{Recompensas de estima}) \quad (1)$$

La *recompensa de estima* presenta una Beta no estandarizada de 0.265 con signo negativo lo que significa que ocasionará una disminución en el estrés laboral de alrededor de 26%. Las otras variables independientes del estudio no entraron en el modelo econométrico por no presentar $p < .05$.

Para poder aceptar una hipótesis, esta tiene que obtener una significancia $p < 0.05$ ya que es lo mínimo requerido para hacer generalizaciones en la población de estudio con solo un 5% de equivocación. En el presente estudio solo la variable *recompensas de estima* obtuvo una significancia $p < 0.05$ por lo que se considera que influye negativamente en la variable *estrés laboral* y por ende solo se acepta H3. Lo que significa que para los docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León no perciben suficiente reconocimiento o estima por parte de sus colegas y superiores, lo que les causa estrés laboral, mientras que la recompensa económica no mostro tanta importancia y muestra que no hay insatisfacción laboral en su trabajo.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos por la regresión lineal se encontró que solo una de las tres independientes del estudio influye en el estrés laboral de manera significativa. Para llegar a dichos resultados se utilizó la técnica de análisis de regresión lineal múltiple. Los resultados muestran que la variable *recompensas de estima* tiene un impacto negativo y significativo en el *estrés laboral* ($B = -.265, p < .05$). Estos resultados coinciden con los de Gillespie et al. (2001) quienes encuestaron a 178 académicos de 15 universidades australianas. Este estudio siguió un método diferente de investigación ya que se preguntó directamente al participante que factores organizacionales eran los que les ocasionaban más estrés. Uno de los factores causante del estrés mencionados con mayor frecuencia fue la falta de recompensa de estima y económicas.

Por otro lado, aunque en estudios de Mudrak et al. (2017), McClenahan et al. (2007) y Winefield et al. (2002) se encuentra que la variable inseguridad laboral es causante del estrés en los académicos encuestados, en la presente investigación no se encontró evidencia estadística para apoyar esa relación. La causa de esto puede ser que como los docentes encuestados tienen perfil PRODEP y su contratación es de tiempo completo no tienen la necesidad de buscar otro empleo o el temor a perder alguna prerrogativa de su puesto.

Sobre la variable recompensas económicas ha sido reportada como causante del estrés en estudios como los de Tytherleigh et al. (2005) y Gillespie et al. (2001), sin embargo no se encontró esta relación en la presente investigación. La causa de esto pareciera ser que los docentes con perfil PRODEP cuentan en general con estudios de doctorado y perciben estímulos adecuados por su trabajo.

Entre las principales aportaciones teóricas del estudio se encuentran la alineación de los resultados con la teoría effort-reward imbalance que es una teoría interaccional contemporánea del estrés desarrollada por Siegrist (2000). Esta teoría establece que el desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas recibidas produce estrés cuando las recompensas son consideradas como insuficientes por el individuo. Sin embargo, los resultados del estudio solo coincidieron con la teoría en la dimensión de estima, ya que no se mostró relación negativa y significativa entre las recompensas económicas y el estrés laboral.

Se recomienda para futuras investigaciones en primer lugar superar las limitaciones de la presente investigación, como extender los límites de la población a aquellos docentes fuera de la UANL ya sean otras universidades públicas o privadas. También sería recomendable cambiar el diseño de transversal a longitudinal para observar cambios de una toma de mediciones a otra. En relación a las variables de investigación se recomienda aumentar las variables independientes siempre y cuando el instrumento de medición no sea tan extenso y pueda ser llenado por el sujeto de estudio. Por último, se recomienda agregar más elementos de las teorías contemporáneas del estrés al modelo de investigación, por ejemplo, incluir un elemento de afrontamiento, uno de control, uno de recursos y uno de clima de seguridad psicológica; esto ayudará a tener una visión más amplia del estrés y se podrán analizar nuevas relaciones entre los elementos nuevos y las variables del presente estudio.

Referencias

- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2010). Job stress, Wellbeing, Work-life balance and Work-life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Interventions. *Contemporary Occupational Health*, 221-238.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Michael, J. H. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *An International Journal of Work, Health & Organizations*, 1-21.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 112-140.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress a brief history*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Cox, T. (1978). *Estrés*. London: The Macmillan Press.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2010). Work-Related Stress. A Theoretical Perspective. En S. Leka, & J. Houdmont, *Occupational health psychology* (págs. 31-56). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. Wales: PALGRAVE MACMILLAN.
- Croswell, A. D., & Lockwood, K. G. (2020). Best practices for stress measurement: How to measure psychological stress in health research. *Health Psychology Open*, 1-12.
- Darabi, M., Macaskill, A., & Reidy, L. (2016). Stress among UK academics: identifying who copes best. *Journal of Further and Higher Education*, 41(3), 393-412.
- Dollard, M. F., Winefield, A. H., & Winefield, H. R. (2003). *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis Group.
- Du Plessi, M., & Martins, N. (2019). Developing a measurement instrument for coping with occupational stress in academia. *South African Journal of Industrial Psychology*, 45(0), 1-13.

- Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 595-608.
- Espel, E. S., Crosswell, A. D., Mayer, A. A., Prather, G. M., Slavich, E., Puterman, W. B., & Mendes. (2018). More than a feeling: A unified view of stress measurement for population science. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 1-84.
- Goodell, H., Wolf, S., & Rogers, F. B. (1986). Historical Perspective, Chapter 2. En S. Wolf, & A. J. Fineston, *Occupational Stress. Health and Performance at Work*. Littleton: MA: PSG Inc.
- Greenglass, E. R., Burke, J. R., & Moore, K. A. (2003). Reaction to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology*, 52, 580-597.
- Hassard, J., Teoh, K., & Cox, T. (2016). Organizational uncertainty and stress among teachers in Hong Kong: work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 1-11.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGrawHill.
- Humphrey, J. H. (1998). *Job Stress*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Janssen, P. M., Bakker, A. B., & de Jonge, J. (2001). A test and refinement of the demand-control-support model in the construction industry. *International Journal of Stress Management*, 8, 315-332.
- Jones, F., & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, Research and Theory*. Upper Saddle River: Prentice Hall/Pearson Education.
- Judge, T. A., & Colquitt, A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 395-404.
- Judge, T. A., & Colquitt, A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21, 473-492.
- Kinman, G., & Jones, F. (2003). 'Running up the escalator': Stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21-38.
- Kinman, G., Jones, F., & Kinman, R. (2006). The well-being of the UK Academy. *Quality in Higher Education*, 12, 15-27.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 27-34.

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

- Singh, J. (1998). Striking balance in boundary-spanning positions: an investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69-86.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4); 356-367.
- Thibaut, J., & Kelly, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Veloutsou, C. A., & Panigryakis, G. G. (2004). Consumer brand manager's job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. *Journal of Marketing Management*, 20 (1-2), 105-131.
- Weinberg, A., Sutherland, V. J., & Cooper, C. (2010). *Organizational stress management. A strategic approach*. New York: Palgrave Macmillan.
- Wells, A., & Matthews, G. (1994). *Attention and Emotion*. London: Erlbaum.
- Wiegel, C., Sattler, S., Görtiz, A. S., & Diewald, M. (2015). Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*.
- Winefield, A. H. (2000). Stress in academe: Some recent findings. En D. T. Kenny, J. G. Carlson, F. J. McGuigan, & J. L. Sheppard, *Stress and health* (págs. 437-446). Amsterdam: Harwood Academic Publishers.
- Winefield, A. H., Boyd, C., Seabel, J. L., & Pignata, S. (2008). *Job stress in university staff*. Australia: Australian Academic Press.
- Winefield, A. H., Boyd, C., Seabel, J., & Pignata, S. (2008). Update on a National University Stress Study. *Australian Universities Review*, 50, 20-29.
- Winefield, A. H., Guillespie, N. A., Stough, C. K., Dua, J. K., & Hapuarachchi, J. R. (2002). *Occupational stress in Australian Universities. A national survey 2002*. Melbourne, Australia: National Tertiary Education Union Publication.
- Winefield, A. H., Guillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, R. J., & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *international Journal of Stress Management*, 10, 51-63.