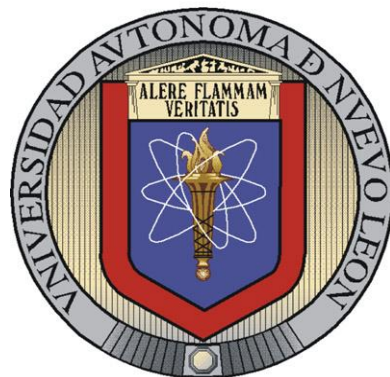


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN**  
**División de Estudios de Posgrado**  
**Doctorado en Filosofía con Especialidad en Administración**



**FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS  
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE CERTIFICADO EN LAS  
FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

Tesis Doctoral presentado por

César Eduardo Perales Martínez

Monterrey, México.

Abril 2023

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN**  
**POSGRADO**

**Comité doctoral de tesis:**

**FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS  
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE CERTIFICADO EN LAS FACULTADES  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**Aprobación de la tesis:**

**Dra. María Mayela Terán Cázares**

**Presidente**

**Dra. María de Jesús Araiza Vázquez**

**Secretario**

**Dra. Mónica Blanco Jiménez**

**Vocal 1**

**Dra. Adriana Segovia Romo**

**Vocal 2**

**Dra. Laura Leticia Gaona Tamez**

**Vocal 3**

**Monterrey, N.L., México**

**Abril, 2024**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es fruto de mi propio trabajo, y hasta donde estoy enterado no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: César Eduardo Perales Martínez

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 19 de abril del 2024

## **ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS**

STPS: Secretaría del Trabajo y Prevención Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo

DGE: Dirección General de Estadística

PRODEP: Programa para el Desarrollo Profesional Docente

Conacyt: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

SNI: Sistema Nacional de Investigadores

## Contenido

<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD</b> .....	3
<b>ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS</b> .....	4
<b>CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO</b> .....	8
<b>1.1 Antecedentes del problema a estudiar</b> .....	8
<b>1.1.1 Características y evolución del estrés</b> .....	8
<b>1.1.2 Causas y consecuencias del estrés laboral</b> .....	16
<b>1.1.3 Gráfica de causas y concecuencias</b> .....	19
<b>1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema</b> .....	20
<b>1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable dependiente (estrés laboral)</b> .....	21
<b>1.2.2 Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable dependiente (estrés laboral) con respecto a las variables independientes</b> .....	22
<b>1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos</b> .....	24
<b>1.3 Pregunta central de investigación</b> .....	25
<b>1.4 Objetivo general</b> .....	25
<b>1.4.1 Objetivos metodológicos</b> .....	25
<b>1.5 Hipótesis general de investigación</b> .....	26
<b>1.6 Metodología</b> .....	26
<b>1.7 Justificación y aportaciones del estudio</b> .....	26
<b>1.8 Delimitaciones del estudio</b> .....	28
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO</b> .....	29
<b>2.1 Marco teórico del Estrés laboral</b> .....	29
<b>2.1.1 Teorías y definiciones</b> .....	30
<b>2.1.2 Investigaciones aplicadas sobre la variable dependiente (estrés laboral)</b> .....	41
<b>2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes</b> .....	42
<b>2.2.1 Fundamento teórico de la Sobrecarga de trabajo (X1)</b> .....	43
<b>2.2.2 Fundamento teórico de la Inseguridad laboral (X2)</b> .....	47
<b>2.2.3 Fundamento teórico de la Injusticia procedimental (X3)</b> .....	52
<b>2.2.4 Fundamento teórico del conflicto trabajo-familia (X4)</b> .....	56
<b>2.2.5 Fundamento teórico de las recompensas insuficientes (X5)</b> .....	60
<b>2.2.6 Fundamento teórico del reconocimiento insuficiente (X6)</b> .....	64
<b>2.3 Hipótesis específicas</b> .....	67

2.3.1 Modelo gráfico de las hipótesis .....	68
2.3.2 Modelo de relaciones teóricas.....	68
<b>CAPÍTULO 3 ESTARTEGIA METODOLÓGICA .....</b>	<b>71</b>
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>71</b>
3.1.1 Tipos de investigación.....	71
3.1.2 Diseño de la investigación.....	72
<b>3.2 Métodos de recolección de datos .....</b>	<b>72</b>
3.2.1 Operacionalización de las variables de la hipótesis. ¡Error! Marcador no definido.	
3.2.2 Elaboración de la encuesta .....	73
3.2.3 Métodos de evaluación de expertos .....	74
<b>3.3 Población, marco muestral y muestra .....</b>	<b>76</b>
3.3.1 Tamaño de la muestra.....	76
3.3.2 Sujetos de estudio .....	79
<b>3.4 Métodos de análisis .....</b>	<b>80</b>
<b>3.5 Prueba piloto..... ¡Error! Marcador no definido.</b>	
<b>CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>81</b>
<b>4.1. Estadística descriptiva del Perfil del Encuestado.....</b>	<b>81</b>
<b>4.2.- Análisis estadístico inferencial .....</b>	<b>86</b>
4.2.1 Estadísticos básicos de los datos muestrales.....	86
4.2.2 Regresión lineal múltiple .....	89
<b>4.3 Comprobación de hipótesis.....</b>	<b>92</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>95</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>120</b>
<b>Anexo 1. Instrumento de medición.....</b>	<b>120</b>
<b>Anexo 2. Validación por expertos.....</b>	<b>125</b>
<b>Anexo 3 Promedio de validez de contenido y comentarios .....</b>	<b>129</b>
<b>Tabla 1. Trabajos más estresantes en 1985 .....</b>	<b>9</b>
<b>Tabla 2. Trabajos más estresantes en 1997 .....</b>	<b>10</b>
<b>Tabla 3. Costos del estrés en el trabajo anual y per cápita en distintos países. ....</b>	<b>11</b>
<b>Tabla 4. Países con mayores niveles de estrés, año 2023.....</b>	<b>14</b>
<b>Tabla 5. Tabla 5. Matrícula y docentes en Nuevo León por ciclo escolar .....</b>	<b>16</b>

<b>Tabla 6. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabla 7. Medición de las variables de estudio.....</b>	<b>74</b>
<b>Tabla 8. Muestra estratificada.....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 9. Alphas de cronbach.....</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 10. Pruebas de normalidad .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabla 11. Estadísticos de colinealidad .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 12. Prueba de homogeneidad de varianzas.....</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 13. Autocorrelación.....</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 14. Resumen del modelo .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabla 15. ANOVA .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabla 16. Coeficientes.....</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 17. Comprobación de hipótesis.....</b>	<b>93</b>
<b>Gráfica 1. Mapa mental del problema a estudiar .....</b>	<b>20</b>
<b>Gráfica 2. Antecedentes teóricos de las variables de estudio.....</b>	<b>24</b>
<b>Gráfica 3. Modelo gráfico de las hipótesis .....</b>	<b>68</b>
<b>Gráfica 4. Género de los encuestados .....</b>	<b>83</b>
<b>Gráfica 5. Edad.....</b>	<b>83</b>
<b>Gráfica 6. Estado civil .....</b>	<b>84</b>
<b>Gráfica 7. Escolaridad.....</b>	<b>84</b>
<b>Gráfica 8. Facultades de origen.....</b>	<b>85</b>
<b>Gráfica 9. Nivel de ingresos .....</b>	<b>86</b>
<b>Figura 1. Modelo gráfico del estrés como respuesta .....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 2. Modelo del estrés como estímulo .....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 3. Modelo contemporáneo del estrés laboral .....</b>	<b>35</b>

## **CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO**

En éste apartado se presenta el contexto y el alcance del tema a investigar, revisando la evolución del problema a lo largo del tiempo y analizando las teorías que se han venido desarrollando sobre el fenómeno a estudiar. Se detallan también las consecuencias económicas de este problema desde el punto de vista de costos para las organizaciones y para diferentes economías del mundo. Por último, se ofrece un panorama del estrés laboral en la educación superior y algunas estadísticas de la educación superior en Nuevo León.

### **1.1 Antecedentes del problema a estudiar**

En esta sección se trata de esquematizar el planteamiento del problema desde un sentido amplio, con base a los antecedentes y hechos reales sobre el estrés laboral. Además, se detallan las posibles causas y la consecuencia del problema.

#### **1.1.1 Características y evolución de los estudios sobre el estrés**

##### **a) Surgimiento de los estudios del estrés**

El estrés laboral como tal no fue formulado formalmente en la primeras décadas del siglo XX pero para la década de 1930 ya se investigaba el estrés en algunas instituciones del sector servicio, y es que algunos científicos consideraban que era 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 estudios del estrés laboral en el sector educativo durante las décadas siguientes.



La primera encuesta destinada a evaluar el estrés laboral en diferentes ocupaciones se llevó a cabo en 1985 en el Reino Unido, comisionada por The Sunday Times en la que se evaluaron 100 trabajos en una escala de 10 puntos, con 1 siendo lo menos estresante hasta 10 siendo lo más estresante (Cranwell-Ward y Abbey, 2005). Se obtuvieron los resultados siguientes en la Tabla1:

**Tabla 1. Trabajos más estresantes en 1985**

Minero	8.3	Trabajador social	6.0
Oficial de policía	7.7	Gerente	5.8
Piloto de avión	7.5	Conductor de autobús	5.4
Carcelero	7.5	Funcionario	4.3
Dentista	7.3	Contador	4.3
Actor	7.2	Cartero	3.0
Político	7.0	Operador de computadoras	4.7
Doctor	6.8	Terapeuta ocupacional	3.5
Enfermera	6.5	Trabajadores en museos	2.0
Maestro	6.2	Bibliotecario	2.0

Fuente: Cranwell-Ward & Abbey, 2005

Doce años después del estudio de The Sunday Times, en 1997 Cary Cooper repitió la encuesta de los trabajos más estresantes de 1985, esta vez evaluando 104 empleos, midiendo factores como horas trabajadas, carga de trabajo, presiones por entrega, y niveles de responsabilidad (Pettit, 2003). En la Tabla 2 se puede observar cómo el trabajo de maestro pasó de estar en el puesto número 10 en el año de 1985 a estar en el puesto número 7 de los trabajos más estresantes en 1997.

**Tabla 2. Trabajos más estresantes en 1997**

**Tabla 2. Trabajos más estresantes en 1997**

<b>Trabajos más estresantes del Reino Unido</b>	<b>Trabajos menos estresantes del Reino Unido</b>
Carcelero	Bibliotecario
Oficial de policía	Personal de museo
Trabajador social	Biólogo
Maestro	Enfermera de guardería
Conductor de ambulancia	Astrónomo
Enfermera/Partera	Terapeuta de belleza
Doctor	Lingüista
Bombero	Terapeuta gimnasta
Dentista	Logopeda
Minero	Farmacéutico

Fuente: Adaptado de Pettit (2003).

El último registro que se tiene de los trabajos más estresantes se pueden consultar en la encuesta de Robertson y Cooper (Robertson y Cooper, 2004). En esta encuesta se evaluaron 26 ocupaciones en tres áreas del estrés: salud física, bienestar psicológico y satisfacción laboral. Los seis trabajos más estresantes identificados en este estudio fueron: maestros, oficiales de policía, trabajadores de asistencia social, paramédicos de emergencia, personal de call center y carceleros

## **b) El estudio del estrés en el mundo**

La cantidad y calidad en investigación sobre el estrés laboral a nivel mundial varía dependiendo de la región y país. En la Unión Europea suelen recogerse datos sobre el estrés cada cinco años y se reportan en el informe de las Condiciones Laborales Europeas que se realiza desde 1991 (Parent-Thirion et al., 2007). En Estados Unidos se tienen los datos más recientes sobre el porcentaje de población afectada por el estrés, y la información se reporta en la serie de encuestas tituladas

Estrés en América (APA, 2023) que se levantan desde 2007. En Australia se recogen datos mediante la encuesta de Estrés y Bienestar (Australian Psychological Society, 2015) en la que se encuesta a la población económicamente activa.

Los costos que supone el estrés laboral para las empresas y diferentes instituciones se dividen en costos directos, costos indirectos y costos intangibles. Los costos directos se refieren a aquellos como gastos médicos (hospitales y medicinas) y los gastos no médicos (seguros y litigaciones) (Dagenais et al., 2008). Los costos indirectos son aquellos que usualmente se asocian a pérdidas de productividad como por ejemplo ausencia por enfermedad y rotación de personal (McTernan et al., 2013). Y los costos intangibles son aquellos que sirven para evitar o lidiar con el dolor o sufrimiento (Luppa et al., 2007).

Los estudios que reportan los costos sobre el estrés en el trabajo suelen denominarse estudios de gastos por enfermedad (cost of illness studies) y por su complejidad y exigencia de recursos solo suelen hacerlo las economías desarrolladas como los países de la Unión Europea, Estados Unidos, Canadá y Australia. Los señalados en la Tabla 3 son los costos anuales y per cápita que produce el estrés laboral en estos países y estos fueron sus hallazgos estandarizados al valor del dólar estadounidense en el año 2014 (Hassard et al., 2017):

**Tabla 3. Costos del estrés en el trabajo anual y per cápita en distintos países.**

País	Costos anuales	Costos per cápita
Australia	\$221.3 – \$580.32 millones	\$17.79 – \$46.68
Dinamarca	\$379 millones – \$2.27 billones	\$130.07 – \$777.26
Estados Unidos	\$187 billones	\$1211.84
Francia	\$1.83 – \$4.3 billones	\$60.95 – \$145.03
Suecia	\$703.12 millones	\$136.71

Fuente: Hassard et al. (2017).

De estos resultados cabe señalar que los costos indirectos (pérdidas de las empresas) tuvieron mayor proporción (70% - 90%) que los costos directos o intangibles, esto porque la disponibilidad de los primeros es mayor y son más fáciles de medir.

### **c) Datos del estrés en México**

En 1985, en México, se logra un avance en materia de estadísticas laborales, pues se firma el Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las Estadísticas del Trabajo. Los compromisos establecidos en este Convenio, así como en los demás que son ratificados por el Senado de la República, se vuelven de observancia obligatoria, al empezar a formar parte del orden jurídico nacional (STPS, 2008). De acuerdo con lo establecido en el artículo 1 (p.1) de ese Convenio, México se obliga a "...recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias:

- a) Población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible.
- b) Estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia.
- c) Ganancias medias y horas medias de trabajo (horas realmente efectuadas u horas remuneradas) y, si procediere, tasas de salario por tiempo y horas normales de trabajo
- d) Estructura y distribución de los salarios
- e) Costo de mano de obra
- f) Índices de precios al consumo
- g) Gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias.
- h) Lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales.
- i) Conflictos de trabajo.

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:

- 1ª Etapa – 23 de octubre de 2019

La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.

- 2ª Etapa – 23 de octubre de 2020

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros.

Hasta ahora la NOM-035 es la regulación más relevante respecto a esfuerzos legales que ha surgido en México 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” (p. 2). 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” (p. 3).

Algunos factores de riesgo psicosocial que comprende la NOM-035 son las condiciones de trabajo peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta del control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Los últimos registros sobre el estrés en el trabajo han sido reportados por la compañía consultora Gallup en su reporte “El estado del lugar de trabajo” (Gallup, 2023) en el cual señalan cómo México se sitúa en el puesto número 7 de los países de la región latinoamericana cuya fuerza laboral sufre de alto nivel de estrés diario en el trabajo (Véase Tabla 4).

**Tabla 4. Países con mayores niveles de estrés, año 2023**

Puesto	País	Porcentaje
1	Ecuador	57
2	El Salvador	55
3	Perú	54
4	Costa Rica	54
5	República dominicana	51
6	Bolivia	51
7	México	48
8	Venezuela	48
9	Colombia	48
10	Argentina	47

Fuente: El estado del lugar de trabajo (Gallup, 2023)

#### **d) Estrés en la educación superior**

Durante años, las universidades han experimentado significativos recortes en la financiación por parte del gobierno, lo que ha coincidido con un aumento en los informes de estrés laboral entre el personal universitario. Este aumento del estrés se atribuye a la creciente carga de trabajo y la disminución de los recursos disponibles para llevar a cabo sus funciones. (Winefield A. H. et al., 2008). Ejemplos de este problema pueden ser vistos en Dua (1994), Guillespie et al. (2001), Winefield (2000), Winefield & Jarrett (2001), Winefield et al. (2002, 2003, 2008) en Australia; Altbach (1996), Hogan, Carlson, & Dua (2002), Richard & Krieshok (1989) en Estados Unidos; Abouserie (1996), Kinman (2001), Kinman, Jones, & Kinman (2006), Tytherleigh, Jacobs, Webb, Ricketts, & Cooper (2007) en el Reino Unido; Boyd & Wylie (1994) en Nueva Zelanda; Sang, Teo, Cooper, & Bohle (2013) en China y Wiegel, Sattler, Görtz, & Diewald (2015) en Alemania.

El incremento en la carga de trabajo de los docentes se debe a la internacionalización de la educación superior; ya que las empresas de todo el mundo tienen que adaptarse a la globalización de los mercados, las instituciones de educación superior tienen que responder con una política de educación transnacional y para esto tienen que cumplir con las demandas educativas que tienen los alumnos de cada vez más distintos contextos sociales y culturales. Y como el mercado internacional cambia de manera frecuente, también tienen que hacerlo las políticas educativas por lo que se tiene que trabajar constantemente en el rediseño del trabajo académico.

El cambio en las políticas educativas ha traído a su vez el cambio en la evaluación de desempeño. En México, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) acredita las labores de investigación del personal académico de todo el país por medio del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). En este sistema se evalúa a los investigadores en 3 niveles diferentes tomando en cuenta criterios como investigaciones, el desarrollo de tecnología y las horas de enseñanza; y se les otorga

estímulos económicos con base en su desempeño, lo que afecta su nivel de ingresos (OECD, 2019).

En Nuevo León existen 3,748 docentes que actualmente imparten clases en nivel posgrado y 224,255 alumnos de nivel licenciatura y posgrado, esto según las estadísticas más recientes del gobierno del estado (Véase tabla 5).

**Tabla 5. Tabla 5. Matrícula y docentes en Nuevo León por ciclo escolar**

Concepto	Ciclo Escolar					
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Matrícula licenciatura	158,431	168,854	177,560	184,523	197,195	210,516
Matrícula posgrado	14,887	14,171	13,698	12,893	13,379	13,739
Maestros posgrado	3,345	3,547	3,691	4,059	4,898	3,748

Fuente: Estadísticas educativas de nivel superior del Gobierno del Estado de Nuevo León (2020).

La importancia del estudio en los docentes de nivel superior en Nuevo León es que, como ya se mencionó antes, estos tienen contratos que además de incluir responsabilidades de enseñanza, tienen responsabilidades de investigación y vinculación con otros sectores de la sociedad, por lo que tienen mayor carga de trabajo y por tanto son más propensos a sufrir de estrés laboral (Gewin, 2021).

### 1.1.2 Causas y consecuencias del estrés laboral

El estudio del estrés laboral en todos los contextos ocupacionales es importante pues se han descubierto relaciones muy importantes con otras conductas o comportamientos deseables para las organizaciones, como por el ejemplo el compromiso organizacional (Chen, Silverthorne, & Hung, 2006; Hunter & Thatcher, 2007; Anthony-McMann, Ellinger, Astakhova, & Halbesbelen, 2016; Pooja, Clerq, & Belausteguigoitia, 2016), el desempeño laboral (Chen et al., 2006; Enshassi, El-Rayyes, & Alkilani, 2015; Zhang, Lepine, Buckman, & Wei, 2014), y la satisfacción



laboral ( Román, Rodríguez, & Jaramillo, 2018; Sang et al, 2013; Orgambídez-Ramos et al., 2015).

Aunque las investigaciones mencionadas sobre estrés laboral se han llevado a cabo en distintos países y entornos, resulta crucial para este estudio prestar atención a las evidencias específicas del ámbito de la educación superior. Se ha observado que el estrés laboral en universidades a nivel global está en aumento, causando diversos perjuicios tanto a las personas como a las instituciones. Considerando el papel fundamental que desempeñan las universidades en la educación, es imprescindible que estas instituciones desarrollen soluciones creativas para mantener una plantilla laboral eficaz (Dollard et al., 2003). Una estrategia recomendada es ofrecer apoyo al personal para manejar el estrés laboral, tal como sugieren Lee et al. (2021), subrayando la importancia del respaldo de las universidades al bienestar de su personal.

A pesar de la amplia reserva de investigación sobre el estrés laboral en el ámbito de la educación superior, es escasa la literatura que aborda este tema en universidades y docentes mexicanos. Es necesario entonces investigar el grado de estrés que sufre el personal docente certificado 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 denominados en ocasiones factores de riesgo psicosocial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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, p. 2).

En relación al contenido del trabajo se deben de incluir en este estudio la variable *sobrecarga de trabajo* se refiere a la necesidad de trabajar más rápido, de

proveer resultados inmediatos, desempeñar múltiples tareas y participar en diferentes proyectos a la vez (Ingusci et al., 2021). Este aspecto laboral ha sido reconocido en varias investigaciones como causante del estrés laboral (Sandoval-Reyes et al., 2019).

En relación a las condiciones organizacionales se deben incluir las variables inseguridad laboral. 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).

La injusticia procedimental dentro de las organizaciones es otro factor que contribuye al estrés. Se recomienda explorar cómo la percepción de injusticia procedimental afecta el estrés laboral, dado que los empleados que se sienten tratados injustamente pueden percibir que sus esfuerzos no son compensados de manera justa, lo que a su vez puede desencadenar respuestas de estrés (Janssen , 2004).

Las necesidades fuera del trabajo también son importantes, porque se acepta axiomáticamente la necesidad individual de descanso y por eso se considera importante contemplar en este estudio la variable *conflicto trabajo-familia*. Este concepto refleja el problema que ocurre cuando una persona dedica mucho de su tiempo a sus obligaciones laborales, lo que la obliga a sacrificar parte de su tiempo que dedicaría a su familia (Greenhaus & Beutell, 1985).

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 económicas* 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).

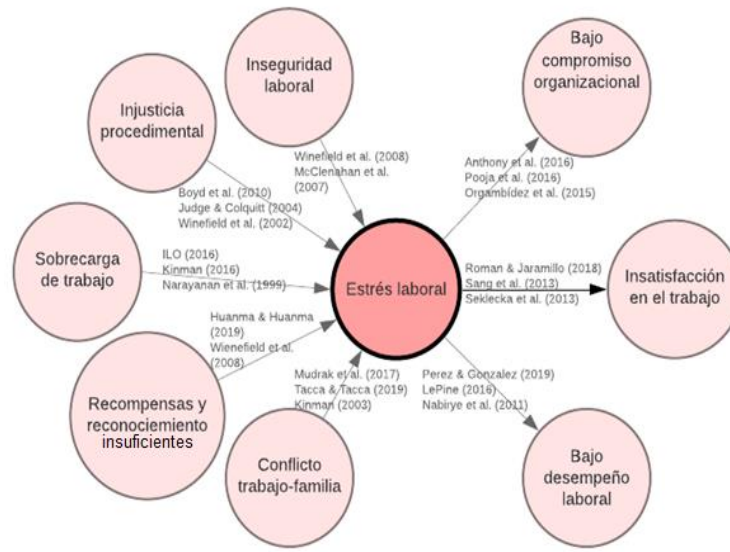
El *reconocimiento* forma parte de las recompensas no económicas y también se incluirá en las variables de estudio ya que es un factor importante en entornos laborales como en el de la educación superior donde se realiza investigación científica. Algunos estudios parecen indicar que el reconocimiento es más importante que las recompensas económicas e impacta en mayor medida en el estrés percibido (Lher et al., 2010).

### **1.1.3 Gráfica de causas y consecuencias**

Como se ha mencionado hasta ahora y se muestra en la literatura, el estrés laboral es un problema que ha ido creciendo a lo largo del tiempo y que impacta negativamente en un gran conjunto de comportamientos deseables en los individuos por las organizaciones.

Cada una de estas variables contempladas hasta el momento una dimensión crítica al entendimiento del estrés laboral, ofreciendo una visión holística que abarca desde las condiciones materiales y organizacionales hasta los aspectos emocionales y psicológicos del trabajo. Revisando los estudios disponibles se han podido advertir 3 dimensiones en las que se podría representar el problema a estudiar: la organización, el individuo y los resultados organizacionales. Esto se muestra implícitamente en la Gráfica 1, donde el individuo es el elemento central, la organización son los elementos a la izquierda y los resultados organizacionales son los elementos a la derecha.

**Gráfica 1. Mapa mental del problema a estudiar**



Fuente: Elaboración propia

De la organización surgen factores que actúan como un estímulo en el individuo, propiciando comportamientos en él. Dicho de forma más simple: los elementos de la organización pueden ayudar o entorpecer el actuar del empleado en una organización. Se ha encontrado que la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la injusticia procedimental, las recompensas y reconocimiento insuficientes, pueden provocar estrés laboral en las personas. Y esto a su vez provoca una serie de comportamientos adversos como el bajo compromiso organizacional, bajo desempeño laboral y poca satisfacción laboral.

## 1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema

En este apartado se exponen las teorías que han servido de explicación al fenómeno del estrés laboral. Primero se listan aquellos antecedentes de las teorías clásicas del estrés que datan del siglo XVII; después se ofrecen un resumen de las teorías clásicas y por último se presentan las teorías contemporáneas, que son aquellas que los investigadores usan como base para sus estudios en la actualidad.

### **1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable dependiente (estrés laboral)**

En el siglo XVII se vieron los primeros avances teóricos del estrés en los campos de la psicología y medicina por autores como René Descartes, Robert Hooke y John Locke. Descartes suponía que la mente podía influenciar el cuerpo (Hergenhahn, 1992); Hooke sugería que todos los cuerpos presentaban un límite de resistencia a las presiones externas (Selye, 1956); y Locke explicaba que el comportamiento interno del cuerpo humano era influenciado por las cargas externas que recibía (Weinberg et al. 2010).

Las teorías clásicas del estrés se dividen en aquellas enfocadas en el estímulo y en la respuesta. Estos enfoques se diferencian en que el estrés es tratado como agentes externos del ambiente que producen cambios en el individuo (estímulo) o es tratado como las consecuencias del cuerpo al entorno (respuesta). Claude Bernard por ejemplo suponía que las fuerzas provenientes del ambiente externo provocaban que el individuo se desviara de su comportamiento normal, es decir, consideraba al estrés como un estímulo (Selye , 1973). Por otro lado, William Olsler estudiaba al estrés como aquellos síntomas de salud que sufrían sus pacientes a partir de sus presiones laborales, es decir, consideraba al estrés como una respuesta (Cooper y Dewe, 2004).

El investigador que quizá fue el más influyente del siglo XX fue Richard Lazarus (Daniels, 2001). Su trabajo sobre el estrés se apoyaba en dos conceptos principales: la valoración (appraisal) y las estrategias de afrontamiento (coping). La evaluación es la percepción que el individuo tiene del ambiente (o del factor ambiental que produce estrés), que en caso de que se califique de estresante, entonces se inician las estrategias que servirán para afrontar la situación. Esta última conceptualización del estrés corresponde al enfoque contemporáneo del estrés que emergió en la década de 1970 (Cox y Griffiths, 2010). Este método facilitaba una relación conceptual entre la persona y su entorno, incorporando dinámicas de la psicología para esclarecer esta interacción.

### **1.2.2 Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable dependiente (estrés laboral) con respecto a las variables independientes**

Evidencias sobre la relación entre la *sobrecarga de trabajo* con el *estrés laboral* fueron encontradas en un estudio llevado a cabo en una institución de educación superior de Sudáfrica. Du Plessi (2020) recolectó encuestas de 305 académicos de una muestra a conveniencia, usando el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento Comprensivas (CCSQ por sus siglas en inglés) creado por Anne Rosenstiel y Francis Keefe (1983). Se puede ver en el estudio como el 52.1% de los participantes indicaron que la sobrecarga de trabajo causaba en ellos una experiencia de estrés laboral.

La *inseguridad laboral* es considerada un precursor importante del estrés laboral. De Witte, Pienaar y Cuyper llevaron a cabo una revisión exhaustiva de estudios longitudinales sobre los efectos de la inseguridad laboral. Los resultados de su análisis muestran una fuerte evidencia sobre los efectos negativos que tiene esta variable sobre el agotamiento, el burnout, el bienestar mental/psicológico. Lo que posiciona a la variable de injusticia procedimental como un estresor laboral clave (Shoss, 2017).

La *justicia procedimental* se ha visto relacionada con el *estrés laboral* en el Estudio de Salud, Ocupación y Factores Psicosociales relacionados a la Equidad (J-HOPE) realizado en Japón (Kobayashi y Kondo , 2019). En este estudio se encuestaron a 9773 personas y se encontró que bajos niveles de injusticia procedimental eran asociados con alta prevalencia de estrés psicológico para hombres y mujeres y de cualquier estatus laboral.

En el estudio de Mudrak et al. (2017) se examina el *conflicto trabajo-familia* entre otros factores y las múltiples dimensiones del bienestar del personal (entre ellas el estrés). Los participantes del estudio fueron 1389 empleados de tiempo completo empleados en un conjunto de universidades públicas de la República Checa. Un resultado importante de este estudio es que el mayor predictor del estrés era el

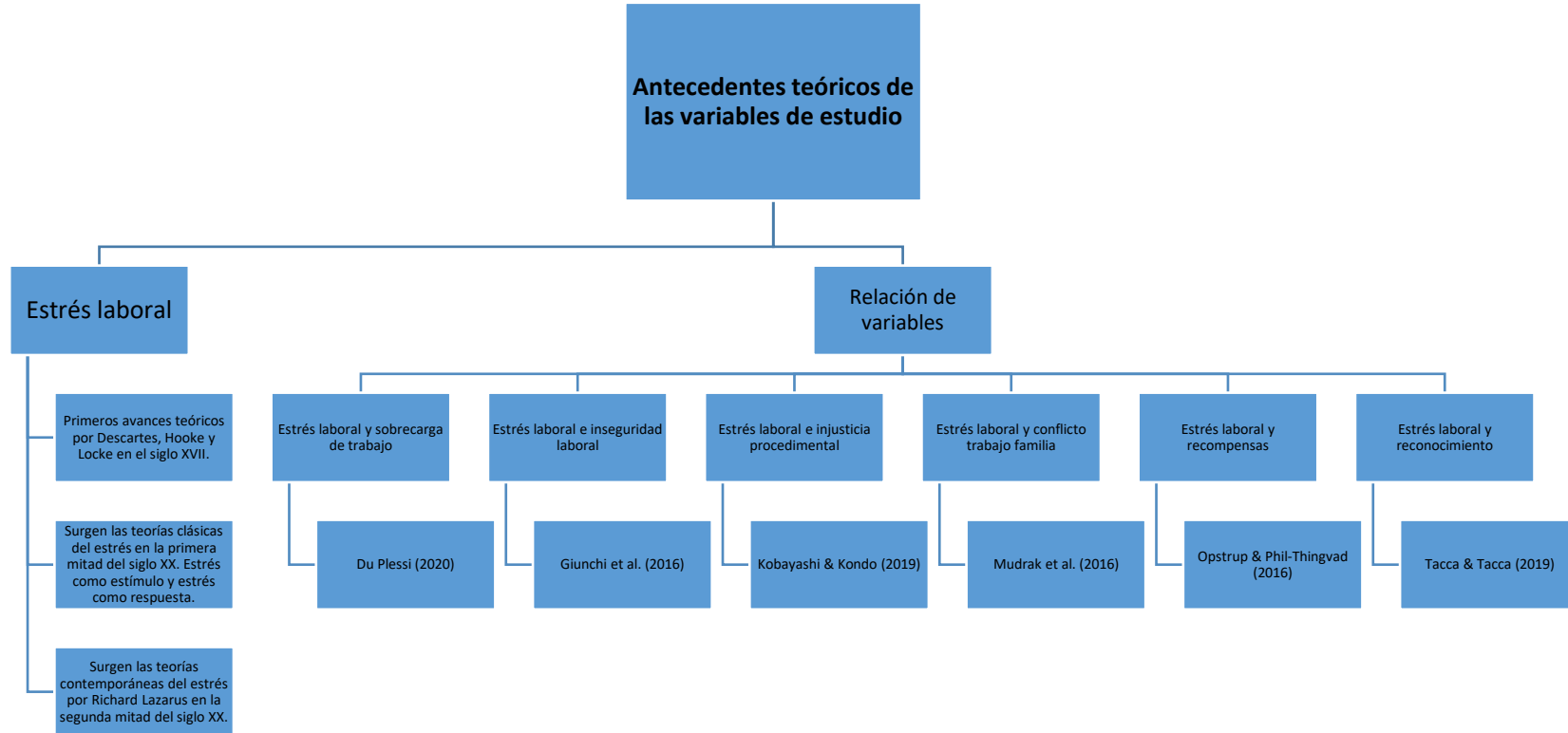
conflicto trabajo-familia con un valor  $\beta=0.46$ , seguido por la inseguridad laboral ( $\beta=0.18$ ,  $p<.01$ ).

La relación entre el *reconocimiento* y el estrés laboral puede ser vista en un estudio llevado a cabo en Universidades de Dinamarca donde se buscaba construir una nueva perspectiva del estudio del estrés llamada estrés como ofensa a uno mismo (*stress-as-offense-to-self* en inglés). Para esto se tomó una muestra de 2127 investigadores daneses y se midieron las incongruencias entre lo que éstos esperaban o deseaban del trabajo y lo que su trabajo ofrecía. Un hallazgo importante fue encontrar que el *reconocimiento* era uno de los factores que más se asociaba con altos niveles de estrés laboral ( $\beta=0.12$ ,  $p<.01$ ) (Opstrup y Phil-Thingvad, 2016).

En una investigación con diseño correlacional y transversal, Tacca & Tacca (2019) encuestaron a una muestra de 117 docentes universitarios de Lima, Perú. Los resultados de esta investigación muestran como las compensaciones (o recompensas) se relacionan positivamente con el estrés percibido. Como en esta investigación no se intentaba probar si el estrés percibido era causado por un factor en específico, el estadístico ofrecido en esta investigación es el coeficiente de correlación (0.38) y su significancia ( $p < 0.001$ ). Este coeficiente aumentaba de valor si se discriminaba por universidades públicas (0.53,  $p < .0001$ ).

### 1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos

Gráfica 2. Antecedentes teóricos de las variables de estudio



Fuente: Elaboración propia.



### **1.3 Pregunta central de investigación**

La siguiente pregunta servirá como guía para la elaboración de la presente investigación:

¿Qué factores organizacionales influyen en el estrés laboral del personal docente certificado en las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León?

### **1.4 Objetivo general**

Determinar si los factores organizacionales como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la injusticia procedimental, el conflicto trabajo familia, las recompensas y reconocimiento insuficientes influyen en el estrés laboral del personal docente certificado que trabaja en las facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

#### **1.4.1 Objetivos metodológicos**

Para lograr el objetivo general de esta investigación se contemplan los siguientes pasos a seguir:

- a) Analizar los antecedentes de los estudios del estrés laboral, sobre todo en los docentes de educación superior.
- b) Revisar el marco teórico o conjunto de teorías sobre el estrés laboral y sobre las variables de estudio.
- c) Elaborar un instrumento de medición de las variables independientes del estudio que influyen en el estrés laboral.
- d) Seleccionar la muestra de estudio de los docentes de las facultades de la UANL.
- e) Analizar los datos obtenidos con el instrumento de medición y verificar la aceptación o el rechazo de las hipótesis planteadas.
- f) Redactar conclusiones y recomendaciones para investigaciones futuras.

## **1.5 Hipótesis general de investigación**

Los factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente certificado son: la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la injusticia procedimental, el conflicto trabajo familia, las recompensas insuficientes y el reconocimiento insuficiente.

## **1.6 Metodología**

El enfoque del estudio es cuantitativo ya que se busca analizar las percepciones del sujeto de estudio a partir de una escala numérica para poder hacer procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales. Es de tipo exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, ya que busca explicar la relación entre las variables de estudio. El diseño es no experimental, porque no busca manipular las variables de estudio para influir en los resultados. Las técnicas utilizadas son documental, bibliográfica y de campo (Hernandez Sampieri et al., 2010), ya que los datos de estudio se recopilaron acudiendo a los sujetos de estudio y encuestándolos.

Para analizar los datos de estudio se utilizó la estadística descriptiva que consistió en analizar las frecuencias y medias de las variables de estudio. Así como también la estadística inferencial para alcanzar los objetivos del estudio y comprobar las hipótesis planteadas. El método estadístico para realizar esto último fue el de regresión lineal múltiple. Usando para esto el software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) ver. 25.

## **1.7 Justificación y aportaciones del estudio**

### **1) Aportación Teórica**

Esta investigación aportará evidencias que buscarán beneficiar las teorías existentes sobre el estrés laboral. Esto servirá para poder entender de mejor manera el estrés en el trabajo y para contar con las herramientas adecuadas para su estudio

(las teorías apoyadas). Estudiar un tema en una nueva ubicación también es una aportación teórica. Según Cresswell (2018) un estudio puede ofrecer nuevas perspectivas de un tema estudiado estudiando una ubicación nueva. En este sentido la presente investigación se justifica, pues los estudios del estrés laboral en universidades son más comunes en países como Australia, Reino Unido y Estados Unidos. Aunque existen estudios sobre el estrés en México, éstos difieren en aspectos como tamaño de muestra, objetivos de estudio, población y variables contempladas en el modelo de investigación (Rodríguez-Martínez et al., 2018) (Rodríguez et al., Desempeño, estrés, Burnout y variables personales de los docentes universitarios, 2014) (Guerra, 2001) , así que la presente investigación hará aportes significativos al conocimiento existente.

## **2) Aportación Metodológica**

Al usar el método científico para analizar las relaciones entre las variables de estudio se tendrá certeza estadística sobre los resultados obtenidos, es decir, se tendrán respuestas respecto a los factores causantes del estrés. Así se contará con información adecuada para la toma de decisiones que busquen disminuir el estrés laboral en los docentes de las facultades de la UANL. Además de que se va a proporcionar un instrumento que pueda ser utilizado para poder medir variables complejas como son el estrés laboral, sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral, injusticia procedimental, conflicto trabajo familia, recompensas insuficientes y reconocimiento insuficiente.

## **3) Aportación Práctica:**

Esta investigación ayudará principalmente a los docentes que cumplen con los requisitos del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Universidad Autónoma de Nuevo León a identificar los principales elementos del trabajo que les causan estrés laboral y les permitirá establecer estrategias de afrontamiento adecuadas a cada uno. Además, será de utilidad para la Universidad Autónoma de Nuevo León para advertir que elementos del trabajo afectan a los docentes y tomar medidas para reducir los niveles de estrés laboral. Finalmente, los

alumnos también se verán beneficiados en caso de que las áreas de oportunidad sean atendidas, ya que se tendrá mejor desempeño por parte de los docentes cuando disminuyan sus niveles de estrés.

## 1.8 Delimitaciones del estudio

Las siguientes son las delimitaciones espaciales, demográficas y temporales de este estudio:

- **Delimitación Espacial:** esta investigación se llevará a cabo en el municipio de San Nicolás de los Garza y de Monterrey en donde se localizan los campus de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que es donde se concentran una gran parte de las facultades de esta institución y es donde se aplicarán las encuestas.
- **Delimitación Demográfica:** el objeto de estudio son las Facultades seleccionadas de la Universidad Autónoma de Nuevo León y el sujeto de estudio es personal docente de planta con certificado PRODEP.
- **Delimitación temporal:** siendo una investigación transversal se recogerán los datos solo una vez para su análisis.

En este capítulo se presentó la literatura consultada que sirvió para justificar las variables de estudio y definir formalmente dichas variables, además de que se presentaron las teorías que explican la relación que pueden tomar dichas variables; es decir que variable precede o propicia a otra. Todo esto tomando en cuenta el contexto en el que se realizó el estudio (educación superior). Por último se ofrecieron los diferentes tipos de justificación del estudio así como sus limitaciones.

## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO**

Este capítulo se dedica a establecer las bases teóricas del problema investigado, introduciendo teorías y definiciones relacionadas con las variables de interés, además de estudios aplicados que ilustran cómo se interconectan las variables de causa y efecto y las razones detrás de estas conexiones. Se comenzará por revisar la literatura existente sobre la variable dependiente del estudio, "el estrés laboral", para luego ofrecer una definición formal basada en una amplia revisión de investigaciones empíricas y teóricas. A continuación, se examinará el estado actual de conocimiento sobre las variables independientes: sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral, injusticia procedimental, conflicto trabajo-familia, insuficiencia de recompensas y falta de reconocimiento, destacando sus vínculos con el estrés laboral.

### **2.1 Marco teórico sobre la variable dependiente (Y) Estrés Laboral**

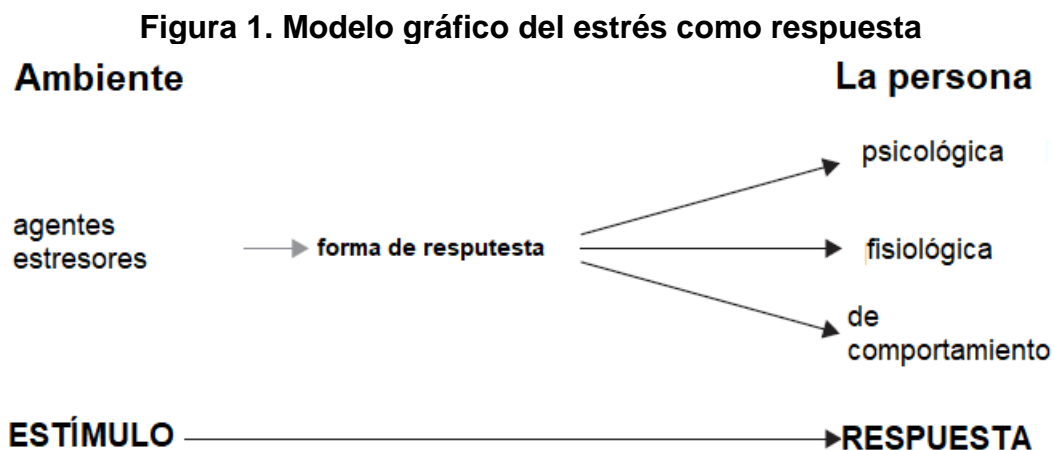
En este apartado se enumeran las diferentes teorías que se han usado para explicar el estrés laboral comenzando por los modelos clásicos y terminando por los contemporáneos. Después se analizan las definiciones que han postulado diferentes autores para la variable y se elige la más relevante.

Desde sus inicios, el término estrés, ha sido difícil de conceptualizar debido a que por mucho tiempo no había un común acuerdo sobre lo que era. Por ejemplo, algunos autores consideraban al estrés como los elementos de su entorno que provocaban tensión en el individuo (estrés como estímulo) (Symonds, 1947) y, por otro lado, otros autores consideraban al estrés como las respuestas individuales a agentes externos (estrés como respuesta) (Selye, 1956). Esto, además de dificultar la conceptualización del estrés, provocaba el nacimiento de diferentes teorías para explicarlo, complicando su estudio por nuevos investigadores. En este apartado se revisarán las diferentes teorías y conceptualizaciones del estrés laboral.

## 2.1.1 Teorías y definiciones

### a) Teorías y modelos

Al explorar términos alternativos para describir el estrés, se identifica una variedad de palabras que se clasifican bajo el concepto de "respuesta", tales como sentirse estresado, la tensión o la presión (Weinberg et al., 2010). Por lo tanto, se deduce que el estrés se comprende como una reacción, ya sea psicológica, fisiológica o conductual (Ver Figura 1). En el lenguaje científico, esto se catalogaría como la variable dependiente. Las raíces de definir el estrés en términos de respuesta generalmente se hallan en el ámbito médico y suelen interpretarse a través de un enfoque psicosocial.



Fuente: Weinberg, Sutherland, & Cooper, (2010)

Walter Cannon fue uno de los primeros científicos en desarrollar una teoría científica para ofrecer una explicación de lo que es el estrés (enfocado a la respuesta). Su trabajo empieza con la idea (derivada de Claude Bernard) que denominó "homeostasis" que hace referencia a "la relación de un sistema autónomo para la propia regulación de los procesos psicológicos" (Cannon, *The Wisdom of the Body*, 1939, p. 13)

Canon suponía que los seres vivos cuentan con recursos limitados para hacer frente a las demandas del ambiente con el cual siempre están en contacto (Cooper J., 2008). Esto sugiere que no se puede lidiar frente a grandes demandas, ya que los recursos para hacerlo tienen un límite.

Además de la homeostasis, Walter Canon se interesó por los instintos (Newton, 1995), y en los cambios que sufría el cuerpo de un individuo al sufrir gran excitación emocional (Canon, 1939). Canon sugirió que cuando una persona sentía miedo, tenía un impulso instintivo por “volar”; mientras que el sentimiento de la ira propiciaba un instinto por “pelear” o atacar. De este punto de partida Darwiniano (Wainwright y Calnan, 2002) desarrolló su teoría de respuesta de pelear o volar que buscaba dar explicación a los cambios fisiológicos que sufría el cuerpo estresado.

Sin embargo, fue el trabajo de Hans Selye en las décadas de 1930 y 1940 que en verdad marcó el principio del acercamiento basado en la respuesta en el estudio del estrés (Weinberg et al., 2010; Cooper & Dewe, 2004). Al igual que Walter Canon, Selye apoyó su teoría sobre un marco de trabajo Darwiniano, que enfatizaba la necesidad de adaptarse a un ambiente hostil o peligroso (Wainwright y Calnan, 2002).

Selye (1956) introdujo el concepto de la enfermedad relacionada al estrés por medio del síndrome de adaptación general (GAS por sus siglas en inglés) y declaró que el estrés era la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda puesta sobre él.

Cuatro etapas son descritas en el síndrome de adaptación general:

1. La reacción de alarma es la respuesta psico-fisiológica inmediata a una conmoción
2. Después de la conmoción, la fase de respuesta se observa y los niveles de resistencia comienzan a elevarse
3. En este momento, los mecanismos de defensa se activan, y sucede la reacción “pelear o volar” (Canon, 1935)

4. También hay una fase extra que puede resultar de una prolongada y extrema adaptación, que no puede ser soportada sin daño

Este modelo del estrés como respuesta de Selye podría ser considerado parte del Darwinismo social donde sobrevive el más apto a las condiciones adversas del entorno (McCloy, 1995). Su modelo, si bien es trabajo de gran importancia y una fuente importante de donde derivan otras teorías del estrés laboral, no es tan adecuado para entornos organizacionales contemporáneos. Por ejemplo, la reacción de pelear o volar no puede ser tomada muy literalmente en la actualidad. Una persona no puede pelear con su trabajo o con las partes que lo componen sin enfrentar serias consecuencias, y tampoco puede volar del trabajo y abandonar su fuente de ingresos.

Nótese que los modelos teóricos para explicar el estrés de Cannon y Selye solo consideraban las respuestas físicas y fisiológicas al estrés. Kagan & Levi (1974) reconocieron el alcance limitado de esas teorías eran limitadas para entender el problema y agregaron las respuestas psicológicas a los eventos del entorno. Esto fue un avance significativo en la teoría del estrés porque se reconocía la necesidad de incluir factores como las relaciones o acuerdos sociales para entender el fenómeno del estrés.

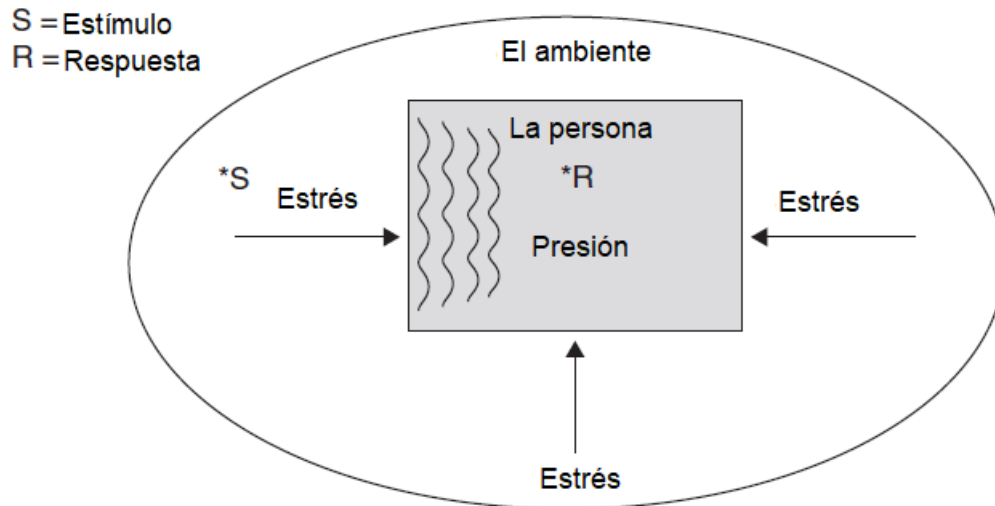
La segunda visión temprana en torno a la teoría del estrés es la del modelo de estrés como estímulo. Diferente al modelo basado en la respuesta, descrito previamente, este enfoque sugiere que el estrés es un componente ambiental que afecta a la persona. Se encuentran referencias a esta idea desde los tiempos de Hipócrates, quien consideraba que varios padecimientos o dolencias estaban determinados por factores ambientales. (Goodell et al., 1986).

En el enfoque del estrés como estímulo, se considera a la persona como un ser sujeto a la influencia de estímulos externos, en donde la sobrecarga de estos estímulos genera un desbalance que resulta en la incapacidad para manejarlos o enfrentarlos adecuadamente. La figura 2 muestra una representación gráfica de este fenómeno.



**Figura 2. Modelo del estrés como estímulo**

¿Qué es el estrés?



Fuente: Weinberg, Sutherland, & Cooper, 2010

Después de la segunda guerra mundial, Hans Selye expande su modelo del estrés para considerar factores psicosociales como estresores. Esto fue causa de la realidad estadounidense vivida en aquellos años en la cual se reconocía que las fuertes presiones generadas por el trabajo (en especial en la milicia) resultaban en el detrimento físico y mental de los individuos (Newton, 1995). Selye (1956) consideraba por ejemplo que el soldado que soportaba sus heridas en batalla o incluso el individuo que veía al jockey al que había apostado sufrían estrés.

Algo que puede inferirse a partir de la investigación del estrés a partir de las necesidades de la milicia es la preocupación implícita por otra variable dentro de los entornos de trabajo, es decir, el desempeño laboral. La milicia norteamericana buscaba personal resiliente capaz de soportar las presiones de la guerra y la investigación de Selye que en ese entonces servía para identificar estresores psicosociales, era bien recibida y aceptada (Wainwright y Calnan, 2002).

La preocupación por el desempeño laboral sobrepasó los conflictos bélicos y sus consecuencias y dio lugar al movimiento de gestión de los recursos humanos, todo esto gracias a la ayuda del estudio del estrés. Gracias a esto se empezaron a formar modelos teóricos relacionados al estrés laboral y no solo al estrés en general, y es que las preocupaciones de la milicia de contar con soldados tolerantes a las situaciones estresantes coinciden con la necesidad de las empresas de contar con personal capaz de trabajar bajo estrés (Matteson y Ivancevich, 1987).

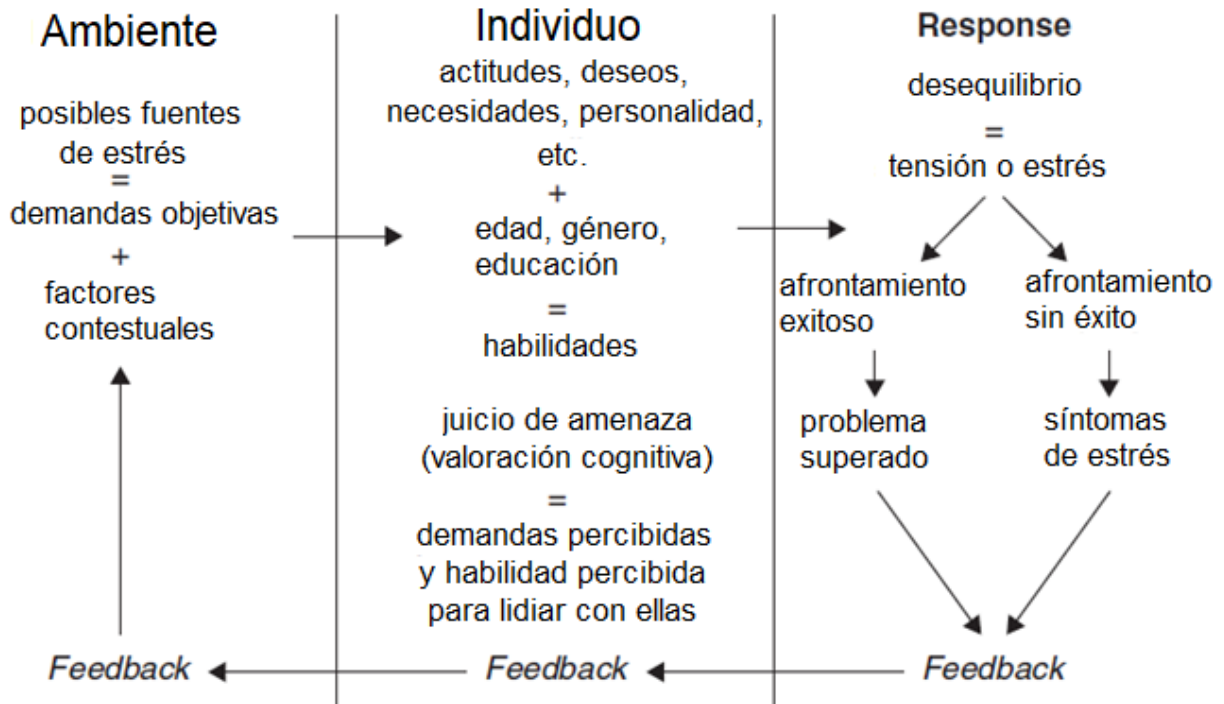
Además de los estudios realizados en Norteamérica, al otro lado del atlántico se desarrollaba la teoría del estrés laboral siguiendo otro enfoque que reflejaba una agenda social de reforma laboral y democracia industrial, muy diferente a las necesidades y realidades norteamericanas. En esta época, Bertil Gardell sugeriría que los trabajos con poca autonomía en el trabajo o que demandaban poca habilidad tendían a ser asociados con la disminución de la salud del trabajador (Gardell, 1971).

La teoría de Gardell se enfocaba en las características del trabajo y la salud ocupacional, a diferencia de la teoría de Selye que se enfocaba en las experiencias subjetivas del trabajador y el desempeño laboral, pero ambas teorías forman parte del estrés como estímulo.

La tendencia de estudiar el estrés laboral enfocado en las características de trabajo continuó durante las décadas de 1970 y 1980. Por ejemplo, la junta nacional sueca financió un estudio en la industria del aserradero cuyos resultados mostraron que la monotonía del trabajo, altas demandas de atención y presión psicológica propiciaban enfermedades psicosomáticas y ausentismo (Johansson et al., 1978).

Los enfoques interaccional y transaccional del estrés son parte de las teorías modernas sobre el estrés en el trabajo, desarrolladas en los años 70. Se distinguen por destacar la interacción entre la persona y su entorno y por subrayar el papel proactivo del individuo (Consultar Figura 3), incorporando así diversos conceptos psicológicos en la teoría del estrés (Cox y Griffiths, 2010).

**Figura 3. Modelo contemporáneo del estrés laboral**



Fuente: Elaboración propia

Los enfoques modernos describen el estrés como una reacción adversa que experimentan las personas cuando enfrentan exigencias desmedidas que superan su capacidad de manejo. Los modelos interaccional y transaccional varían en cómo perciben el rol del individuo en identificar y manejar las situaciones de estrés y sus consecuencias. El modelo interaccional (o estructural) se enfoca en cómo se organizan los componentes de las situaciones que generan estrés. Por otro lado, el modelo transaccional pone mayor énfasis en los procesos relacionados con la evaluación cognitiva y las estrategias de afrontamiento. Ambos enfoques comparten una base teórica en común, fundamentada en la teoría de la evaluación de Richard Lazarus, destacando la importancia de sus contribuciones en la comprensión del estrés (Cox y Griffiths, 2010)

El modelo interaccional del estrés integra al modelo como estímulo y el modelo como respuesta para crear un marco más completo en el entendimiento del estrés y se pueden identificar 5 factores clave asociados a éste modelo (Weinberg et al., 2010):

1. **La valoración cognitiva:** el estrés es evaluado como una experiencia subjetiva que depende de la percepción a una situación o evento.
2. **La experiencia:** la percepción de una situación está condicionada a elementos tales como la exposición previa al evento, las circunstancias, la educación, la capacitación, etc.
3. **Las exigencias:** La presión o exigencia es el producto de exigencias verdaderas, exigencias percibidas, habilidad verdadera y percibida para satisfacer dichas demandas.
4. **Influencia interpersonal:** La presencia o falta de personas o de compañeros influencia la percepción del estrés. Factores situacionales y de contexto afectan la experiencia subjetiva del estrés, la respuesta y el afrontamiento a éste. Por ejemplo: los compañeros de trabajo pueden ser fuente de distracción o irritación; o pueden actuar como una red de apoyo que ayuda al individuo a aumentar sus niveles de confianza y autoestima.
5. **Estado de estrés:** Lo que se conoce como un desequilibrio entre las exigencias percibidas y la percepción del individuo para lidiar con ellas. Después de este proceso prosigue el afrontamiento y las consecuencias de llevar a cabo esta estrategia. Estrategias de afrontamiento exitosas recuperan al individuo del desequilibrio experimentado, mientras que las estrategias no exitosas tienen consecuencias que se manifiestan en la forma de consumo de paliativos (efectos a corto plazo) hasta enfermedades del corazón y úlceras (efectos a largo plazo).

El enfoque transaccional sostiene que el estrés no reside en el entorno (considerado como un estímulo) ni en la reacción ante dicho entorno (visto como una respuesta), según Cox (1978). Más bien, se basa en la manera en que los atributos personales hacen que se interpreten ciertos aspectos del ambiente como estresantes o no, de acuerdo con Lazarus (1990). Cox y Griffiths (2010), indican que dentro del

modelo transaccional, el proceso de estrés se puede explicar a través de cinco elementos fundamentales:

- Factores antecedentes: la exposición a los factores de riesgo comunes y aquellos inherentes a las organizaciones de trabajo (riesgos psicosociales).
- Los procesos cognitivos por los cuales el empleado percibe el estrés, su habilidad para lidiar con las demandas, sus necesidades y el apoyo que recibe en y fuera del trabajo.
- Las respuestas psicológicas, de comportamiento y fisiológicas al experimentar emocionalmente el estrés.
- Las secuelas del estrés que pueden ser de salud, sociales y organizacionales.
- La retroalimentación del entorno, que refleja que tanto éxito se tuvo al afrontar el contexto estresante.

Posiblemente, la principal limitación del modelo transaccional de estrés para su evaluación mediante métodos empíricos radica en su complejidad para ser puesto en práctica (Sang et al., 2013). Para evaluar el estrés en el trabajo de manera coherente con el enfoque transaccional, es necesario desarrollar una herramienta que asegure la recolección de datos representativos como:

- Experiencias de estrés laboral
- La exposición a riesgos psicosociales en el trabajo
- Mala salud psicológica
- Cambios del comportamiento
- Ausencia de afectividad negativa

Debido a la exigencia de evaluar detalladamente los aspectos psicológicos del trabajador, los investigadores tienden a favorecer enfoques interaccionales (Jones y Bright, 2001). Esto se debe a que la necesidad de considerar cinco elementos para el análisis del estrés laboral complica su eficaz evaluación.

## a) Principales teorías

La **Teoría Demandas Laborales-Control** (Job Demand-Control en inglés) propuesta por Robert Karasek supone que el estrés laboral surge a partir de niveles altos de exigencias laborales y niveles bajos de control en el trabajo. El control es la capacidad que se tiene de influir sobre el mismo trabajo como los tiempos y la toma de decisiones. Así, por ejemplo, una persona a la que se le exige mucho trabajo pero que no tiene el control sobre las herramientas a usar o los tiempos límites es más propensa a sufrir de estrés (Karasek, 1979).

La **Teoría Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa** (Effort-Reward Imbalance en inglés) propuesta por Johannes Siegrist sugiere que en el trabajo suceden constantes evaluaciones sobre qué tan justos son los intercambios entre los esfuerzos de un individuo y las recompensas que obtienen de la organización. Una persona a la que se le exige mucho y se le recompensa poco se sentirá estresada. Un puesto de trabajo como el de los docentes de educación superior que tiene grandes exigencias como la docencia e investigación, presión por las fechas límite y niveles de responsabilidad, debe de ser recompensado de manera adecuada (Siegrist, 1996).

Las recompensas de este modelo se clasifican en tres: financieras, estima y seguridad. Las recompensas financieras son el salario y promociones laborales; las recompensas de estima son el soporte y reconocimiento que se recibe de colegas y superiores; y la seguridad se refiere a la garantía de conservar el trabajo o sus características más valiosas.

La **Teoría Demandas laborales-Recursos** (Job Demands-Resources en inglés) asume que las altas demandas y los recursos insuficientes contribuyen al estrés laboral, donde las demandas pueden ser físicas, psicológicas, sociales u organizacionales. Los recursos son todos aquellos aspectos del trabajo, desde los

físicos hasta los organizacionales, que ayudan a conseguir una meta, reducen las demandas del trabajo y propician el desarrollo.

La teoría Desequilibrio entre Trabajo y Recompensa es en especial útil para la presente investigación porque justifica y explica la relación entre las variables independientes sobrecarga de trabajo (X1), recompensas insuficientes (X4) y reconocimiento insuficiente (X5) con la variable dependiente estrés laboral (Y) ya que explica como una configuración específica de las variables independientes propician al estrés laboral.

## **b) Definiciones**

La naturaleza compleja del estrés significa que no existe una definición universalmente aceptada de este concepto, dado su uso frecuente tanto en conversaciones cotidianas como en discusiones académicas. Se reconoce por señalar una variedad de procesos relacionados pero distintos entre sí (Espel et al., 2018).

Hans Selye fue pionero en aplicar el término estrés más allá de su contexto original en la física, describiéndolo como la reacción física y psicológica a las exigencias laborales, las cuales pueden llevar a efectos adversos (Selye, 1956). Esta perspectiva sitúa al estrés dentro del modelo de "respuesta", considerándolo como una reacción del sujeto a estímulos externos.

Según Lazarus & Folkman (Lazarus y Folkman, 1984), el estrés surge cuando una persona percibe que las demandas del entorno exceden su capacidad para afrontarlas, mitigarlas o cambiarlas. Esta conceptualización incorpora los modelos de estímulo y respuesta del estrés, añadiendo un elemento crucial: la evaluación. En este marco, el componente psicológico de la evaluación es implícito, indicando que una situación se percibe como estresante mediante un proceso cognitivo de valoración.

Cranwell-Ward & Abbey (2005) definen el estrés laboral como el resultado de un desequilibrio entre las presiones sentidas por una persona y sus recursos disponibles para manejarlas. Su definición, similar a la de Lazarus & Folkman, destaca la interacción entre las percepciones individuales de estímulos, su valoración, y la capacidad de gestión. Este proceso a menudo ocurre de manera inconsciente, no siendo inmediatamente aparente para los individuos.

La Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés) caracteriza el estrés laboral como las reacciones físicas y emocionales derivadas de un desajuste entre las demandas percibidas y los recursos personales disponibles para enfrentar dichas demandas. Desde esta perspectiva, el estrés laboral está influenciado por la organización del trabajo y las relaciones laborales, especialmente cuando las expectativas de la organización superan las capacidades y conocimientos de los empleados para satisfacerlas (ILO, 2016).

Según Burman & Goswami (2018) el estrés laboral es la tensión, la depresión, la displicencia, la ansiedad, la angustia, entre otros malestares que uno encara en su lugar de trabajo cuando es sobrecargado de cantidades copiosas de exigencias y expectativas las cuales tiene que completar dentro de un marco de tiempo limitado.

Elfeddali et al. (2022) ofrecen dos definiciones del estrés, una negativa que supone que el estrés es definido como “una forma negativa de estrés que puede causar sufrimiento físico o mental” y otra positiva que puede motivar y propiciar un mejor funcionamiento. Como los efectos positivos del estrés no son de interés para este estudio se tomará en cuenta solo la definición negativa.

Para el caso de esta investigación usará la definición de Burman & Goswami (2018) ya que lista distintos tipos de estrés que puede padecer una persona y es de las más actuales. La razón para ignorar la definición de Elfeddali et al. (2022) es que, aun cuando es la más reciente, ignora el trabajo como fuente de estrés, además de que es recursiva (usa la palabra estrés para definir el estrés).



Según Burman & Goswami (2018) el estrés laboral es la tensión, la depresión, la displicencia, la ansiedad, la angustia, entre otros malestares que uno encara en su lugar de trabajo cuando es sobrecargado de cantidades copiosas de exigencias y expectativas las cuales tiene que completar dentro de un marco de tiempo limitado.

En este estudio se considerará que el estrés son aquellos tipos de respuestas físicas, psicológicas, fisiológicas y de comportamiento que son causadas por las exigencias del trabajo.

### **2.1.2 Investigaciones aplicadas sobre la variable dependiente (estrés laboral)**

En 2015, se realizó un estudio sobre el estrés laboral entre docentes de una institución educativa terciaria en Anambra, Nigeria (Chukwuemeka et al., 2015). Este estudio evaluó el estrés laboral, las estrategias de afrontamiento y la calidad de vida relacionada con el trabajo de los docentes, así como el impacto del género, la experiencia docente y el rango académico en estos factores. Se utilizó el cuestionario de mecanismo de afrontamiento (Brief-COPE) para evaluar las estrategias de afrontamiento y la escala de Calidad de Vida Relacionada con el Trabajo (WRQoL) para medir la calidad de vida laboral percibida. Los resultados mostraron diferencias significativas en las estrategias de afrontamiento entre hombres y mujeres, así como en función de los años de experiencia docente y el rango académico. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas en el estrés laboral y la calidad de vida laboral según el género, sugiriendo que el estrés laboral afecta de manera similar a todos los docentes, independientemente de su género.

Otro estudio cualitativo exploró las percepciones sobre las causas del estrés laboral y las intervenciones efectivas entre empleados londinenses de organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales; abarcando sectores como educación, de servicios y de seguros (Bhui et al., 2016). Este estudio identificó las condiciones de trabajo, las prácticas de gestión y la naturaleza del trabajo como causas principales

del estrés laboral. Además, se señaló que tanto las intervenciones individuales como las organizacionales tienen roles importantes en la gestión del estrés, aunque las intervenciones a nivel individual mostraron efectos más grandes en los resultados individuales como los niveles de depresión y ansiedad. Sin embargo, estas intervenciones individuales no mejoraron los resultados organizacionales, como el absentismo, lo que resalta la complejidad de abordar el estrés laboral efectivamente

En otro estudio realizado en Hong Kong, Horta et al. (2019) examinan la relación entre el estrés experimentado por los académicos y su compromiso institucional. Los datos para el estudio fueron recolectados a partir del proyecto de la Profesión Académica en la Sociedad del Conocimiento, que consistió en encuestar a 5,892 docentes dedicados a la docencia y la investigación, de los cuales 552 respondieron el cuestionario. El hallazgo más importante del estudio fue encontrar que el aumento del estrés producía un mayor compromiso institucional ( $\beta = 0.679$ ,  $p < .001$ ). Este hallazgo, contrario a lo que se esperaba, explican los autores puede deberse a que en el contexto de una cultura de trabajo competitiva y con buenos salarios, el compromiso institucional aumenta a pesar el estrés laboral.

Un estudio se centró en cómo el estrés laboral influye en el desempeño de los empleados en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), particularmente durante la pandemia de COVID-19. Los resultados más relevantes del estudio fueron como el estrés laboral afectaba directamente la salud mental de los trabajadores ( $\beta = -0.517$ ,  $p < 0.001$ ) y el desempeño laboral ( $\beta = -0.193$ ,  $p < 0.01$ ). El estudio proporcionó un marco de estrés-psicológico-desempeño para analizar esta relación y sugirió que abordar los problemas de salud mental causados por el estrés laboral es clave para mejorar el rendimiento de los empleados.

## **2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes**

En este apartado se listan las teorías que justifican la relación de cada una de las variables independientes con la variable dependiente (estrés laboral). También se

listan las definiciones de cada una de las variables dependientes y se elige la más adecuada para la investigación, tomando en cuenta lo actual de los conceptos y la congruencia con lo que se pretende estudiar. Además de las teorías, se ofrecen evidencias empíricas de estudios que relacionan las variables independientes con la dependiente.

Si bien podrían haberse usado como variables independientes aquellos factores (o variables) que se listan en la NOM035 (causantes del estrés laboral), se eligieron aquellas que aparecían con frecuencia en estudios de estrés en el contexto de la educación superior. La razón de esto es que la NOM035 lista todos los factores causantes del estrés laboral independientemente del sector laboral, y al elegirlos podría ser que algunos no sean relevantes para éste estudio (sector de la educación superior).

### **2.2.1 Fundamento teórico de la variable independiente X1 “Sobrecarga de trabajo”**

#### **a) Teorías sobre la sobrecarga de trabajo**

Las teorías que sirven para explicar el estrés laboral también sirven para explicar la sobrecarga de trabajo, ya que ésta última es un elemento recurrente en la teoría del estrés. Por ejemplo, la Teoría de Demandas laborales-control (Job Demand-Control en inglés) de Karasek (1979) sugiere que precisamente son las grandes cargas de trabajo acompañadas por niveles bajos de control las que provocan el estrés laboral.

La Teoría Desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Effort-Reward Imbalance en inglés) propuesta por Johannes Siegrist (1996) sugiere que en el trabajo suceden constantes evaluaciones sobre qué tan justos son los intercambios entre los esfuerzos de un individuo y las recompensas que obtienen de la organización. La variable cantidad de trabajo empata con esta teoría en la forma en que los esfuerzos van a ser

proporcionales a la cantidad de trabajo que se tenga, es decir, a mayor cantidad de trabajo, mayor esfuerzo que un docente tiene que realizar para terminarlo.

La Teoría Exigencias laborales-recursos (Job Demands-Resources en inglés) de Baker & Demerouti (2007) asume que las altas demandas y los recursos insuficientes contribuyen al estrés laboral, donde las demandas pueden ser físicas, psicológicas, sociales u organizacionales. Los recursos son todos aquellos aspectos del trabajo, desde los físicos hasta los organizacionales, que ayudan a conseguir una meta, reducen las demandas del trabajo y propician el desarrollo.

La teoría Desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Effort-Reward Imbalance) es la teoría que mejor soporta la elección de la variable sobrecarga de trabajo. Esta teoría prácticamente menciona que el estrés laboral es causado por la sobrecarga de trabajo, solo que incluye el elemento de las recompensas como paliativo de los efectos estresantes del trabajo en exceso.

## **b) Definiciones de la sobrecarga de trabajo**

Ahuya et al., (2007) definen la sobrecarga de trabajo como el grado en que el trabajo asignado excede las capacidades del trabajador. Bowling, Alarcon, Bragg, & Hartman (2015) usan el término carga de trabajo como “un término de gran amplitud que incluye a cualquier variable que refleja la cantidad o dificultad del trabajo de uno” (p. 2). De Clercq et al. (2016) por otro lado definen a la sobrecarga de trabajo percibida se refiere a la creencia del empleado de que no tiene tiempo para desempeñar la o las tareas que le fueron asignadas.

Otra definición de sobrecarga de trabajo (Altinay et al., 2019) asume como los empleados, dependiendo de su tiempo disponible, habilidades individuales y otras limitaciones, perciben que las responsabilidades y actividades que les son asignadas son más de lo que pueden manejar. Hwang & Kim (2021) definen la sobrecarga de

trabajo como el grado en el que un empleado percibe que la cantidad de trabajo o su intensidad es excesiva cuando desempeña su trabajo.

Tang y Vandenberghe (2021) definen la sobrecarga de trabajo como una condición de trabajo en la que las demandas laborales superan el tiempo, la energía y las capacidades de una persona, llevando a una tensión psicológica que finalmente puede afectar negativamente el rendimiento laboral.

En este estudio se entenderá la sobrecarga de trabajo como el grado en que un empleado percibe que la cantidad o dificultad del trabajo sobrepasa sus capacidades de terminar en tiempo y forma el trabajo asignado.

### **c) Investigaciones aplicadas sobre la sobrecarga de trabajo**

En uno de los estudios de mayor alcance sobre el estrés laboral en universidades, Winefield et al. (2002) llevaron a cabo una encuesta de alcance nacional a finales del año 2000, donde se lograron recabar respuestas de 8732 miembros (25% de respuesta) de 17 Universidades Australianas, tomando en cuenta personal administrativo y docente. El propósito del estudio fue identificar por grupos (académico y no académico) el nivel de estrés laboral del personal en las universidades y cuáles eran los principales factores que contribuían a al estrés laboral (similar al objetivo de la presente investigación). Se encontró mediante el análisis de regresión jerárquica múltiple que la carga de trabajo era uno de los factores organizacionales que mejor predecía el estrés laboral ( $t=3.53$ ,  $p < 0.001$ ).

En el mismo contexto de la educación superior, en la República Checa, Mudrak et al. (2017) llevaron a cabo una investigación para examinar las formas en las cuales los académicos de universidades públicas en la República Checa percibían sus lugares de trabajo y cómo esas percepciones se relacionaban a su bienestar ocupacional. En este caso el estrés laboral fungía como una dimensión del bienestar ocupacional. Se encontró que las demandas cuantitativas del trabajo (que es una dimensión de la sobrecarga de trabajo) eran un fuerte predictor del estrés ( $\beta =0.13$ ).

En India se llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue el de analizar la relación entre la sobrecarga de trabajo y las variables satisfacción, desempeño y estrés laboral en empleadas mujeres de diversas instituciones bancarias en la región de Raipur (Mittal y Bahkar, 2018). Mediante el análisis de regresión lineal los autores encontraron que la sobrecarga de trabajo solo estaba relacionada positiva y significativamente con el estrés laboral ( $\beta = 0.79$  ,  $p < .001$ ).

En un estudio llevado a cabo en una institución de educación superior de Sudáfrica, Du Plessi (2020) recolectó encuestas de 305 académicos de una muestra a conveniencia, usando el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento Comprensivas (CCSQ por sus siglas en inglés) de Du Plessi & Martins (2019). Aunque la intención del estudio era determinar si las estrategias de afrontamiento adaptativas propuestas predecían significativa y positivamente el afrontamiento exitoso del estrés se pueden extraer datos importantes sobre la carga de trabajo y el estrés. Y es que se puede ver en el estudio como el 52.1% de los participantes indicaron que la sobrecarga de trabajo causaba en ellos una experiencia de estrés laboral.

En un estudio que buscaba identificar las causas y consecuencias del estrés laboral de los académicos de Australia y Nueva Zelanda, Lee et al. (2021) buscaron artículos científicos que hablaran sobre el estrés laboral en las bases de datos de EBSCO. De su búsqueda seleccionaron los artículos más relevantes y encontraron que la sobrecarga de trabajo era una de las principales causas del estrés laboral.

Jung et al. (2023) analizaron la relación entre las demandas mentales en el trabajo, el estrés percibido y la resiliencia en una muestra representativa de la población de Leipzig en el este de Alemania, demostrando que altos niveles de demandas laborales están significativamente asociados con mayor estrés crónico ( $\beta = 0.288$  ,  $p < .001$ ), sobrecarga de trabajo ( $\beta = 0.271$  ,  $p < .001$ ) y descontento laboral ( $\beta = 0.164$  ,  $p < .001$ ). También se exploró cómo la resiliencia puede moderar la percepción del estrés ante estas demandas, sugiriendo que, aunque la resiliencia

puede ofrecer cierta protección, su efecto es limitado dependiendo del tipo de demanda mental enfrentada.

En resumen, se eligió estudiar esta variable junto con el estrés laboral por la evidencia empírica que apoya la relación entre estas dos variables encontrada en la literatura, relación que también es apoyada por la teoría la teoría Desequilibrio entre esfuerzo y recompensas.

### **2.2.2 Fundamento teórico de la Inseguridad laboral (X2)**

Hay varias razones por las cuales la inseguridad laboral se ha convertido en un problema importante en el mundo: la competencia global entre organizaciones ha obligado a estas a reducir sus costos de producción, lo que conlleva recortes en personal; periodos de recesión económica que han ocasionado el cierre de organizaciones e inseguridad creciente; nuevas tecnologías que sustituyen a la fuerza de trabajo o a individuos con pocas habilidades; y la creencia en que la economía dictada por el mercado ha resultado en cambios en las legislaciones sobre el empleo en varios países (Davy et al., 1997) (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984) (Hartley et al., 1991) (Sparrow, 1998).

La inseguridad laboral es la incertidumbre sobre la continuación del trabajo propio, o sobre algunas características valiosas del trabajo. En México, esto un problema que va en aumento, en especial en el contexto de la educación superior, donde el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (Conahcyt, antes Conacyt) quien se encarga de acreditar los programas de posgrado y otorgar estímulos a los docentes investigadores (OECD, 2019). Ya que los criterios para ser beneficiario de los apoyos del Conachyt han sufrido cambios, y cada vez es más la incertidumbre sobre la disponibilidad de los valiosos recursos a los cuales pueden aspirar los docentes investigadores.

La inseguridad laboral en México es un problema que va en aumento, y es que el empleo formal permanente ha ido disminuyendo desde el inicio del presente siglo. Entre 2001 – 2003 este equivalía en promedio al 90% del total. En 2012 bajó a 86% y a inicios del 2018 a 85% (Sernicharo y Chávez, 2020).

### **a) Teorías sobre la inseguridad laboral**

La Teoría Transaccional del Estrés propone 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).

Otra teoría que puede explicar la relación entre inseguridad laboral y estrés laboral es la Teoría de Conservación de Recursos (Conservation Of Resources Theory en inglés). Esta teoría postula que los individuos buscan obtener, retener, aumentar y conservar aquellas cosas que consideran valiosas (Hobfoll, 2010). De entre todos los recursos que una persona puede tener es justo pensar que el empleo es uno de los más importantes ya que a partir de éste se obtienen recursos económicos, materiales y sociales. El temor de perder un recurso tan valioso como lo es el empleo puede llegar a provocar estrés en las personas.

La teoría de la conservación de recursos relaciona perfectamente la inseguridad laboral con el estrés laboral ya que la los efectos negativos de percibir inseguridad laboral afecta al individuo tanto física como mentalmente (Xia et al., 2019). Estas consecuencias sobre el estado mental de un individuo pueden tomar forma de estrés laboral en caso de que los recursos más valiosos percibidos como amenazados, como estímulos económicos (internos o externos), apoyo económico de la institución, número de horas clase o puestos administrativos.



## **b) Definiciones**

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.

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 (Rosenblatt 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 (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984).

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 y 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.

Shoss (2017) conceptualiza la inseguridad laboral como las percepciones subjetivas del empleado sobre las amenazas a la continuidad y estabilidad del empleo.

Nam (2019) define la inseguridad laboral como las percepciones e interpretaciones personales sobre la continuidad y seguridad del empleo o algunas de sus características deseables.

La inseguridad laboral, según Rafi et al. (2019) es aquello que provoca miedo de caer en la pobreza, lo que conduce a la marginalización, estigmatización y exclusión social.

Vo-Thanh et al. (2020) la definen como las percepciones individuales de perder el empleo en el futuro próximo, así como preocupaciones de deterioro de elementos del trabajo como la reducción de sueldos, condiciones de trabajo y pérdida de seguro.

La definición que se usará en este estudio será la de Vo-Thanh (2020) ya que esta es la más actualizada y, al igual que las demás variables, toma en cuenta las características valiosas del empleo. Además, esta definición ignora el hemisferio objetivo de la inestabilidad laboral (rotación y antigüedad) que no es de interés para el estudio.

En este estudio se entenderá como inseguridad laboral como la preocupación por perder el trabajo o las prestaciones más valiosas de éste.

### **c) Investigaciones aplicadas sobre la inseguridad laboral**

Un estudio llevado a cabo por Winefield et al. (2008) donde se examinó el estrés laboral y el bienestar de una muestra representativa de 6745 miembros de 13 universidades australianas en el 2000 se buscó describir los niveles generales de estrés laboral reportado por el personal e identificar sus predictores. Mediante un análisis de regresión jerárquica múltiple para personal académico se encontró que la inseguridad laboral era una variable que más predecía el estrés laboral ( $\beta = .10$ ,  $p < 0.001$ ).

Un estudio llevado a cabo por Kim & Kim (2020) en el contexto de los trabajadores de oficina en Korea, principalmente de las industrias manufactureras, de servicio, construcción, telecomunicaciones y del sector educativo. Esta investigación tuvo como objetivo medir los efectos mediadores del liderazgo entre la relación de la inseguridad laboral con el estrés laboral. Para esto se encuestaron 300 trabajadores de la región en 3 momentos diferentes esperados por 2 o 3 días. Un resultado relevante del estudio es ver como la inseguridad laboral predice significativamente el estrés laboral de los trabajadores Koreanos ( $\beta = .21$ ,  $p < 0.001$ ).

Siguiendo el mismo razonamiento de que la inseguridad laboral tiene consecuencias negativas a nivel individual se llevó a cabo en China una investigación cuyo propósito fue explorar la importancia de la inseguridad laboral en la predicción de los síntomas del estrés laboral. En esta investigación, Tu, Long, Wang & Jiang (2020) reunieron en 3 momentos diferentes, información de 270 empleados usando una plataforma online de recolección de datos. Los resultados obtenidos en esta investigación mostraron evidencias sobre como la inseguridad laboral estaba relacionada positivamente con el estrés laboral ( $\beta = .149$ ,  $p < 0.041$ ).

Motivados por la preocupante inestabilidad generada por la crisis económica mundial, Llosa et al. (2018) analizan la relación entre la inseguridad laboral sobre el estrés laboral. Los autores hacen un metaanálisis de 56 estudios diferentes, donde se encuentra una relación positiva entre la inseguridad laboral y otras consecuencias laborales negativas como la depresión, la ansiedad, el agotamiento emocional y el estrés laboral.

En un estudio cuyo propósito era el de investigar la la confianza como posible factor explicativo de la relación de la inseguridad laboral con el estrés, Richther y Näswall (2019) encuestaron a 906 empleados de empresas suecas de los sectores financiero, manufacturero y municipal, en dos momentos. Los resultados del estudio muestran como la inseguridad laboral en el momento 1 si está relacionada al estrés laboral en el momento 2 del estudio ( $\beta = .23$ ,  $p < 0.05$ ).

Como se puede observar por los estudios empíricos, la inseguridad laboral es un factor importante que afecta a la fuerza laboral de muchos tipos de sectores, entre ellos el sector de la educación superior. Por esta razón se contempla en esta investigación como predictor del estrés laboral.

### **2.2.3 Fundamento teórico de la Injusticia procedimental (X3)**

Antes de continuar con antecedentes o definiciones de la justicia procedimental se tiene que tener en cuenta un conflicto en los términos existentes para referirse a ella y su traducción al español. En inglés existen los términos justice y fairness y ambos se traducen al español como justicia. Para efectos de esta investigación se considerará que los términos tienen el mismo significado y que se su uso solo se diferencia por el contexto en que se lleva a cabo una investigación, por ejemplo, se ha encontrado que el término procedural fairness se usa más en contextos legales o de administración pública (Ruder y Woods, 2019) (Vollan et al., 2020), mientras que procedural justice se usa para analizar las implicaciones que supone para el comportamiento del personal en cualquier contexto laboral (O'Connell et al., 2019) (Ouyang et al., 2014).

#### **a) Teorías de la injusticia procedimental**

La Teoría del Contrato Psicológico de Trabajo (Psychological Work Contract en inglés) nace inicialmente de Rousseau. El cumplimiento del contrato es un elemento clave en esta teoría y cuando dicho contrato es incumplido o roto por parte del empleador se esperan reacciones de decepción, rencor o ira por parte del empleado. En el contexto de la injusticia procedimental, los docentes universitarios esperan que las decisiones que toman sus superiores sean justas, es decir, consideran las decisiones justas como una obligación dentro del contrato psicológico que tienen con sus superiores. Si consideran que no se toman decisiones justas pensarán que el contrato fue incumplido y las respuestas negativas de los empleados los llevarán a experimentar estrés laboral.

Lind & Tyler (1988) crearon el Modelo Grupo-Valor (Group-Value Model en inglés) que busca resaltar tres aspectos psicológicos importantes en el entendimiento de la justicia procedimental: la neutralidad de la toma de decisiones, la confianza en el tercero y la evidencia de la posición social. Tener un tomador de decisiones imparcial, que busque el beneficio general y ser tratados con respeto propicia el apego al grupo o afiliación. Los autores de la teoría predicen que estos elementos tienen efecto sobre las reacciones de los empleados, este puede llegar a ser estresante si no se garantiza la neutralidad, la confianza y el respeto.

La teoría del contrato psicológico es muy útil en esta investigación ya que supone que las personas tienden a sufrir consecuencias negativas (estrés laboral) cuando consideran que la otra parte no está cumpliendo con lo establecido en el contrato. Aunque las universidades tienen procesos definidos y claros para todos los miembros, la toma de decisiones no siempre es transparente o clara para todos, y por eso muchos docentes pueden llegar a sentirse defraudados y estresados al no verse cumplido el contrato (psicológico) que debió respetar la universidad.

## **b) Definiciones de la injusticia procedimental**

Thibaut & Walker (1975) fueron pioneros en identificar el concepto de justicia procedimental, destacando su impacto en las consecuencias sociales y psicológicas derivadas de las variaciones en los procedimientos. Su interés se centró en cómo las diferencias en los procedimientos entre los sistemas judiciales estadounidense (sistema adversarial) y europeo (sistema inquisitivo) influían en la percepción de equidad en las decisiones judiciales. Concluyeron que el sistema adversarial ofrecía un enfoque más equitativo en términos de procedimientos para determinar recompensas o castigos.

Más adelante, Leventhal y colaboradores (1980) profundizaron en la conceptualización de la justicia procedimental, añadiendo que los procedimientos que

minimizan la parcialidad y elevan los estándares éticos son fundamentales para la evaluación de la equidad procesal. Argumentaban que la equidad de los procedimientos se mide por su capacidad para generar resultados consistentes, basados en información fiable y criterios principalmente morales y éticos.

Según Hassard y colaboradores (2016), la justicia distributiva se enfoca en la percepción de equidad de los procedimientos y métodos empleados en la toma de decisiones de justicia, resaltando la importancia de cómo se percibe la distribución de recursos y decisiones dentro de un sistema o estructura organizacional.

Pérez et al. (2019) definen a la justicia procedimental como el resultado de aplicar reglas normativas al evaluar si una decisión es justa, consistente, precisa, ética, imparcial y representativa.

Newman et al. (2020) definen la justicia procedimental como la perspectiva global de los empleados sobre que tanto se apegan las decisiones y procedimientos a las reglas sobre trato equitativo. El concepto de justicia procedimental, según Folger et al. (2022), se refiere a la justicia de las reglas y los procedimientos que son usados por las organizaciones al tomar decisiones sobre el personal.

Todas las definiciones sobre justicia procedimental tienen en común la justicia y la imparcialidad como fundamento de la toma de decisiones. En este estudio se definirá la justicia procedimental como aquellas decisiones tomadas por los directivos, de manera justa e imparcial, que afectan o benefician a todo el personal docente.

### **c) Estudios de la injusticia procedimental relacionados al estrés laboral**

En Estados Unidos, Judge & Colquitt (2004) realizaron un estudio cuyos objetivos eran examinar la relación entre 4 dimensiones la justicia organizacional y las percepciones de estrés de los empleados, así como el efecto mediador que podría tener el conflicto trabajo-familia. Los participantes del estudio fueron empleados de 23

universidades diversas en cuestiones geográficas, de tamaño y estatus. Para medir la justicia organizacional se usó una medida de 4 dimensiones creada y validada previamente por uno de los autores del estudio. Se encontró que la justicia interpersonal y procedimental fueron las únicas dimensiones que tenían efectos significativos sobre el estrés (-0.21 y -0.13 respectivamente, ambas con significancia  $p < 0.01$ ).

Un estudio de alcance nacional llevado a cabo por Catano et al. (2010) en Canadá se encuestaron 5445 empleados de 56 de 86 universidades canadienses, de los cuales 1470 respondieron la encuesta en línea. El propósito del estudio fue el de describir niveles reportados de estrés y tensión, además de identificar sus predictores. Para evaluar la justicia organizacional se usaron dos constructos: “Unfairness-Chairperson” que hace referencia a la justicia distributiva y “Unfairness-Administration” que hace referencia a la justicia procedimental, es decir, fueron términos alternativos que se usaron para referirse a las dos dimensiones de la justicia organizacional. Los resultados muestran que la justicia procedimental predecía la tensión física ( $\beta=0.12$ ,  $p < 0.001$ ) y la justicia distributiva predecía la tensión psicológica ( $\beta= 0.14$ ,  $p < 0.001$ ), ambas de manera significativa.

López et al. (2018) llevaron a cabo un estudio que buscaba probar los efectos mediadores de la justicia procedimental en la relación de la inseguridad laboral y los efectos negativos (el estrés es un efecto negativo). Para esto encuestaron a 681 trabajadores de empresas privadas minoristas en Chile y para comprobar sus hipótesis usaron la técnica estadística de modelo de ecuaciones estructurales. Aunque su objetivo principal era el de encontrar una relación de mediación, se puede observar en sus resultados como la injusticia procedimental tenía una relación significativa y negativa con el estrés laboral ( $\beta = .18$ ,  $p < 0.01$ ).

En un estudio llevado a cabo en diferentes organizaciones españolas, Pérez et al. (2019) encuestaron a 465 empleados con el propósito de examinar si las emociones jugaban un rol mediador en la relación de las percepciones de justicia organizacional

y el estrés laboral. Para esto usaron un instrumento diferente para medir cada una de las variables del estudio. En sus conclusiones reportan que el estudio confirmó el poder predictivo de las diferentes dimensiones de la justicia organizacional en el estrés relacionado al trabajo percibido por los empleados y que, en su caso específico, esta relación ocurría con menor intensidad cuando la relación era mediada por los sentimientos positivos ( $\beta = .14$ ,  $p < 0.01$ ).

Todos los trabajadores del departamento de anestesiología del hospital A. Gemelli de una universidad en Roma ( $n=205$ ) participaron en un estudio llevado a cabo por Magnavita et al. (2021) que consistía en medir los niveles de justicia procedimental, estrés laboral, burnout, entre otras variables. Usando el método de regresión lineal se encontró que uno de los predictores más importantes del estrés laboral en los diversos puestos del hospital ( $\beta = .31$ ,  $p < 0.001$ ).

Como se muestra en los estudios empíricos anteriores, se puede observar que la justicia procedimental es un factor que puede convertirse en un estresor importante. Se eligió esta variable ya que a diferencia de variables similares como justicia distributiva y justicia interaccional, este tipo de justicia ha sido evidenciada como la que tiene mayor incidencia en el estrés laboral. Es decir, se espera que a las personas les afecte más como son tomadas las decisiones que como son repartidos los recursos.

#### **2.2.4 Fundamento teórico del conflicto trabajo-familia (X4)**

Es importante para las organizaciones propiciar en sus empleados un balance entre el trabajo y la familia ya ha emergido evidencia con el tiempo que sustenta la noción de que el conflicto que sufren las personas cuando las responsabilidades de un dominio interfieren con las del otro (trabajo y familia) se asocia con pobres resultados organizacionales (Allen et al., 2000) (Mesmer-Magnus y Viswervaran, 2005). También existen evidencias que muestran que este conflicto está relacionado a la depresión, burnout, estrés y problemas de salud físicos, además de que afecta el desempeño y la satisfacción en el trabajo (Allen et al., 2000).



### **a) Teorías sobre el conflicto trabajo familia**

La Teoría de Conservación de Recursos (Conservation of Resources Theory en inglés) postula que los individuos buscan obtener, retener, aumentar y conservar aquellas cosas que consideran valiosas (Hobfoll, 2010). Después del dinero uno de los recursos más valiosos es el tiempo, ya que las personas tienen una cantidad muy limitada de tiempo para repartir en sus actividades diarias. El conflicto trabajo-familia sucede cuando las personas perciben que la cantidad de trabajo que tienen les impide dedicar tiempo a sus actividades familiares y personales. El tiempo fuera del trabajo es un recurso valioso y cuando las exigencias del trabajo impiden hacer uso de él, se espera que el individuo experimente sensaciones de estrés.

La Teoría de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands - Resources Model en inglés) define los procesos por los cuales los requerimientos del trabajo afectan el bienestar, comportamiento organizacional, desempeño laboral y salud. La familia puede ser vista como un recurso valioso por los empleados que puede ser usada para mitigar los efectos adversos de las demandas laborales (Obrenovic et al., 2020).

En esta investigación se considera a la familia como un recurso que los individuos valoran y quieren mantener. Al verse comprometido por la cantidad de trabajo y obligaciones es posible se generen emociones o efectos negativos como el estrés laboral (ya que es una consecuencia del trabajo). Por lo tanto, la teoría que mejor relaciona el conflicto trabajo-familia con el estrés laboral es la Teoría de Conservación de Recursos.

### **b) Definiciones del conflicto trabajo familia**

Greenhaus & Beutell (1985), basados en el trabajo de Khan et al. (1964) ofrecen la siguiente definición de la variable conflicto trabajo-familia: “es una forma de conflicto

inter-rol en el cual las presiones de rol del trabajo y familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto”. Es decir, participar en el rol de la familia, por ejemplo, dificulta participar en el rol del trabajo. Se sugiere también que las 3 formas más importantes del conflicto trabajo-familia son:

- Conflicto basado en el tiempo
- Conflicto basado en la presión
- Conflicto basado en el comportamiento

Para Chambel et al. (2017) el conflicto trabajo-familia ocurre cuando las exigencias del trabajo obligan a los empleados a dirigir una cantidad importante de tiempo hacia sus obligaciones laborales, interrumpiendo sus responsabilidades con la familia.

Fotiadis et al. (2019) explican que el conflicto trabajo-familia sucede cuando los individuos tienen que cumplir con muchas tareas de manera simultánea, teniendo que distribuir sus recursos entre el trabajo y la familia. El conflicto trabajo familia es un fenómeno psicológico de desequilibrio entre el trabajo y la vida del hogar (Obrenovic et al., 2020). Huang et al. (2022) definen al conflicto trabajo familia como un factor externo del ambiente que afecta la salud mental y que es determinado por el estado psicológico interno del individuo y sus procesos cognitivos.

En esta investigación se tomará como definición del conflicto trabajo-familia la propuesta por Obrenovic et al. (2020). Aun cuando existe una definición más reciente por parte de Huang et al., ésta última no contempla al trabajo como el obstáculo principal por el cual una persona tiene que renunciar al tiempo familiar o personal.

### **c) Estudios del conflicto trabajo-familia relacionados al estrés laboral**

Panatik et al. (2012) también inician su investigación con un supuesto que es que la familia y el trabajo son dos hemisferios importantes de la vida humana que en muchas ocasiones no pueden ser separados, y que la incompatibilidad de sus

exigencias a probado incrementar el estrés en las personas. En su estudio buscan como es que el conflicto trabajo-familia impacta en el estrés de 267 empleados de universidades de Malasia. El análisis de regresión en los resultados de su estudio muestra como el conflicto trabajo-familia está altamente correlacionado con as dimensiones cognitiva ( $\beta=0.54$ ,  $p < 0.01$ ), somática ( $\beta=0.42$ ,  $p < 0.01$ ) y de comportamiento ( $\beta=0.50$ ,  $p < 0.01$ ) de su constructo del estrés.

Tomando por hecho de que los cambios en los entornos académicos suponen un impacto negativo en el bienestar de los empleados, Mudrak et al. (2017) emprenden un estudio para examinar el ambiente laboral académico y las múltiples dimensiones del bienestar del personal (entre ellas el estrés). Los participantes del estudio, 1389 empleados de tiempo completo en un conjunto de universidades públicas de la República Checa, completaron un cuestionario basado en el Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) creado por Pejtersen et al. (2010), de los cuales se obtuvieron datos para medir los recursos laborales, las exigencias del trabajo y tres dimensiones del bienestar del personal (entre ellas el estrés); que son elementos del modelo teórico Recursos – Exigencias laborales (Bakker y Demerouti, 2007). Un resultado importante de este estudio es que el mayor predictor del estrés era el conflicto trabajo-familia con un valor ( $\beta=0.46$ ,  $p < .01$ ).

Otro estudio sobre el estrés laboral sufrido por personal académico se llevó a cabo en Reino Unido por Foy et al. (2019) quienes encuestaron 1420 personas que trabajaban en una institución académica. El propósito del estudio era examinar la existencia, fortaleza y dirección de las relaciones entre distintos elementos del trabajo y el estrés laboral. El resultado más relevante del estudio fue la fuerte relación entre el conflicto trabajo-familia con el estrés laboral ( $\beta=0.87$ ,  $p < .01$ ).

En el contexto de las empresas de construcción en Sri Lanka, Dodanwala et al. (2023) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue el de examinar la relación entre diversos estresores en el trabajo (uno de ellos el conflicto trabajo-familia) y diversas consecuencias laborales (una de ellas el estrés laboral). A partir de los datos obtenidos

de 308 cuestionarios obtenidos de empleados de “nivel proyecto” de diez empresas grandes, se construyó un modelo de ecuaciones estructurales para probar las hipótesis de investigación. Entre los resultados más relevantes se encontró que el conflicto trabajo-familia era un predictor importante del estrés laboral ( $\beta=0.34$ ,  $p < .01$ )

En 2022 Huang et al. estudiaron la relación entre el conflicto trabajo familia y los síntomas de estrés postraumático, medida por factores como el estrés percibido, necesidades psicológicas básicas y la reflexión. Se encuestaron a 274 docentes universitarios vía un cuestionario electrónico construido para medir todas las variables del estudio. Usando el software Mplus v. 7.0 se analizaron las relaciones de mediación y se encontró que el conflicto trabajo familia está positivamente asociado a los síntomas de estrés postraumático indirectamente vía estrés percibido, necesidades psicológicas básicas y reflexión. El efecto directo del conflicto trabajo familia sobre el estrés percibido fue de ( $\beta=0.48$ ,  $p < .001$ )

El conflicto trabajo-familia ha sido evidenciado como un elemento de gran importancia para el trabajador en distintos contextos. La teoría de la Conservación de Recursos sugiere que los individuos tienden a apegarse a sus recursos más valiosos para no sufrir de efectos negativos. Si se considera a la familia como un recurso valioso y el trabajo impide a un individuo acceder a él, entonces se espera que sufra de estrés, tal como los estudios empíricos hasta ahora han mostrado.

### **2.2.5 Fundamento teórico de las recompensas insuficientes (X5)**

La importancia de la recompensa radica más allá de dar una compensación justa al esfuerzo del empleado. También es posible influenciar en el comportamiento individual, ya que al cumplirse las expectativas o necesidades del trabajador se le puede impulsar a dar más de sí (O'Neal, 1998). Otro argumento en apoyo a las recompensas sugiere Pfeffer (1998) es el que al corresponder el trabajo con una recompensa apropiada se propicia motivación y desempeño en los trabajadores. Estos

dos argumentos a favor de las recompensas apuntan al desempeño y motivación como consecuencias de la recompensa, sin embargo, también el estrés laboral puede ser una consecuencia de bajas recompensas como se explicará más adelante.

### **a) Teorías sobre las recompensas**

El concepto de recompensas está muy relacionado a la Teoría Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensas (Effort-Rewards Imbalance en inglés) que sugiere que para lograr la productividad deseada sin que se originen síntomas de estrés en los trabajadores, se tienen que ofrecer recompensas adecuadas para compensar los esfuerzos (Bakker et al., 2000). Por otro lado, si, las exigencias laborales son correspondidas con bajas recompensas los individuos tienen a experimentar estrés laboral.

De acuerdo a la Teoría del Intercambio Social (Social Exchange Theory en inglés) de Cook et al. (2013) existe una relación de reciprocidad entre los empleados y su entorno, y todas las relaciones entre personas se basan en el análisis de costo beneficio y la comparación con alternativas. En el contexto de los docentes universitarios el costo es el tiempo y el esfuerzo invertidos en el trabajo y los beneficios son las recompensas económicas que se reciben a cambio del trabajo. Los empleados que perciban que este intercambio social no es justo se sentirán amenazados y se espera que los efectos negativos vayan desde la baja productividad hasta el estrés laboral.

La variable recompensas insuficientes coincide puntualmente con un elemento de la Teoría Desequilibrio entre esfuerzos y recompensas y se espera que dicha teoría pueda predecir mejor el padecimiento del estrés en los docentes. Además de que esta teoría sugiere que el estrés es fuente del trabajo (que coincide con la variable de estudio X1: Sobrecarga de trabajo) y no de la percepción del intercambio social.

### **b) Definiciones de recompensas insuficientes**

La organización WorldatWork (2000), 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”.

Según Armstrong (2009) las recompensas son el salario base, los bonos, los incentivos, las comisiones y los préstamos.

Hiang & Birtch definen a las recompensas son todo aquello que una empresa o institución ofrece a sus empleados a cambio de sus contribuciones (2010).

En general, las recompensas son un sistema de elementos para compensar el desempeño de las personas y sirve para incentivar su motivación en las organizaciones (Benati y Coccia, 2018). Las recompensas según Birhanu (2022) son un plan de incentivos para reforzar comportamientos deseables de los trabajadores a cambio de su servicio a la organización. Para Naing (2022) las recompensas son aquellas que tienen un valor monetario las cuales son salario base, bonos por desempeño, sistemas de reconocimiento financiero, fondo para el retiro, días libres pagados, ausencia por enfermedad pagada, servicio médico y seguro de vida.

Para este estudio se adoptará la definición de Naing (2022) para la variable recompensas debido a que es la más actualizada y además especifica todas las posibles recompensas que implican un valor económico.

### **c) Estudios sobre las recompensas insuficientes relacionados al estrés laboral**

Motivados por el incremento del estrés laboral en personal académico, Gillespie et al. (2001) reportaron su primera fase de un estudio longitudinal de sobre éste problema en 15 universidades australianas. Para esto entrevistaron a una muestra representativa de 178 académicos los cuales se dividieron en 22 grupos de enfoque. De cada uno de estos grupos de enfoque se recabaron datos para conocer sus niveles de estrés laboral, las fuentes causantes de dicho estrés, las consecuencias que el

estrés tenía en su vida personal y profesional, y los moderadores del estrés. En este estudio se le preguntó directamente al personal cual era su principal causa de estrés, obteniendo que el 100% del personal académico reportó que la falta de apoyo económico lo estresaba.

En una investigación con diseño correlacional y transversal, Tacca & Tacca (2019) encuestaron a una muestra de 117 docentes universitarios de Lima, Perú. El objetivo de su estudio fue el de conocer las relaciones entre los factores de riesgo psicosociales, medidas por el Copenhagen Psychosocial Questionnaire; y el estrés percibido por los docentes universitarios, medido por la Escala de Estrés Percibido (PSS14). Los resultados de esta investigación muestran como las compensaciones (o recompensas) se relacionan positivamente con el estrés percibido. Como en esta investigación no se intentaba probar si el estrés percibido era causado por un factor en específico, el estadístico ofrecido en esta investigación es el coeficiente de correlación (0.38) y su significancia ( $p < 0.001$ ). Este coeficiente aumentaba de valor si se discriminaba por universidades públicas (0.53,  $p < .0001$ ).

Verpeléti et al. (2022) encuestaron a 398 empleados de la facultad de medicina de la Universidad de Szeged, incluyendo personal académico, administrativo y médico. El propósito del estudio fue el de examinar la relación entre diferentes riesgos psicosociales con las variables con el estrés laboral y desórdenes musco esqueléticos. Los resultados obtenidos por los autores mostraron como las recompensas relacionadas con el trabajo estaban negativamente relacionadas con el estrés laboral ( $\beta = -0.18$ ,  $p < .011$ ), es decir, a menores recompensas percibidas, mayor estrés laboral.

Con el objetivo de analizar los elementos de la cultura organizacional que impactaban sobre el estrés laboral y la productividad en una universidad Canadiense, Olynic & Li (2020) mandaron una encuesta online los miembros de los diferentes departamentos de la universidad, obteniendo un total de 193 respuestas en la región de Aragon. Por medio de un modelo de regresión lineal múltiple se obtuvo que el agotamiento emocional tenía una relación inversa y significativa con las recompensas

y otras variables como la comunidad, la justicia y los valores. Un resultado relevante obtenido de este estudio fue descubrir que el salario percibido tenía una correlación negativa y positiva con el estrés laboral ( $r=-.294$ ,  $p < .01$ ).

La evidencia sobre la importancia de como las recompensas son un factor importante en el estudio del estrés laboral es contundente. Los estudios mencionados con anterioridad muestran como las recompensas normalmente están relacionadas positivamente con el estrés laboral especialmente en el contexto de la educación superior.

## **2.2.6 Fundamento teórico sobre el reconocimiento insuficiente (X6)**

### **a) Teorías sobre reconocimiento**

El concepto de reconocimiento está muy relacionado a la **Teoría Desequilibrio entre Esfuerzos y Recompensas** (Effort-Rewards Imbalance en inglés) que sugiere que para lograr la productividad deseada sin que se originen síntomas de estrés en los trabajadores, se tienen que ofrecer recompensas adecuadas para compensar los esfuerzos (Bakker et al., 2000). El reconocimiento es un tipo de recompensa o intercambio que una persona espera obtener a partir del trabajo realizado, esto tiene sentido en especial en entornos laborales donde se exige una alta capacidad intelectual como es el trabajo de los docentes universitarios que se encargan de enseñar materias importantes y llevan a cabo investigación.

Ya que los docentes con un nombramiento PRODEP (población objetivo de esta investigación) tienen que cumplir con actividades administrativas, de docencia y de investigación es claro que el esfuerzo invertido en su trabajo es alto. Los grandes esfuerzos si no han de ser recompensados por lo menos deben de ser reconocidos, lo que causa un sentimiento de pertenencia al trabajo, que es una necesidad primordial de las personas (Roth et al., 2023).



## **b) Definiciones del reconocimiento insuficiente**

Grawitch (2010) plantea que la utilidad del reconocimiento hacia los esfuerzos individuales de los empleados va más allá de felicitar a alguien por su desempeño y tiene como función dejar claro que la empresa o institución advierte las contribuciones y los esfuerzos que el empleado aporta. A partir de esta aclaración sobre el alcance del reconocimiento se ofrecerán algunas definiciones al respecto.

El reconocimiento es el reflejo del desempeño de un empleado además de su compromiso hacia la organización (Brun y Peterson, 2008). Para Brown (2011) el reconocimiento es el sentimiento percibido que tiene la organización del valor del tiempo y los esfuerzos de un empleado, que refuerza el desempeño laboral y el compromiso hacia la organización. El reconocimiento son aquellas formas en que una organización comunica a los empleados que son valorados en el trabajo (Tetrick y Haimann, 2014). El reconocimiento puede ser definido como el aprecio, la gratitud y la admiración que recibe un individuo por su desempeño laboral (Faisal et al., 2019).

Debido a que la definición de reconocimiento con frecuencia está mezclada con la de recompensas existe una escasez de acepciones del término. En esta investigación se tomará la definición de Faisal et al. (2019) para el reconocimiento al ser la conceptualización más reciente de la variable.

## **c) Estudios sobre el reconocimiento y el reconocimiento insuficiente**

Faisal, Noor & Khair (2019) examinaron los factores del trabajo que incidían sobre el estrés laboral de los docentes de instituciones de educación superior en la ciudad de Lahore en Pakistán. Para esto se envió una encuesta a los docentes de 5 universidades de la ciudad preguntando por las razones por las cuales se sentían estresados en el trabajo. Mediante un análisis de regresión múltiple se encontró que las recompensas y el reconocimiento insuficientes estaban correlacionados positivamente con el estrés laboral ( $\beta = 0.25$ ,  $p < 0.01$ ), es decir, mientras más

aumenten las recompensas y reconocimiento insuficientes igual lo hará el estrés laboral.

En el contexto de la educación superior en Reino Unido, Kinman (2019) examina los efectos principales y de interacción entre los esfuerzos a través del tiempo, así como las contribuciones individuales de los diferentes tipos de recompensas (promoción, estima y seguridad). Se encuestó a una muestra de 458 académicos que contestaron el cuestionario ERI (creado por Siegrist et al. en el 2004) y catorce meses después se midió la salud física y mental de los participantes. Mediante el análisis de una regresión lineal múltiple se encontró que las recompensas de estima (reconocimiento) tenían un efecto negativo y significativo sobre la salud mental (nombre para referirse al estrés laboral) de los académicos ( $\beta = -.18, p < .001$ ).

Un estudio que tenía como finalidad examinar la prevalencia del estrés laboral en enfermeras, Bardhan et al. (2019) recolectaron información de 42 enfermeras de un hospital de Estados Unidos. . Mediante el análisis de regresión logística se encontró que el estrés laboral prevalecía en aquellas personas cuya tasa de esfuerzo/recompensa era mayor a 1 (effort-reward ratio > 1), que es la escala de medición del cuestionario Desequilibrio entre trabajo y recompensa de Jhoanes Siegrist (2000) y significa que en general las enfermeras que sufrían de estrés también percibían menos recompensas (económicas y de reconocimiento) que el esfuerzo invertido.

Un estudio de alcance descriptivo llevado a cabo por Rosta et al. (2020) y con el objetivo de explorar y analizar los cambios en los niveles de estrés de los médicos noruegos (médico general, practicante general, especialistas y médicos en la academia) se recolectaron 1014 encuestas en el año 2010, 1064 en el 2016 y 1511 en el 2019. Para esto usaron el cuestionario Desequilibrio entre trabajo y recompensa de Jhoanes Siegrist (2000). Se encontró que las mediciones en cada año presentaban incrementos en el esfuerzo de los médicos y decrementos en sus recompensas (económicas y de reconocimiento). Otro hallazgo importante es que el padecimiento

del estrés laboral era especialmente alto en los practicantes generales, quienes fueron los que más incremento de trabajo han tenido con los años.

Al igual que las recompensas son un factor importante en el estudio del estrés laboral, es igual de importante considerar el reconocimiento insuficiente como variable de esta investigación. Los estudios mencionados con anterioridad muestran como el reconocimiento está relacionado frecuentemente con el estrés laboral en contextos laborales de mucha interacción social, y el trabajo de docente es uno de ellos.

### 2.3 Hipótesis específicas

H1. La sobrecarga de trabajo es un factor organizacional que influye en el estrés laboral del personal docente certificado el estrés laboral.

H2. La inseguridad laboral es un factor organizacional que influye en el estrés laboral del personal docente certificado

H3. La injusticia procedimental es un factor organizacional que influye en el estrés laboral del personal docente certificado

H4. El conflicto trabajo-familia es un factor organizacional que influye en el estrés laboral del personal docente certificado

H5. Las recompensas insuficientes son un factor organizacional que influye en el estrés laboral del personal docente certificado

H6. El reconocimiento insuficiente son un factor organizacional que influye en el estrés laboral del personal docente certificado

#### Modelo esquemático de la hipótesis

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6$$

Donde:

Y = Estrés laboral del docente

$\beta_0$  = Constante del modelo

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$  = Betas del modelo

X<sub>1</sub> = Sobrecarga de trabajo

X<sub>2</sub> = Inseguridad laboral

X<sub>3</sub> = Injusticia procedimental

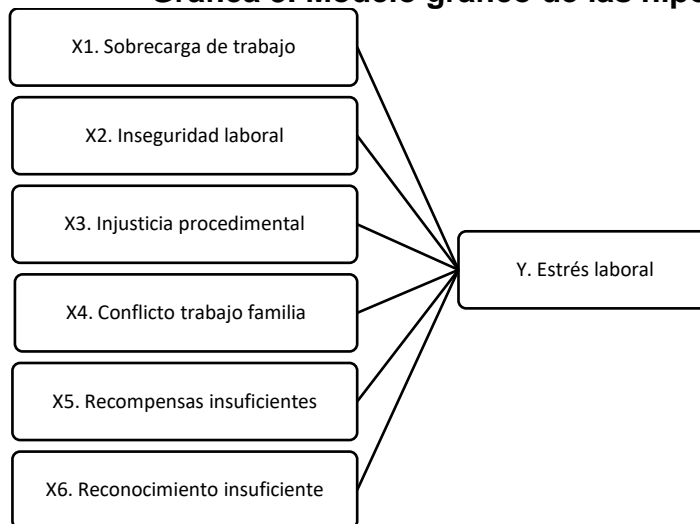
X<sub>4</sub> = Conflicto trabajo-familia

X<sub>5</sub> = Recompensas insuficientes

X<sub>6</sub> = Reconocimiento insuficiente

### 2.3.1 Modelo gráfico de las hipótesis

**Gráfica 3. Modelo gráfico de las hipótesis**



Fuente: Elaboración propia

### 2.3.2 Modelo de relaciones teóricas

En la Tabla 4 de este apartado se muestran los estudios que evidencian la relación de la variable dependiente con las variables independientes de la investigación (Ver tabla 6).

**Tabla 6. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis**

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
du Plessis (2020)		x				x
Lemos et al. (2020)					x	x
Tacca & Tacca(2019)		x		x	x	x
Mudrak et al. (2017)	x	x			x	x
Kinman (2016)		x		x		x
Binti-Panatik et al. (2012)					x	x
Bell et al. (2012)					x	x
Winefield et al. (2008)	x	x		x		x
Boyd et al. (2010)		x	x			x
McClenahan et al. (2007)	x					x
Judge & Colquitt (2004)			x			x
Kinman & Jones (2003)		x			x	x
Tepper (2001)			x			x
Guillespie et al. (2001)	x	x		x		x
Abouserie (1996)		x				x
Daniels (1994)		x		x		x
Gmlech (1984)		x		x	x	x
EU-OSHA (2007)	x	x			x	x

Fuente: Elaboración propia.

Habiendo hecho una revisión exhaustiva de la literatura, tanto de estudios empíricos como de modelos y teorías, se decidió que las variables que mejor podrían explicar

la presencia del estrés laboral en el personal docente calificado en la UANL son:

- Sobrecarga de trabajo
- Inseguridad laboral
- Injusticia procedimental
- Conflicto trabajo-familia
- Recompensas insuficientes
- Reconocimiento insuficiente

Se presume que las variables independientes anteriormente citadas tendrán un efecto directo y positivo sobre el estrés laboral, es decir, a medida que un docente reporte niveles más altos de cualquiera de las variables independientes se espera que también aumenten los niveles reportados de la variable dependiente (estrés laboral). Con este modelo se procederá a definir el método para la comprobación de las hipótesis de investigación en el capítulo siguiente

## **CAPÍTULO 3 ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

En el presente capítulo se describe el tipo y diseño de la investigación, el método de recolección de datos, la operacionalización de las variables, la elaboración de la encuesta, el método de evaluación por expertos, la población del estudio, el tamaño de la muestra, los sujetos de estudio, los métodos de análisis y la prueba piloto.

### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **3.1.1 Tipos de investigación**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo ya se recaban datos por medio de un instrumento de medición adecuado que se aplicó a una muestra representativa de la población objetivo del estudio y se ponen a prueba las hipótesis de investigación por medio de diferentes técnicas estadísticas (Hernández-González et al., 2012).

El tipo de investigación es otra clasificación de las investigaciones y toma en cuenta los objetivos que tiene el investigador, ya sea introducirse a un tema poco estudiado, describir algún fenómeno, establecer relaciones entre variables de investigación o incluso buscar la explicación de algún fenómeno. Esta investigación es de tipo:

- Exploratoria: porque se ofrece un nuevo panorama de investigación para el estudio del estrés laboral. Se explora en base a una muestra representativa de una población la relación entre una variable de estudio dependiente y cinco variables independientes.

- Descriptiva: porque describe las características del sujeto de estudio desde sus aspectos demográficos hasta percepciones personales, facilitando así la comprensión, análisis y registro de los datos.

- Correlacional: ya que se busca conocer la asociación entre la una variable independiente y una o más variables independientes. En este caso se tomarán

mediciones de cada variable por cada persona a encuestar y se analizará la magnitud de la relación entre las variables por medio del coeficiente  $r$  de Pearson.

- Explicativa: porque está dirigido a identificar las causas de un problema. Es decir, se emplearán técnicas estadísticas para determinar si las variables independientes tienen un efecto significativo sobre la variable dependiente y así reportar causalidades (Hernandez Sampieri et al., 2010).

### **3.1.2 Diseño de la investigación**

El diseño de la presente investigación es no experimental, pues no se pretende manipular ninguna de las variables de estudio, y se busca que los resultados sean lo más objetivo posible (Pimienta Prieto, 2012).

La aplicación del instrumento, la recolección de datos y su análisis se realiza en un periodo limitado de tiempo, por lo que la investigación se considera de carácter transversal (Grajales, 1996).

Para recolectar la información de la investigación se emplean las técnicas bibliográfica y documental, ya que se recurrió a artículos de revistas, libros, tesis, páginas gubernamentales y bases de datos sobre la educación superior, incluyendo los factores involucrados en este estudio. Además, se utilizó la técnica de campo ya que los datos se obtienen del ambiente cotidiano del sujeto de estudio, por lo que se tiene que acudir al trabajo, domicilio o correo electrónico del sujeto de estudio para recabar mediciones.

### **3.2 Métodos de recolección de datos**

Para recabar los datos en un proyecto de investigación es necesario contar con el instrumento de medición adecuado. En este caso se decidió usar como instrumento una encuesta, que consiste en preguntas para medir las variables de estudio.



### 3.2.1 Elaboración de la encuesta

En la encuesta se diseñó de manera introductoria una breve explicación donde se expone el nombre de la investigación, el propósito de la encuesta, el aviso de confidencialidad y anonimato de los datos a proporcionar por parte de los encuestados, instrucciones para contestar la encuesta y el agradecimiento anticipado por participar. Para elegir las preguntas adecuadas de cada una de las 7 variables de estudio los ítems fueron identificados a través de la revisión extensa de la literatura y se seleccionaron unas preguntas de otros instrumentos disponibles en artículos científicos. Se tradujeron los ítems de su idioma original y se adaptó su redacción de acuerdo al entorno sociocultural de la zona de estudio. (Anexo 1).

La encuesta para recolectar los datos del sujeto de estudio consta de 54 preguntas divididas en 3 secciones:

- La primera sección recopila información personal del sujeto de estudio y consta de 4 ítems (Edad, Sexo, Estado civil y Escolaridad).
- La segunda sección recopila información sobre el docente y su trabajo en la UANL y consta de 8 ítems (Facultad donde trabaja, Tiempo trabajando para la facultad, Es su trabajo principal, Tiene algún trabajo adicional, Numero de clases que imparte, Horas de clase a la semana, Grupo a los que imparte clases y Disciplina académica).
- La tercera sección recopila información sobre las variables de estudio consta de 45 ítems distribuidos entre las 7 variables de estudio (1 dependiente y 6 independientes) de la siguiente manera:
  - La variable dependiente Estrés laboral: 12 ítems
  - Sobrecarga de trabajo: 8 ítems,
  - Inseguridad laboral: 6 ítems,
  - Injusticia procedimental: 6 ítems,
  - Conflicto trabajo-familia: 4 ítems,
  - Recompensas insuficientes: 4 ítems y
  - Reconocimiento insuficiente: 4 ítems.

Todas estas variables de estudio se miden con una escala Likert de 5 puntos donde 1 = Mucho menos de lo normal, 2 = Menos de lo normal, 3 = Lo normal, 4 = Más de lo normal y 5 = Mucho más de lo normal.

### 3.2.1 Operacionalización de las variables de la hipótesis

En este apartado se presentan las variables de la investigación, el número de ítems que se consideraron en cada variable, la medición en términos de escala de Likert y los autores que fueron consultados en cada caso (Tabla 7).

**Tabla 7. Medición de las variables de estudio**

Variable	Ítems	Medición	Autor/ítems
Estrés laboral (Y)	12	Escala Likert de 5 puntos, donde 1 = Mucho menos de lo normal; 2 = Menos de lo normal; 3 = lo normal; 4 = Más de lo normal y 5 = Mucho más de lo normal	Goldberg & Williams (1988). Ítems 1-12
Sobrecarga de trabajo (X1)	8	Misma Escala Likert de 5 puntos	Kristensen & Borg (1994). Ítems 13-20
Inseguridad laboral (X2)	6	Misma Escala Likert de 5 puntos	Hellgren et al. (1999). Ítems 21-26
Injusticia procedimental (X3)	6	Misma Escala Likert de 5 puntos	Niehoff & Moorman (1993). Ítems 27-31
Conflicto trabajo-familia (X4)	4	Misma Escala Likert de 5 puntos	Voydanoff (2007). Ítems 32-35
Recompensas insuficientes (X5)	4	Misma Escala Likert de 5 puntos	Siegrist et al. (2004). Ítems 36-39
Reconocimiento insuficiente (X6)	5	Misma Escala Likert de 5 puntos	Siegrist et al. (2004). Ítems 39-43

Fuente: Elaboración propia

Cabe señalar que para las variables recompensas y reconocimiento insuficientes se eligieron constructos que miden la presencia de estos tipos de recompensas, y no la ausencia de éstas. Esto debido a que en la literatura es mucho más común medir la presencia de algo y no lo contrario. Una vez que se recolecten los datos a analizar se procederá a invertir los valores obtenidos para estas variables, de forma que reflejen la ausencia de recompensas, que es lo que se pretende medir.

### **3.2.3 Métodos de evaluación de expertos**

La validez de contenido es el grado en que un instrumento abarca el contenido de la variable o concepto que se pretende medir. La validez de constructo debe relacionar la teoría con las variables que se miden en una investigación, representándolas y midiéndolas con precisión (Grinnell et al., 2009). En la presente investigación se siguió el siguiente orden para lograr la validación:

- a) Se sometieron los constructos a la evaluación de 5 expertos 4 de la UANL y uno del ITESM vinculados al tema de investigación, para determinar que tan entendibles y relevantes eran los constructos; esto para lograr la validez de contenido. Los criterios para considerarlos expertos fue que tuvieran el grado de doctorado y que pertenecieran a un cuerpo académico de alguna universidad.
- b) Se les envió un formato para que evaluaran la validez de contenido de la encuesta donde se ofrecía una escala de 1 a 6, donde 1 = Nada relevante y 6 = Muy relevante (Anexo 2).
- c) Después de recibir la retroalimentación de los expertos se calculó que la media de las puntuaciones de los ítems fuera de 4 o más para poder ser considerados relevantes. Los únicos cambios que se hicieron fueron hacer ajustes en la redacción de los ítems que así lo requirieron, atendiendo los comentarios de los expertos (Anexo 3) .
- d) Como resultado final se conservó la cantidad original de ítems que fue de 45 con las adecuaciones arriba comentadas.

### 3.3 Población, marco muestral y muestra

La población se refiere a todos los individuos de interés para la investigación, por lo que para esta investigación se consideró como población a todo el personal académico que cuenta con perfil PRODEP de las veintiséis facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Para saber la población de estudio se recurrió a los registros sobre los cuerpos académicos reconocidos por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) que están disponibles en la página web del gobierno de México. La búsqueda arrojó un resultado de 1,365 docentes certificados con este perfil en la UANL que pertenecen a un cuerpo académico.

Las personas para enviarles la encuesta fueron seleccionadas a partir de los siguientes criterios:

- Ser docente de tiempo completo en una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León
- Estar certificado por la SEP en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), Tipo Superior
- Pertenecer a un cuerpo académico

La verificación de esta información fue hecha consultando la página web de la Secretaría de Educación Pública referente a los cuerpos académicos reconocidos por el PRODEP.

#### 3.3.1 Tamaño de la muestra

Para efectos de la investigación se seleccionó una muestra representativa de la población (Marczyk et al., 2005). Para determinar el cálculo del tamaño de muestra se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

La razón de usar esta fórmula es que se sabe el número de individuos que hay en la población objetivo a estudiar (Aguilar-Barojas, 2005) y los elementos que componen la fórmula se saben ( $N$ =población) o se pueden determinar según sea necesario. Por ejemplo: se asigna una igual probabilidad de éxito y fracaso (.5 y .5) a menos de que se cuente con información que sugiera otra configuración.

A continuación, se muestra lo que significa cada variable:

$N$  = el tamaño de la población = 1,365

$p$  = probabilidad de éxito = .5

$q$  = probabilidad de fracaso = .5

$e$  = error aceptable = .05

$z$  = intervalo de confianza = 1.96

Se consideró un intervalo de confianza del 95%, porcentaje que se considera normalmente aceptable (Rositas Martínez J. , 2014). Para el caso de  $z$ , que es un valor de la distribución normal estandarizada, suele tomarse un valor de 1.96 si el intervalo de confianza es 95%. Además, es importante agregar que el factor aceptable de error para estudios del campo de las ciencias sociales se estima entre valores de 5% y 10%. En esta investigación se consideró un valor  $e = .05$  (Rositas Martínez, 2014). Sustituyendo los valores del estudio en la función se obtiene lo siguiente

$$n = \frac{(1365)1.96^2(.5)(.5)}{(1365 - 1)(.05^2) + 1.96^2(.5)(.5)}$$
$$n = \frac{1310.946}{4.3704} = 299.9 \approx 300$$

De acuerdo a lo anterior la muestra es de 300 personas.

En virtud de que los docentes a encuestar se encuentran agrupados por facultad y existen 26 facultades en la Universidad Autónoma de Nuevo León, la muestra se estratificó (Ver Tabla 8).

De acuerdo con Kish, citado en Hernández, Fernández y Baptista (2010), la estratificación proporcional se realiza con la fracción constante de Kish, en la cual se debe de tomar el resultado de la ecuación para después multiplicarlo por el número de subpoblación y así obtener el tamaño de la muestra para cada estrato. La ecuación es la siguiente:

Para calcular la estratificación se consideró un factor de 0.2197, como se observa en la fórmula siguiente:

$$F = \frac{n}{N} = \frac{300}{1365} = 0.2197$$

**Tabla 8. Muestra estratificada**

Facultad	Docentes con perfil PRODEP	Factor de estratificación	Muestra por estrato
Agronomía	35	0.21978022	8
Arquitectura	32	0.21978022	7
Artes escénicas	7	0.21978022	2
Artes visuales	12	0.21978022	3
Ciencias biológicas	109	0.21978022	24
Ciencias de la comunicación	26	0.21978022	6
Ciencias de la tierra	22	0.21978022	5
Ciencias físico-matemáticas	88	0.21978022	19
Ciencias forestales	25	0.21978022	5
Ciencias políticas y relaciones internacionales	29	0.21978022	6
Ciencias químicas	101	0.21978022	22
Contaduría pública y administración	91	0.21978022	20
Derecho y criminología	49	0.21978022	11
Economía	12	0.21978022	3
Enfermería	21	0.21978022	5
Filosofía y letras	38	0.21978022	8
Ingeniería civil	29	0.21978022	6

Ingeniería mecánica y eléctrica	212	0.21978022	47
Medicina veterinaria	30	0.21978022	7
Medicina	210	0.21978022	46
Música	20	0.21978022	4
Odontología	65	0.21978022	14
Organización deportiva	19	0.21978022	4
Psicología	26	0.21978022	6
Salud pública y nutrición	35	0.21978022	8
Trabajo Social	22	0.21978022	5
<b>Total docentes con perfil PRODEP</b>	<b>1365</b>		<b>300</b>

Fuente: elaboración propia

### 3.3.2 Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio a encuestar en esta investigación se compondrán de aquellos docentes miembros de un cuerpo académico, que trabajan en alguna de las 26 facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León con el requerimiento de contar con el perfil PRODEP / PROMEP y pertenecer a un cuerpo académico, que son esfuerzos de la Secretaría de Educación Pública y la Subsecretaría de Educación Superior para que los docentes de las instituciones de educación superior del país desarrollen sus capacidades para la docencia, la investigación y la innovación con responsabilidad social. El motivo de esta selección fue porque estos docentes, además de tener que tener horas frente a un grupo, tienen que dedicar tiempo a cumplir con obligaciones de investigación. Esto se traduce a un mayor esfuerzo y a una mayor relación con la variable independiente sobrecarga de trabajo y a las teorías del estrés.

Para encuestar a los participantes se buscó su información de contacto en la página <https://promep.sep.gob.mx/ca1/>, que es un dominio del gobierno federal donde se comparten datos de todos los cuerpos académicos en el país reconocidos por PRODEP. Una vez que se recolectaron los nombres de los docentes que pertenecían a un Cuerpo Académico y se identificó la Facultad a la que pertenecían se procedió a hacer una lista en Excel por cada facultad y usar la función ALEATORIO.ENTRE para

seleccionar al azar a los profesores a quienes enviarles la encuesta (ya que no se censó la población). Se usó la plataforma de TEAMS para enviarles la encuesta a cada uno de los docentes seleccionados. Una vez reunidos los datos de la muestra se procedió al análisis de los datos.

### **3.4 Métodos de análisis**

Una vez que se hayan recabado los datos se prosigue a realizar los análisis descriptivo e inferencial de los datos. El análisis descriptivo sirve para dar una vista general al lector de los datos obtenidos. Y el análisis inferencial es un proceso que sirve para probar las hipótesis planteadas.

A continuación, se muestran las medidas que conforman a los dos tipos de análisis según Hernández et al. (2010):

- Descriptivo: se conforma de medidas generales como distribución de frecuencias de los ítems utilizados, medidas de tendencia central (media, mediana y moda), medidas de variabilidad (rango, desviación estándar y varianza) y gráficas.
- Inferencial: se conforma de medidas más sofisticadas como son el coeficiente de correlación, regresión lineal, prueba t, prueba de diferencia de proporciones, análisis de varianza, chi cuadrada, coeficientes de Spearman y Kendall y coeficientes de tabulaciones cruzadas.

En esta investigación se pretende encontrar la relación que tienen la variable estrés laboral (variable independiente) con las variables sobrecarga de trabajo, recompensas insuficientes, inseguridad laboral, recompensas insuficientes y conflicto trabajo familia (variables dependientes). Para esto se hará uso de la regresión lineal que es un método estadístico para determinar que tipo de efecto tiene una variable independiente sobre una dependiente (Hernandez Sampieri et al., 2010).



## CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo tiene como propósito lo siguiente: revisar los supuestos básicos de la muestra, la estadística descriptiva de los integrantes de la muestra, la regresión lineal múltiple para analizar la relación entre variables y finalmente la prueba de hipótesis.

### 4.1 Prueba piloto

Los instrumentos para la recolección de datos tienen que tener confiabilidad o consistencia interna, la cual es el grado en que un instrumento mide una variable. Para verificar esto normalmente se dispone del coeficiente  $\alpha$  (alpha) de Cronbach, propuesto por Lee J. Cronbach (1916-2001) en el año 1951. Este coeficiente representa una generalización de las fórmulas KR-20 y KR-21 de consistencia interna, las cuales eran solo aplicables a formatos de calificación dicotómicas (solo 2 respuestas) (Cohen y Swedrick, 2001). Calculando la correlación de cada reactivo del instrumento con cada uno de los otros, el investigador obtiene una gran cantidad de coeficientes de correlación. El valor de  $\alpha$  es el promedio de todos esos coeficientes de correlación (Cozby, 2005).

Se realizó una prueba piloto con una muestra de 57 cuestionarios para efectos de estimar la confiabilidad del instrumento. La confiabilidad se midió con el estadístico Alfa de Cronbach usando el Software SPSS ver. 25. Se tomó como guía la clasificación de Hernández Sampieri (2010), que sugiere que un valor alpha de .50 significa una fiabilidad media o regular; si supera el .70 es aceptable; si está entre .80 y .90 es buena; y si es mayor a .90 es elevada. Los siguientes son los coeficientes alfa para cada una de las variables de estudio:

**Tabla 9. Alphas de cronbach**

<b>Variable</b>	<b>No. de ítems inicial</b>	<b>Coefficiente <math>\alpha</math></b>	<b>Items eliminados en el proceso</b>	<b>No. de ítems final</b>
Estrés laboral	12	.896	0	12
Sobrecarga de trabajo	8	.787	1	7
Inseguridad laboral	6	.902	0	6
Injusticia procedimental	6	.766	1	5
Conflicto trabajo-familia	4	.909	0	4
Recompensas	4	.919	0	4
Reconocimiento	5	.907	0	5

Fuente: elaboración propia.

Como se puede ver en la tabla anterior, el análisis de confiabilidad para todas las variables arrojan un buen coeficiente  $\alpha$  (.80 - .90), excepto para la variable sobrecarga de trabajo que arroja un coeficiente aceptable ( $\alpha > .70$ ). Estos resultados evidencian la confiabilidad del constructo.

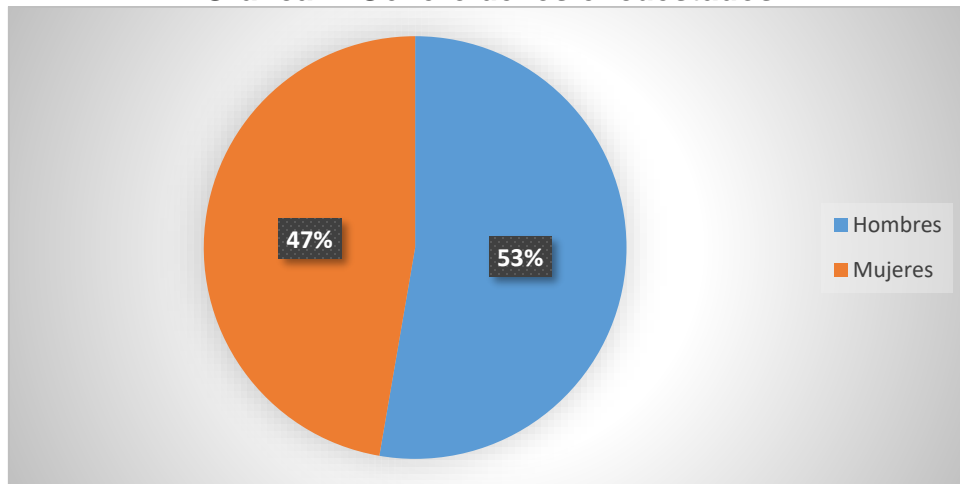
## **4.2.- Resultados finales**

### **4.2.1. Estadística descriptiva del Perfil del Encuestado**

En relación a las características básicas de los participantes de la muestra se puede señalar lo siguiente:

La muestra estuvo compuesta de manera muy homogénea en lo que se refiere a género de los encuestados, ya que la mitad fueron hombres y la otra mujeres. Es importante resaltar porque los resultados estadísticos de las variables aceptadas tienen una visión de género (Véase Gráfica 4).

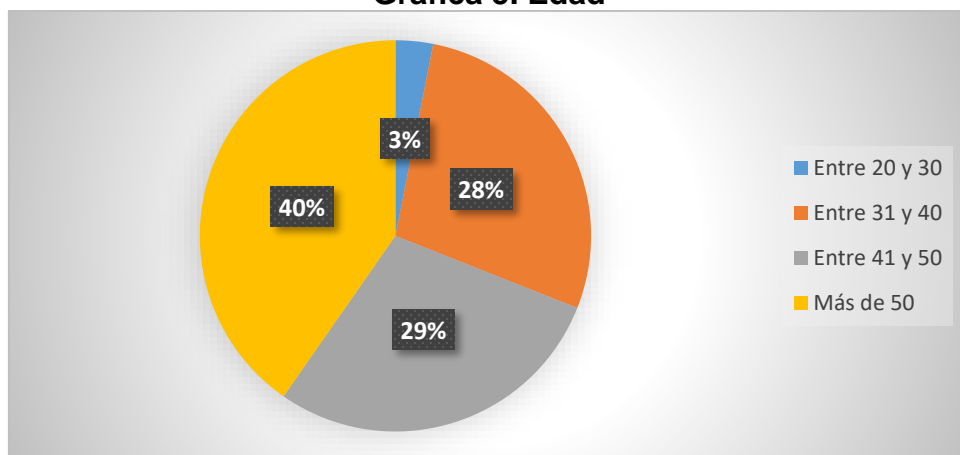
**Gráfica 4. Género de los encuestados**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la edad (Vér Gráfica 5), es importante señalar que casi un 70% de los participantes tienen más de 41 años y solo un 30% menos de 41. Esto se debe a que los profesores del Perfil PRODEP tienen que tener una trayectoria académica y de investigación que solo con los años laborando se obtiene.

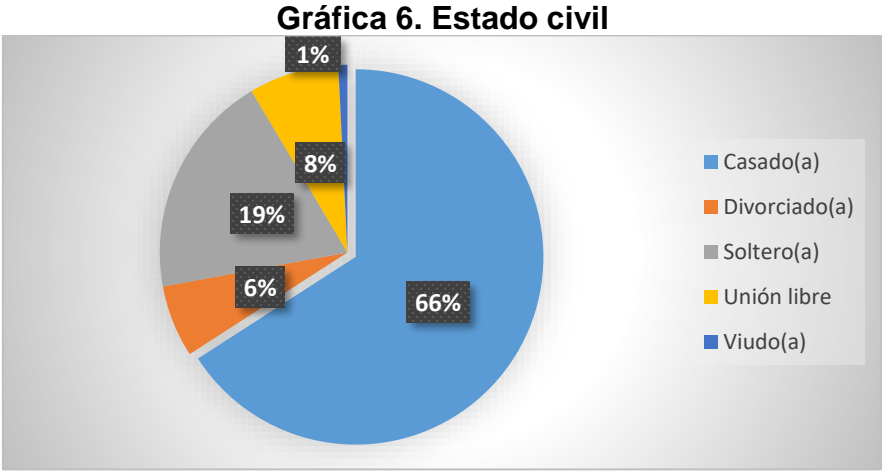
**Gráfica 5. Edad**



Fuente: Elaboración propia

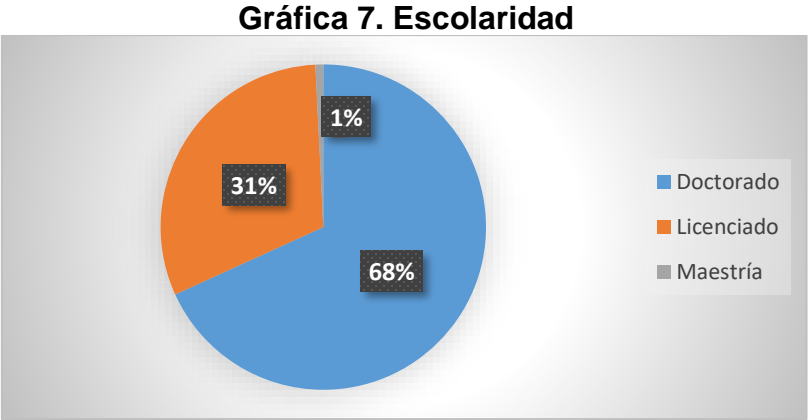
Sobre el estado civil de los encuestados, casi dos tercios partes de la muestra se conformó por personas casadas, que como se comentó en la gráfica anterior la

mayoría tienen más de 41 años (Véase Gráfica 6). El resto 25% son solteros, divorciados, en unión libre o viudas.



Fuente: Elaboración propia

Es importante señalar que casi el 70% de los profesores tienen doctorado y eso se debe a que fueron encuestados profesores con perfil PRODEP que para cumplir con todos los parámetros es más fácil cuando se tienen el grado de doctor, por lo que solo el 1% cuenta con licenciatura (Véase Gráfica 7).

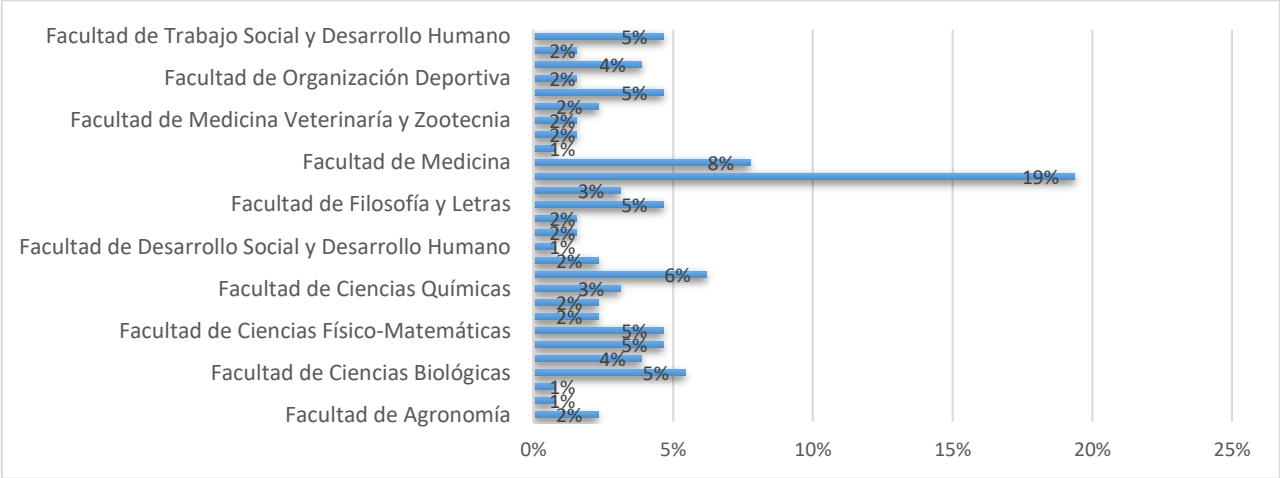


Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados provienen de las facultades de Ingeniería Mecánica y Eléctrica y Medicina con 19.4% y 7.7%, respectivamente. El motivo de esto es probablemente porque estas facultades son de las que tienen el mayor número de

cuerpos académicos reconocidos por PRODEP y por consiguiente mayor número de docentes que contestaron la encuesta. Esto naturalmente se reflejó en la muestra estratificada. Nótese que la facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica no es visible en la gráfica, esto debido a que SPSS omitió muchos nombres de las facultades a la hora de generar el reporte, ya que no cabrían ordenadamente en la imagen. Véase Gráfica 8.

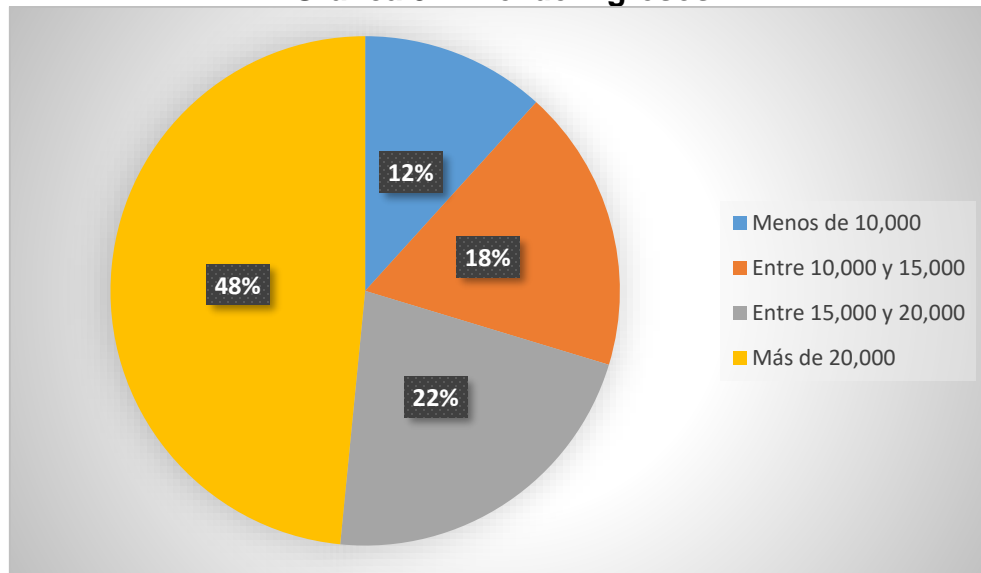
**Gráfica 8. Facultades de origen**



Fuente: Elaboración propia

Sobre el nivel de ingresos se encontró que casi el 50% de los encuestados perciben más de 20,000 pesos mensuales como remuneración por su trabajo, que es el nivel más alto de remuneración de la escala. Este indicador refleja cómo, en general, los docentes certificados en PRODEP suelen percibir remuneraciones adecuadas por su trabajo que se divide en docencia, investigación y desarrollo. Véase gráfica 10

**Gráfica 9. Nivel de ingresos**



Fuente: Elaboración propia

## **4.2.2 Análisis estadístico inferencial**

### *4.2.2.1 Estadísticos básicos de los datos muestrales*

Para llevar a cabo los métodos estadísticos paramétricos, los datos de la muestra deben de cumplir con cuatro criterios que son: la normalidad, la homocedasticidad, la no colinealidad y la autocorrelación. Estas pruebas deben de realizarse antes de llevar a cabo lo análisis estadísticos inferenciales ya que son las condiciones que deben de existir para garantizar la validez del modelo.

#### **a) Normalidad**

La normalidad es un supuesto en las pruebas paramétricas, que permite confirmar que los datos a analizar se distribuyen normalmente. Esto quiere decir que los datos tienden a concentrarse en mayor medida en los valores medios de las escalas y en menor medida en los valores extremos. La pruebas que normalmente se usan para determinar la normalidad de los datos son la de Kolmogorov – Smirnof y la de Shapiro – Wilk (Chakravarti et al., 1967). Se usará la prueba de Kolmogorov – Smirnof ya que

esta prueba se usa en los casos en que se tienen más de 50 mediciones, en contraste con pruebas similares como la de Shapiro – Wilk que se usa para casos en que se tienen menos de 50 datos (Novales , 2010).

Esta prueba arroja un valor p que debe ser mayor a .05 para garantizar la normalidad en los datos. Al realizar esta prueba en el Software SPSS v. 25 se obtuvieron los siguientes resultados. Ver Tabla 10.

**Tabla 10. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ES	.312	336	.220	.825	336	.671

a. Corrección de significación de Lilliefors

-Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar la significancia es mayor a .05 por lo que se confirma que la muestra es normal.

### **b) No colinealidad**

Cuando hay una relación significativa entre las variables independientes de un estudio se dice que éste presenta colinealidad. La colinealidad afecta al modelo cambiando drásticamente los coeficientes de un modelo al agregar mediciones o datos de estudio. Esto impide al investigador confiar enteramente en la significancia del modelo. Para detectarlo existen dos pruebas: el índice de condición (IC) y el factor de inflación de la varianza (FIV). Un índice de condición menor a 30 sugiere colinealidad baja o nula (Belsey, 1991) y el FIV no debe de exceder un valor de 10. Al realizar estas pruebas en SPSS v. 25 se obtuvieron los siguientes resultados. Ver Tabla 11.

**Tabla 11. Estadísticos de colinealidad**

Dimensión	Variable	Índice de condición	FIV
1	Constante		
2	Sobrecarga de trabajo	1.000	1.069
3	Conflicto trabajo-familia	4.546	1.425
4	Reconocimiento insuficiente	9.755	1.403

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en las tablas de diagnóstico de colinealidad y de factor de inflación de varianza se obtuvieron valores que satisfacen los umbrales recomendados por lo que se acepta la ausencia de colinealidad entre constructos.

### c) Homocedasticidad

Otro supuesto de la estadística paramétrica es el que los errores son constantes y homogéneos entre las variables de estudio. Esto tiene como consecuencia que la varianza de la variable dependiente sea muy similar a las varianzas de las demás variables independientes. Para detectar la homocedasticidad en los datos de estudio se usó la prueba de Levene que arroja un coeficiente  $p$  (Levene, 1960). Dicho coeficiente no debe de sobrepasar el valor de .05 para poder garantizar la homocedasticidad entre grupos. Al realizar esta prueba en SPSS v. 25 se obtuvieron los siguientes resultados. Como se puede apreciar en la tabla 12 en general las significancias para las variables sobrepasan el umbral de .05 por lo que se acepta la existencia de homocedasticidad en las variables de estudio.

**Tabla 12. Prueba de homogeneidad de varianzas**

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Sobrecarga de trabajo	2.516	4	124	.055
Inseguridad laboral	.490	4	124	.743
Injusticia procedimental	2.022	4	124	.095
Conflicto trabajo-familia	2.212	4	124	.072
Recompensas insuficientes	.645	4	124	.632
Reconocimiento insuficiente	2.489	3	124	.043

Fuente: Elaboración propia



#### d) Autocorrelación

Para verificar la independencia entre residuos, es decir, la diferencia entre valores pronosticados y observados, se usa la prueba Durbin – Watson. Sirve para notar las subestimaciones del error estándar y evitar caer en la suposición de que las variables independientes en un modelo de regresión son significativas cuando no lo son en realidad. Como regla general, el coeficiente de esta prueba debe de situarse entre los valores 1.5 y 2.5 para confirmar que no hay autocorrelación (Mur et al., 2017). Al realizar esta prueba en SPSS v. 25 se obtuvo un coeficiente de 1.6, que confirma la usencia de autocorrelación. Ver Tabla 13.

**Tabla 13. Autocorrelación**

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

a. Predictores: (Constante), Sobrecarga de trabajo

b. Predictores: (Constante), Sobrecarga de trabajo, Conflicto trabajo-familia

c. Predictores: (Constante), Sobrecarga de trabajo, Conflicto trabajo-familia, Reconocimiento insuficiente

d. Variable dependiente: Estrés laboral

#### 4.2.2.2 Regresión lineal múltiple

La regresión lineal múltiple permite evaluar la relación que tienen las variables independientes de un estudio con respecto a una variable dependiente (Aaker et al., 2013). En este estudio se analiza la relación que tienen las variables independientes sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral, injusticia procedimental, conflicto trabajo familia, recompensas y reconocimiento con la variable dependiente estrés laboral.

El análisis de regresión realizado utilizando SPSS reveló tres modelos diferentes, con el tercer modelo destacándose por su coeficiente de determinación ( $R^2$ ) más elevado. El coeficiente  $R^2$  mide la fracción de la variabilidad en la variable dependiente Y que es explicada por una o más variables independientes X

(Montgomery et al., 2021). Esto indica el grado en que las variables incluidas en el modelo afectan a la variable que se está estudiando. Un  $R^2$  mayor indica una mayor capacidad predictiva del modelo. Según se observa en la Tabla 14, las variables presentes en el modelo 3 explican el 46.5% de la variabilidad en la variable de interés, mientras que se excluyeron variables como la injusticia procedimental, la inseguridad laboral y las recompensas insuficientes.

**Tabla 14. Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.384 <sup>a</sup>	.148	.141	.71270
2	.424 <sup>b</sup>	.180	.167	.70187
3	.682 <sup>c</sup>	.465	.435	.75160

a. Predictores: (Constante), Sobrecarga de trabajo

b. Predictores: (Constante), Sobrecarga de trabajo, Conflicto trabajo-familia

c. Predictores: (Constante), Sobrecarga de trabajo, Conflicto trabajo-familia, Reconocimiento insuficiente

d. Variable dependiente: Estrés laboral

En la tabla 15, se muestran los datos que arrojó el Sistema estadístico SPSS con respecto del análisis ANOVA del modelo de regresión, el cual permite comparar las medias de cada variable a efecto de demostrar la existencia de independencia entre las variables independientes y la no presencia de correlación entre ellas. En esta prueba se debe de obtener un coeficiente F mayor a 3.4 y que sea significativo con  $p \leq 0.05$ . Al realizar esta prueba en SPSS se obtuvo un valor estadístico F de 11.8 y significativo en el nivel 0.001, lo que garantiza que se cuenta con independencia entre variables tomando en cuenta que F debe ser mayor a 3.4.

**Tabla 15. ANOVA**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
3	Regresión	16.737	3	5.579	11.829	.000 <sup>d</sup>
	Residuo	58.953	125	.472		
	Total	75.690	128			

Predictores: (Constante), Sobrecarga de trabajo, Conflicto trabajo-familia, Reconocimiento insuficiente

Tras asegurar la fiabilidad de los datos mediante los tests mencionados, se desarrolló un modelo matemático para describir tanto la magnitud como la dirección del efecto de las variables independientes sobre la variable dependiente. En la tabla 16, se pueden ver los coeficientes B no estandarizados, tanto para la constante del modelo como para cada una de las variables independientes derivadas del análisis de regresión. Estos coeficientes señalan el cambio esperado en la variable dependiente por cada incremento unitario en las variables independientes. La dirección del impacto está determinada por el signo de la Beta no estandarizada; un signo positivo en la Beta sugiere que un incremento en la variable correspondiente conllevará un aumento en la variable dependiente, mientras que un signo negativo indica que un incremento en la variable independiente resultará en una disminución de la variable dependiente. (Montgomery et al., 2021).

**Tabla 16. Coeficientes**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
3 (Constante)	1.846	.583		3.165	.003		
Conflicto trabajo-familia	.252	.076	.368	3.330	.002	.708	1.411
Reconocimiento insuficiente	.265	.094	.297	2.836	.006	.789	1.268
Sobrecarga de trabajo	.260	.093	.287	2.788	.007	.815	1.227

a. Variable dependiente: ES

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos permiten establecer la siguiente ecuación econométrica

$$\rightarrow Y = 1.846 + 0.252(X4) + .0.265 (X6) + 0.260 (X1)$$

El conflicto trabajo-familia (X4) presenta una Beta no estadarizada de 0.252 con signo positivo lo que significa que ocasionará un aumento en el estrés laboral en

aproximadamente 25.2%. El reconocimiento insuficiente (X6) tiene una Beta no estandarizada de 0.265 con signo positivo lo que significa que ocasionará un aumento del estrés laboral de 26.5%. La sobrecarga de trabajo (X1) presenta una Beta no estandarizada de 0.260 con signo positivo lo que significa que ocasionará un aumento en el estrés laboral de alrededor de 26%.

Las variables independientes que no entraron en el modelo por no presentar significancia fueron la injusticia procedimental, la inseguridad laboral y las recompensas. Véase Tabla 17.

**Tabla 15. Variables excluidas**

Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial
3	INJ	.117 <sup>d</sup>	1.043	.299	.093
	INS	.184 <sup>d</sup>	1.975	.050	.175
	REC	.190 <sup>d</sup>	1.797	.075	.159

a. Variable dependiente: ES

### 4.3 Comprobación de hipótesis

Para que una hipótesis sea considerada válida, es necesario que alcance una significancia estadística  $p < 0.05$ , lo cual es el estándar establecido para permitir generalizaciones sobre la población de estudio con un margen de error del 5% (Lind et al., 2015). En este estudio, las variables de sobrecarga laboral, conflicto entre el trabajo y la familia, y reconocimiento lograron una significancia  $p < 0.05$ , indicando su impacto significativo en la variable de estrés laboral. Por lo tanto, se validaron las hipótesis asociadas (ver tabla 17).

**Tabla 17. Comprobación de hipótesis**

<b>HIPOTESIS</b>	<b>VALOR DE BETA</b>	<b>SIGNIFICANCIA</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>H1</b> La sobrecarga de trabajo es un factor que influye de manera positiva y significativa con el estrés laboral.	.260	.007	<b>APROBADA</b>
<b>H2</b> La inseguridad laboral es un factor que influye de manera positiva con el estrés laboral.	.184	.050	<b>RECHAZADA</b>
<b>H3</b> La injusticia procedimental es un factor que influye de manera positiva con el estrés laboral.	.117 <sup>d</sup>	.299	<b>RECHAZADA</b>
<b>H4</b> El conflicto trabajo-familia es un factor que influye de manera positiva con el estrés laboral.	.252	.002	<b>APROBADA</b>
<b>H5</b> Las recompensas insuficientes son un factor que influye de manera positiva con el estrés laboral.	.194	.075	<b>RECHAZADA</b>
<b>H6</b> El reconocimiento insuficiente es un factor que influye de manera positiva con el estrés laboral.	.265	.006	<b>APROBADA</b>

Fuente: Elaboración propia

La variable injusticia procedimental obtuvo una significancia de .050 y signo positivo en Beta, sin embargo no se aceptó H2 porque la significancia tiene que ser menor a .05, es decir,  $p < .05$ ; y lo que se obtuvo fue  $p = .05$ . Parece ser una diferencia trivial, pero en esta investigación se decidirá por respetar los valores de significancia adecuada en  $p$ .

En este capítulo se analizaron los resultados que se obtuvieron de la encuesta que se aplicó a los docentes certificados de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Desde los estadísticos descriptivos que señalaron las características de los integrantes de la muestra (edad, género, escolaridad) hasta la estadística inferencial que abarca desde la comprobación de los supuestos de la estadística paramétrica hasta la prueba de hipótesis.

De las 6 hipótesis específicas de investigación, 3 fueron rechazadas (H2, H3 y H5) y 3 se aprobaron (H1, H4 y H6). Las implicaciones de estos hallazgos se discutirán en el apartado de Conclusiones y recomendaciones.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este apartado se presentan el cumplimiento de los objetivos planteados, la síntesis, discusión de resultados e implicaciones teóricas, las implicaciones prácticas, las limitaciones de la investigación y las recomendaciones para investigaciones futuras.

### Cumplimiento de objetivos

En lo que se refiere al objetivo general, éste se logró a través de un amplio análisis bibliográfico, así como de una prueba cuantitativa para determinar si los factores organizacionales de la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la injusticia procedimental, el conflicto trabajo-familia, las recompensas y el reconocimiento impactan sobre el estrés laboral del personal docente certificado con perfil PRODEP de la UANL.

Así mismo, se cumplieron los objetivos metodológicos de la siguiente manera:

- Se analizó los antecedentes del estrés laboral con la aparición de este problema y su evolución con el tiempo en la demografía de los docentes de educación superior.
- Se realizó una amplia revisión del marco teórico con definiciones, teorías e investigaciones aplicadas sobre el estrés laboral y cada una de las variables independientes y las relaciones que haya entre ellas.
- Se integró un instrumento de medición de 43 preguntas, utilizando otros instrumentos que miden el estrés laboral y las variables independientes del estudio.
- Se seleccionó la muestra representativa de los docentes certificados con perfil PRODEP de la UANL a los cuales se les aplicó la prueba piloto para validar el instrumento de medición.

- Analizar los datos obtenidos con el instrumento de medición y verificar la aceptación o el rechazo de las hipótesis planteadas.
- Redactar conclusiones y recomendaciones para investigaciones futuras.

#### Síntesis, discusión de resultados e implicaciones teóricas:

A partir de los resultados obtenidos por la regresión lineal se encontró que 3 de las 6 variables independientes del estudio influyen 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 las variables *sobrecarga de trabajo*, *conflicto trabajo-familia* y *reconocimiento insuficiente* (H1, H4 y H7) tienen un impacto positivo y significativo en el estrés laboral, coincidiendo estos resultados con lo esperado.

Los hallazgos sobre la variable *sobrecarga de trabajo* (H1) coinciden con resultados obtenidos por Mittal & Bahkar (2018) en India, donde se llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue el de analizar la relación entre la *sobrecarga de trabajo* y las variables *satisfacción*, *desempeño* y *estrés laboral* en empleadas mujeres de diversas instituciones bancarias. Mediante el análisis de regresión lineal los autores encontraron que la *sobrecarga de trabajo* solo estaba relacionada positiva y significativamente con el *estrés laboral*.

Es importante señalar que esta investigación fue llevada a cabo durante época de pandemia por lo que la carga de trabajo virtual se incrementó, lo que exige estar conectado más tiempo a una computadora y que también provoca un aumento del *estrés laboral*, como señalan los resultados Stich et al. (2018) y que coinciden con los obtenidos en la presente investigación.

En el caso de la variable *sobrecarga de trabajo* el resultado obtenido coincide con los obtenidos por Lee et al. (2021) en donde la *presión del trabajo* resultó ser uno de los principales factores predictores del *estrés* en este estudio.



Los resultados obtenidos sobre la variable conflicto trabajo familia (H4) coinciden con el estudio de Obrenovic et al. (2020). En este estudio se encontró, por medio de la técnica de ecuaciones estructurales, una relación directa negativa entre el conflicto trabajo-familia sobre la seguridad psicológica y el bienestar mental, que es una forma común de llamar al estrés laboral. Otro estudio con resultados similares fue el realizado por Huang et al. (2022) donde se encontró que el conflicto trabajo familia está positivamente asociado a los síntomas de estrés postraumático indirectamente vía estrés percibido, necesidades psicológicas básicas y reflexión.

Los resultados obtenidos en relación a la variable reconocimiento insuficiente (H7) coinciden con los de Santa María et al. (2021) quienes encuestaron a 573 empleados del departamento de policía alemana. Los datos de la investigación fueron analizados mediante ecuaciones estructurales y se encontró una una relación directa y negativa entre las recompensas y el burnout, es decir, a menores reconocimiento mayor estrés laboral. Otro estudio con resultados similares sobre el reconocimiento insuficiente llevado a cabo por Kinman (2019) en una población de 458 académicos de Reino Unido donde se investigaron los diferentes tipos de recompensas. Se encontró que el reconocimiento tenía un efecto negativo y significativo sobre el estrés laboral.

Entre las principales aportaciones teóricas del estudio se encuentran la alineación de los resultados con las teorías interaccionales contemporáneas del estrés. Por ejemplo, la cantidad de trabajo y el conflicto trabajo-familia resultaron ser causa de estrés laboral justo como lo predice el modelo de exigencias – control de Robert Karasek. En el caso de las recompensas , resultaron ser un paliativo del estrés laboral como lo predice la teoría effort – reward imbalance de Johanes Siegrist. Se puede aceptar entonces que las teorías contemporáneas del estrés son acertadas en los elementos que contienen y la forma de sus interacciones y resultan ser una herramienta de gran importancia en el estudio del estrés laboral.

Entre otras contriunciones teóricas, se observa que la literatura existente no ha examinado previamente el conjunto específico de variables consideradas aquí. Aunque los hallazgos revelaron correlaciones positivas y significativas en tres (sobrecarga de trabajo, conflicto trabajo familia, reconocimiento insuficiente) de las seis variables estudiadas, estos podrían ofrecer un aporte significativo al entendimiento más general del estrés laboral en el contexto de los docentes de educación superior.

Respecto a las variables que no fueron significativas, se puede comentar que en la variable de inseguridad laboral se encuentran estudios como los de Näswall (2019), Lin et al. (2021) y Mahmoud et al. (2022) donde esta variable si es causante del estrés laboral, sin embargo, en la presente investigación no se encontró evidencia estadística para apoyar esa relación. La ausencia de una correlación estadísticamente significativa entre la inseguridad laboral y el estrés laboral en docentes de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) puede deberse a varios factores, como por ejemplo el apoyo social percibido de los colegas (ya que los docentes encuestados pertenecen a un cuerpo académico). El apoyo social puede amortiguar el impacto psicológico de la inseguridad laboral, ya que los docentes podrían sentirse respaldados tanto emocionalmente como profesionalmente por sus colegas y por la institución. La literatura ha mostrado que el apoyo social puede ser un moderador significativo entre el estrés laboral y sus causas (Jiménez Figueroa et al., 2012) (Rivera et al., 2013) .

Respecto la variable injusticia procedimental, otros estudios como los de López et al. (2018), , Pérez et al. (2019) y Magnavita et al. (2021) reportan a como causante del estrés laboral; relación que no se encontró en el presente estudio. Algunos autores señalan que la justicia procedimental puede tener un efecto fuerte sobre el estrés en un ambiente de trabajo de incertidumbre y con poco control. La razón de esto puede ser que los docentes con perfil PRODEP tienen niveles adecuados de sentido de coherencia, que se refiere a la confianza que tienen en que las decisiones van a desarrollarse tan bien como pueda ser esperadas, que es algo frecuente en contextos

con procedimientos claramente estructurados y definidos (Amirkhan y Greaves, 2003) (Díaz-Castillo et al., 2021).

La variable recompensas ha sido reportada como causante del estrés en estudios como los de Tacca & Tacca (2019), Santa María et al. (2021) y Gascón et al. (2021) sin embargo no se encontró esta relación en la presente investigación. La causa de esto puede deberse a la diferencia entre las poblaciones encuestadas en los estudios, ya que en esta investigación se eligieron solo aquellos docentes que contaran con un cuerpo académico y en la literatura del estrés en la educación superior suelen encuestarse a muestras compuestas de personal docente en general (Rodríguez et al., 2014) (Urquidi Treviño y Rodríguez Jiménez, 2010). Esto implica que los docentes encuestados en esta investigación podrían estar percibiendo mayores estímulos económicos que los docentes encuestados en otras investigaciones (por la certificación PRODEP) y que en consecuencia la variable X5: Recompensas insuficientes no haya resultado significativa en la regresión.

#### Implicaciones prácticas:

Esta investigación ayudará principalmente a los docentes con perfil PRODEP de la Universidad Autónoma de Nuevo León a identificar los principales elementos del trabajo que les causan estrés laboral y les permitirá establecer estrategias de afrontamiento adecuadas a cada uno. Además, será de utilidad para la Universidad Autónoma de Nuevo León ya que se identificaron los elementos del trabajo afectan a los docentes: la sobrecarga de trabajo, el conflicto trabajo familia y el reconocimiento insuficiente, se pueden generar estrategias para afrontar los causantes del estrés laboral, como, por ejemplo:

#### **1. Gestión y Reducción de la Sobrecarga de Trabajo**

- **Implementar Políticas de Equilibrio Trabajo-Vida:** Esto podría incluir opciones de horarios flexibles, posibilidades de trabajo a distancia para tareas

administrativas o de investigación, y límites razonables a las horas de trabajo para evitar la cultura del "siempre disponible".

- **Revisar y Ajustar Cargas de Trabajo:** Realizar evaluaciones regulares de las cargas de trabajo para asegurar que sean justas y manejables. Esto puede incluir ajustes en el número de cursos que cada docente debe impartir, el tamaño de las clases, y las expectativas de investigación y servicio.

## **2. Manejo del Conflicto Trabajo-Familia**

- **Servicios de Apoyo para el Cuidado de Dependientes:** Ofrecer servicios o subsidios para el cuidado de niños o familiares dependientes puede aliviar una gran fuente de estrés para los docentes que equilibran responsabilidades laborales y familiares.
- **Programas de Asistencia al Empleado (PAE):** Estos programas pueden ofrecer servicios de asesoramiento para ayudar a los empleados a manejar el estrés, el conflicto trabajo-familia y otros problemas personales y profesionales.

## **3. Fomentar el Reconocimiento y la Valoración**

- **Sistemas de Reconocimiento:** Establecer programas de premios y reconocimientos que valoren tanto los logros académicos como las contribuciones al bienestar estudiantil, la innovación pedagógica y el servicio comunitario.
- **Feedback Positivo y Apoyo de los Superiores:** Fomentar una cultura donde los superiores ofrezcan retroalimentación constructiva y reconozcan regularmente los esfuerzos y logros de los docentes.

### Limitaciones de la investigación (problemas que se tuvieron).

Una de las limitaciones de esta investigación fue el surgimiento de la pandemia COVID-19 que obligó a toda la población a adoptar medidas de precaución como el de trabajar desde casa para evitar los contagios de esta enfermedad. Esto significó que los docentes y alumnos tuvieron que llevar a cabo las clases en la modalidad online, lo que obligó a muchos docentes a aprender a usar software específico para atender

esta necesidad y que pudo haber provocado un aumento temporal en estrés laboral de algunos docentes.

También hubo ciertos ajustes al en relación al instrumento de medición ya que la variable justicia procedimental pudo haber sido extendida de manera que incluyera otra variable de la literatura llamada justicia distributiva y así medir la variable justicia con más dimensiones, sin embargo la revisión de la literatura no fue suficiente para justificar dicha posible inclusión.

### Recomendaciones a la Universidad Autónoma de Nuevo León.

1. Como se encontró una relación positiva y significativa entre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral se recomienda a la universidad analizar los programas de trabajo y organigramas de responsabilidades con el motivo de detectar en éstos oportunidades de reducir la carga laboral de los académicos de la universidad. Una manera de reducir la carga de trabajo en los docentes es la contratación de personal docente y/o administrativo que absorban parte de las responsabilidades del personal sobrecargado de trabajo. Otra manera de disminuir la sobrecarga de trabajo es que la universidad provea de las herramientas adecuadas para que los docentes puedan cumplir con los objetivos y metas del docente.

2. El conflicto trabajo-familia es otro elemento organizacional que la universidad debe de monitorear ya que es un problema que puede tener consecuencias negativas tanto a nivel individual como organizacional. Se recomienda a la universidad implementr prácticas de conciliación de vida laboral y familiar favoreciendo la elección de horarios laborales que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares. También se recomienda que la universidad otorgue permisos a los docentes para que puedan atender necesidades familiares y permitir el trabajo en base a resultados en la medida que sea posible. Por último se recomienda la opción de atrasar o adelantar horas de entrada y salida en la medida que sea posible.

3. En relación al reconocimiento insuficiente se recomienda a la universidad instruir a los coordinadores y subdirectores a reconocer el trabajo de los investigadores de la universidad mediante diferentes tipos de comentarios positivos, elogios y felicitaciones. Esto debido a que los resultados del estudio mostraron como esto influye sobre el estrés laboral docente, a diferencia de otros estímulos como las recompensas, de las cuales no se obtuvieron evidencias que las vincularan con el estrés laboral. Esto es una medida

#### Recomendaciones metodológicas.

Hacer una investigación longitudinal con la aplicación del instrumento el próximo año para poder comparar los datos recolectados en los dos momentos. Es decir, cambiar el diseño de transversal a longitudinal para observar cambios de una toma de mediciones a otra, sobre todo porque se inició la encuesta en el periodo de la pandemia y el cual las percepciones sobre el conflicto trabajo familia podrían haber estado comprometidas, ya que se trabajaba desde casa y los límites entre las obligaciones familiares y laborales podrían haber sido borrosos. Además se tiene que ver si las recomendaciones hechas a la universidad consiguen disminuir el estrés percibido por los docentes certificados.

#### Investigaciones futuras

Se recomienda extender los límites de la población a aquellos docentes fuera de la UANL ya sean otras universidades públicas o privadas, así se tendrá una visión más completa de las percepciones de los académicos universitarios. Que incluya elementos de las teorías contemporáneas del estrés al modelo de investigación, por ejemplo, incluir un elemento de afrontamiento como es la forma de lidiar con el estrés; uno de control personal como es el neuroticismo; y uno de recursos como son aquellas facilidades que la universidad da a los docentes para las diversas tareas que se les exigen; 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 BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, A. (2001). *Chaos of Disciplines*. The University of Chicago Press.
- Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16, 49-56.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Adriaenssens, J., De Gutch, V., & Maes, S. (2013). Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 346-358.
- Allan-Lind, E., & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Springer.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Altbach, P. G. (1996). *The international academic profession: Portraits of fourteen countries*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Anthony-McMann, P. E., Ellinger, A. D., Astakhova, M., & Halbesbelen, J. R. (2016). Exploring Different Operationalizations of Employee Engagement and Their Relationships With Workplace Stress and Burnout. *Human Resource Development Quarterly*, 1-33.
- Armstrong, M. (2009). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. London: Kogan Page.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort-Reward Imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884-891.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewoods Cliffs: Prentice Hall.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Womens's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Bartlett, J. (1998). *Stress: Perspectives and Processes*. Buckingham: Open University Press.

- Bass, B., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: Theory, research & managerial applications*. New York: The Free Press.
- 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.
- Benach, J., Vives, A., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253.
- Benett, M. M., Beehr, T. A., & Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 1-42.
- Bezuidenhout, A. (2015). Implications for academic workload of the changing role of distance educators. *Distance education*, 36(2), 246-262.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *REsearch on Negotiation in Organizations*, 1(1), 43-55.
- Blanco-Álvarez, T. M., & Thoen, M. A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
- 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., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 1-19.
- 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.
- Boyd, S., & Wylie, C. (1994). *Workload and stress in New Zealand universities*. Auckland, New Zealand: New Zealand Council for Educational Research and the Association of University Staff of New Zealand.
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science and Medicine*, 69, 777-785.



- Burns, K. R., & Egan, E. C. (1994). Description of a stressful encounter: Appraisal, threat and challenge. *Journal of Nursing Education*, 33, 21-28.
- Canon, W. B. (1935). Stress and Strains of Homeostasis. *American Journal of Medical Sciences*, 189(1): 1-14.
- Canon, W. B. (1939). *The Wisdom of the Body*. New York: W. W. Norton and Co Inc.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Cassidy, T. (1999). *Stress, Cognition and Health*. London: Routledge.
- Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., & Lozanki, L. (2010). Occupational Stress in Canadian Universities: A National Survey. *International Journal of Stress Management*, 17(3), 232-258.
- Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2018). Work-family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees. *Journal of human Resources in Hospitality and Tourism*, 1-24.
- Chen, J., Silverthorne, C., & Hung, J. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership and Organizational Development Journal*, 27(4), 242-249.
- 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.
- Compas, B. E., Boyer, M. C., Stanger, C., Colletti, R. B., Thomsen, A. H., & Dufton, L. M. (2006). Latent variable analysis of coping, anxiety/depression, and somatic symptoms in adolescents with chronic pain. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1132-1142.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind, healthy organization: a proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 455-471.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress a brief history*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Cooper, C. L., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. California: Sage.
- Cooper, S. J. (2008). From Claude Bernard to Walter Canon. The emergence of the concept of homeostasis. *Appetite*, 51(3), 419-427.
- Cox, T. (1978). *Estrés*. London: The Macmillan Press.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: Macmillan.

- 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.
- Creswell, J. W. (2016). *30 essential skills for the qualitative researcher*. Thousand oaks, CA: SAGE.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. 5th Ed*. Los Angeles: SAGE.
- Cross, G., & Carroll, D. (1990). *Goodwill under stress: morale in UK universities*. London: Association of University Teachers.
- 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.
- Daniels, K. (2001). "Stress and emotions: a new synthesis". *Human Relations*, 55, 792-803.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1994). An exploratory study of stress in a british university. *Higher Education Quarterly*, 48(2), 135-144.
- 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.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal conditions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73.
- De Vogli, R., Ferrie, J. E., Chandola, T., Kivimäki, M., & Marmot, M. G. (2006). Unfairness and health: evidence from the Whitehall II Study. *J Epidemiol Community Health*, 61, 513-518.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 157-177.

- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. En J. Vouri, R. Blonk, & R. Price, *sustainable Working Lives. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Dordrecht: Springer.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2012). Organizational justice: Personality traits or emotional intelligence? An empirical study in an Italian hospital context. *Journal of Employment Counseling*, 49(1), 31-42.
- Dicke, T., Parker, P. D., Marsh, H. W., Kunter, M., Shcmeck, A., & Leutner, D. (2014). Self-efficacy in classroom management, classroom disturbances, and emotional exhaustion: A moderated mediation analysis of teacher candidates. *Journal of Educational Psychology*, 106, 569-583.
- DOF. (2018). *NOM-035-STPS*. Ciudad de México.
- Dollard, M. F., Winefield, A. H., & Winefield, H. R. (2003). *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis Group.
- Doublet, S. (2000). *The stress myth*. Australia: IPSILON Publishing.
- Du Plessi, M. (2020). Model of coping with occupational stress of academics in a South African higher education institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(0), 1-11.
- 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.
- Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*, 32, 59-78.
- 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.
- Early, P. (1994). *Lecturer's workload and factors affecting stress levels*. Slough: NFER.
- Engel, B. T. (1985). Stress is a noun! No, a verb! No an adjective. En T. M. Field, P. M. McCabe, & N. Schneiderman, *Stress and Coping* (págs. 3-12). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170-187.

- Espel, E. S., Croswell, A. D., Mayer, A. A., Prather, G. M., Slavich, E., Puterman, W. B., & Mendes. (2018). More than a feeling: A unified view of stress measurement for population science. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 1-84.
- Fisher, S. (1994). *Stress in academic life*. Buckingham, UK: The Society for Research into Higher Education and Open University Press.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2019). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychol Bull*, 144(3), 284-314.
- Gallie, D. (2013). *Economic crisis, quality of work, and social integration. The European experience*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallup. (2014). *State of America's schools: The path to winning again in education*. Washington, DC: Gallup.
- Gardell, B. (1971). Technology, alienation and mental health in the modern industrial environment. En L. Levi, *Society, stress and disease*. London: Oxford University Press.
- Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2016). Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TAWs) Gender differences. *Career Development International*, 21(1), 3-18.
- Gmlech, W. H., Lovrich, N. P., & Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective. *Research in Higher Education*, 20(4), 477-490.
- Gómez-Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E., & Hermosa-Rodríguez, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201.
- 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.
- Greenberg, J., & Tyler, T. R. (1987). Why procedural justice in organizations. *Social Justice Research*, 1(2), 127-142.
- 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.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40, 6-19.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: current status and future directions. *Handbook of Gender and Work*, 391-412.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 559-574.
- Guillemie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work and Stress*, 15, 53-72.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The leadership quarterly*, 28(1), 178-194.
- Hartley, J., Jacobson, D., & Klandermans, B. (1991). *Job insecurity: Coping with job at risk*. London: Sage.
- 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.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among auto-mobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38, 1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Heranshaw, L. S. (1987). *The shaping of modern psychology*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Hergenhahn, B. R. (1992). *An Introduction to the History of Psychology*. Belmont California: Wadsworth Pub. Co.
- Hernández-González, A. I., Ortega-Andeane, R. P., & Reidl-Martínez, L. M. (2012). Validación del instrumento del estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 113-129.

- Hill, E. J., Jackson, A. D., & Martinengo, G. (2006). Twenty years of work and family at International Business Machines Corporation. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1165-1183.
- Hinkle, L. E. (1973). The concept of stress in biological and social sciences. *Science, Medicine and Man*, 31-48.
- Hobsbawn, E. (1968). *Industry and Empire*. London: Pelican.
- Hogan, J. M., Carlson, J. G., & Dua, J. (2002). Stressors and stress reactions among university personnel. *International Journal of Stress Management*, 9, 289-310.
- Humphrey, J. H. (1998). *Job Stress*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Hunter, L. W., & Tatcher, S. M. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and Job Experience on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953-968.
- Idris, M. K. (2011). Over time effects of role stress on psychological stress among Malaysian public university academics. *International Journal of Business and Social Science*, 154-161.
- ILO. (2016). *Workplace Stress: A collective challenge*. Turin: International Training Centre.
- Jahanzeb, H. (2010). The impact of job stress on job satisfaction among academic faculty of a mega distance learning institution in Pakistan. A case study of Allama Iqbal Open University. *Mustang Journal of Business and Ethics*, 1, 31-48.
- 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.
- Johansson, G., Aronsson, G., & Lindstrom, B. O. (1978). Social psychological and neuroendocrine stress reactions in highly mechanised work. *Ergonomics*, 583-599.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- 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.
- Kagan, A. R., & Levi, L. (1974). Health and Environment-Psychological stimuli: A review. *Social Sciences & Medicine*, 8(5), 225-241.
- Kahn, R. L., & French, J. P. (1962). A summary and some tentative conclusions. *Journal of Social Issues*, (18), 122-127.
- Keenan, A., & Newton, T. J. (1985). Stressful events, stressors and psychological strains in young professionals engineers. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 151-156.
- Khan, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Khan, R. L. (1970). Some propositions towards a researchable conceptualization of stress. *Social and Psychological Factors in Stress*, 97-103.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21, 473-492.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 473-192.
- Kinman, G. (2016). Effort-reward imbalance and overcommitment in UK academics. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1-16.
- 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.
- Kirrane, M., & Buckley, F. (2004). The influence of support relationships on work-family conflict: Differentiating emotional from instrumental support. *Equal Opportunities International*, 23, 78-96.
- 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. (1983). The costs and benefits of denial. En S. Brenznitz, *The denial of stress* (págs. 1-30). New York: International Universities Press.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1, 3-13.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions. A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 1-21.

- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and Emotion*. London: Free Association Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychological hazards at work: An overview. Geneva, World Health Organization.
- 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.
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036-1059.
- 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.
- Levi, L., Frankenhaeuser, M., & Gardell, B. (1986). The characteristics of the workplace and the nature of its social demands. En S. Wolf, & A. J. Fineston, *Occupational Stress and Performance at Work*. EE. UU.: PSG.
- Lundberg, U., & Cooper, C. (2011). *The science of occupational health: stress, psychobiology and the new world of work*. Chichester, United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Manas, T. M., & Graham, M. D. (2003). *Creating a Total Rewards Strategy*. New York: American Management Association.
- Martensen, R. L. (1994). Was neurasthenia a "legitimate morbid entity"? *Journal of the American Medical Association*, 271, 1243.
- Martocchio, J. J. (1998). *Strategic Compensation*. New Jersey: Prentice Hall.
- Matta, F. K., Scott, B. A., Colquitt, J. A., Koopman, J., & Passantino, L. G. (2017). Is consistently unfair better than sporadically fair? An investigation of justice variability and stress. *Academy of Management Journal*, 60(2), 743-770.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.



- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? . *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 295-314.
- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Reiser, J. (2014). Vocational concerns of elementary teachers: stress, job satisfaction and occupational commitment. *Journal of Employment Counseling*, 59-74.
- 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.
- McCloy, E. (1995). *Stress - A Clinical Perspective for Managers*. *Occupational Stress - Causes and Victims*. Civil Service Occupational Health and Safety Agency.
- Melendez, W., & de Guzman, R. M. (1983). *Burnout: The new academic disease*. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswervaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Monat, A., & Lazarus, R. S. (1991). *Stress and Coping (3rd edn)*. New York: Columbia University Press.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169-176.
- 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.
- Nabirye, R. C., Brown, K. C., Pryor, E. R., & Maples, E. H. (2011). Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda. *Journal of Nursing Management*, 760-768.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 63-73.
- Newton, T. (1995). *"Managing Stress: Emotion and Power at Work*. London: Sage.
- Nolan, J. P., Wichert, I. C., & Burchell, B. J. (2000). Job insecurity, psychological well-being and family life. En E. Herry, & J. Salmon, *The Insecure Workforce* (págs. 181-209). New York: Routledge.

- NOM-035-STPS-2018. (Ciudad de México, México). *Diario Oficial de la Federación*. 23 de octubre de 2018.
- Nowack, K. M. (1990). Initial development of an inventory to assess any health risk. *American Journal of Health Promotion*, 173-180.
- O'Connell, C., O'Siochru, C., & Rao, N. (2019). Academic perspectives on metrics: procedural justice as a key factor in evaluations of fairness. *Studies in Higher Education*, 1-15.
- OIT. (5 de Marzo de 2020). *Historia de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- O'Neal, S. (1998). The phenomenon of total rewards. *ACA Journal*, 7(3), 18-23.
- Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 69-77.
- Osler, W. (1910). Angina Pectoris. *Lancet*, 839.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2014). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
- Panatik, S. A., Rajab, A., Shah, I. M., Rahman, H. A., Yusoff, R. M., & Badri, S. B. (2012). Work-family conflict, stress and psychological strain in higher education. *International Conference on Education and Management Innovation*, 30, 67-71.
- 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.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 68-82.
- Perez-Floriano, L., & Gonzalez, J. A. (2019). When the going gets tough. A moderated model of injury, job-related stress risks, stress, and police performance. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 1-9.
- Pettit, L. (21 de Octubre de 2003). "Who's the most stressed of all?". Obtenido de Personnel Today.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Boston: Harvard Business School Press.

- Piore, M. J., & Sabel, C. (1984). *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Pooja, A. A., Clerq, D. D., & Belausteguigoitia, I. (2016). Job Stressors and Organizational Citizenship Behaviors: The Roles of Organizational Commitment and Social Interaction. *Human Resource Development Quarterly*, 373-405.
- Rajah, R., Song, Z., & Arvey, R. (2011). Emotionally and leadership: Taking stock of the past decade of research. *The Leadership Quarterly*, 22, 1107-1119.
- Richard, G. V., & Krieshok, T. S. (1989). Occupational stress, strain and coping in university faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 117-132.
- Robertson, I., & Cooper, C. L. (2004). *Premiership of pressure - Britain's most stressful jobs*. Obtenido de Robertson Cooper Limited: [www.robertsoncooper.com/pdf/stressfuljobs](http://www.robertsoncooper.com/pdf/stressfuljobs)
- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., & Wilensky, R. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105, 787-801.
- Román, S., Rodríguez, R., & Jaramillo, J. F. (2018). Are mobile devices a blessing or a curse? Effects of mobile technology use on salesperson role stress and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*.
- Rosenberg, C. E. (1962). The place of George M Bernard in nineteenth-century psychiatry. *Bulletin of the History of Medicine*, 245-259.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 197-217.
- Ruder, A., & Woods, N. D. (2019). Procedural Fairness and the Legitimacy of Agency Rulemaking. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1-15.
- Rusell, J. E. (1991). Career development interventions in organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 237-287.
- Safaria, T., bin Othman, A., & Abdul-Wahab, M. N. (2010). Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Jevanese Academic Staff: A Moderated Regression Analysis. *international Journal of Psychological Studies*, 2(2), 159-169.
- 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. (1973). The evolution of the stress concept. *American Psychologist*, 692-699.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: Book Company.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Boston: Butterworth Group.
- 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.
- Selye, H. (1991). History and present status of the stress concept. En Monat, & R. S. Lazarus, *Stress and Coping (3rd edn)* (págs. 21-35). New York: columbia University Press.
- Sernicharo, M. G., & Chávez, M. M. (2020). El empleo en México. 2012-108. *Pluralidad y Consenso*, 8(37), 28-45.
- Sieglin, V., & Ramos Tovar, M. E. (2007). Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey. *Revista Mexicana de Sociología*, 517-551.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (2000). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. En C. L. Cooper, *Theories of organizational stress* (págs. 190-204). New York: Oxford University Press.
- Siegrist, J. (2016). *Work stress and health in a globalizaed economy. The model of Effort-Reward Imbalance*. Springer.
- 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.
- Slišković , A., & Maslić Seršič, D. (2011). Work stress among university teachers: Gender and position differences. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 62(4), 299-307.
- Smith, C. A., & Kirby, L. D. (2011). The Role of Appraisal and Emotion in Coping and Adaptation. En R. J. Contrada, & A. Baum, *The Handbook of Stress Science* (págs. 195-208). New York: Springer Publishing Company.
- Sparrow, P. (1998). The pursuit of multiple and parallel organizational flexibilities: Reconstituting jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 79-95.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizaciontl constraints scale,

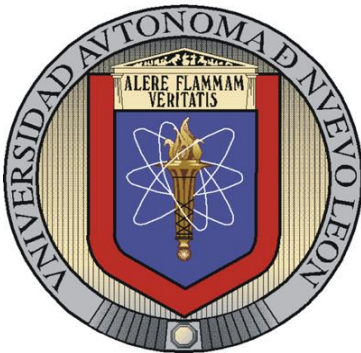
- quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4); 356-367.
- Spielberger, C. D., Vagg, P. R., & Wasala, C. F. (2003). Occupational stress: job pressures and lack of support. En J. C. Quick, & L. E. Tetrick, *Handbook of occupational health psychology* (págs. 185-200). Washington, D. C.: American Psychological Association.
- STPS. (25 de Octubre de 2008). *Estadísticas del sector*. Obtenido de Secretaría del Trabajo y Prevención Social:  
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enescocom/doc/Estadisticas%20Laborales.pdf>
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Sverke, M. (2002). No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied psychology*, 51(1), 23-42.
- T., D., P. D., P., H. W., M., M., K., A., S., & D., L. (2014). Self-efficacy in classroom management, classroom disturbances, and emotional exhaustion: A moderated mediation analysis of teacher candidates. *Journal of Education Psychology*, (106), 569-583.
- Tacca-Huanmán, D. R., & Tacca-Huanmán, A. L. (2019). Factores de riesgo psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353.
- Thibaut, J., & Kelly, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale: Erlbaum.
- Tytherleigh, M. Y., Jacobs, P. A., Webb, C., & Cooper, C. (2007). Gender, health and stress in English university staff-exposure or vulnerability. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 267-287.
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 41-61.
- 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.

- Vollan, B., Blanco, E., Steimanis, I., & Petutschnig, F. (2020). Procedural fairness and nepotism among local traditional and democratic leaders in rural Namibia. *Science advances*, 1-15.
- Vong, L. T.-N., Ngan, H. F., & Lo, P. C.-P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? *Journal of Chinese Human Resources Management*, 9(1), 2-20.
- Wainwright, D., & Calnan, M. (2002). *Work stress. The making of a modern epidemic*. Philadelphia: Open University Press.
- Warshaw, L. J. (1979). *Managing Stress*. Reading: Addison-Werley.
- 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. In 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., & Jarrett, R. J. (2001). Occupational stress in university staff. *International Journal of Stress Management*, 8, 285-298.
- 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.
- WorldatWork. (2000). *Total Rewards: From strategy to implementation*. Scottsdale: AZ.
- Wozniak, R. H. (1992). *Mind and Body: René Descartes to William James*. Washington: American Psychological Association.

- Yankelevich, M., Broadfoot, A., Gillespie, J. Z., Gillespie, M. A., & Guidroz, A. (2012). General job stress: A unidimensional measure and its non-linear relations with outcome variables. *Stress and Health*, 28, 137-148.
- Zhang, Y., Lepine, J. A., Buckman, B. R., & Wei, F. (2014). It's not fair... or is it? The role of justice and leadership in explaining work-stressor-job performance relationships. *Academy of Management Journal*, 57(3), 675-697.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de medición



**Universidad Autónoma de Nuevo León**  
**Facultad de Contaduría Pública y Administración**  
**División de Estudios de Posgrado e Investigación**

Estimado participante, se le solicita de la manera más atenta su apoyo para contestar la siguiente encuesta que tiene como título: **Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente certificado en universidades públicas del área metropolitana de Monterrey**, cuyo propósito es lograr un mejor entendimiento sobre el estrés laboral y sus posibles causas. Esta encuesta forma parte de una tesis doctoral desarrollada en la

Universidad Autónoma de Nuevo León en la división de Estudios de Posgrado e Investigación de la Facultad de Contaduría Pública y Administración.

Tenga la seguridad de que los datos que usted proporcione serán de extrema confidencialidad y su uso será de estricto carácter científico.

Agradezco de antemano su valiosa participación.

#### Instrucciones para el llenado de la encuesta

Ésta encuesta está diseñada para conocer su opinión sobre distintos elementos de su trabajo y está conformada por 3 partes. Para poder capturar con exactitud sus opiniones le pido considerar lo siguiente mientras la contesta:

- Lea las preguntas con cuidado
- No conteste lo que piensa usted que es lo correcto responder
- Conteste con toda honestidad a cada pregunta
- Conteste todas y cada una de las preguntas, aunque parezcan repetirse
- Su reacción inicial a cada pregunta normalmente es la mejor manera de responder las preguntas

#### 1. Datos generales

1. Edad	2. Sexo
<input type="checkbox"/> Entre 20 y 30 <input type="checkbox"/> Entre 31 y 40 <input type="checkbox"/> Entre 41 y 50 <input type="checkbox"/> Más de 50	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino
3. Estado civil	4. Escolaridad
<input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/> Viudo/a	<input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado



## 2. Labor docente

5. Nombre de la facultad donde trabaja: _____		10. ¿Cuántas horas a la semana dedica a la enseñanza y a la investigación
		( ) Menos de 20
6. Tiempo que lleva trabajando en la universidad		( ) Entre 20 y 40
( ) Menos de 5 años		( ) Mas de 40
( ) Entre 6 y 10 años		
( ) Entre 11 y 15 años		11. ¿Cuál es el número total de grupos a los que imparte clases?
( ) Más de 15 años		( ) Entre 1 y 5
		( ) Entre 5 y 10
7. ¿Su trabajo como docente es su principal fuente de ingreso?		( ) Más de 10
( ) Si		
( ) No		12. Disciplina académica
		( ) Ciencias exactas
8. ¿Tiene algún trabajo adicional al de docente?		( ) Ingeniería y tecnología
( ) Si		( ) Medicina
( ) No		( ) Dentista y veterinaria
		( ) Ciencias sociales
9. ¿Cuál es el número total de clases que imparte?		( ) Artes y humanidades
( ) Entre 1 y 5		( ) Otra: _____
( ) Entre 5 y 10		
( ) Más de 10		

## 3. Estrés y factores organizacionales

**Instrucciones:** En las preguntas siguientes se quiere saber su opinión sobre sus percepciones en el trabajo. Para esto usted cuenta con 5 opciones de respuesta que van desde 1 (mucho menos de lo usual) a 5 (mucho más de lo usual). Se le recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas, por favor elija la respuesta que mejor refleje sus opiniones. \* **Note que cada pregunta empieza con la frase "En el último mes..."**.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>MUCHO MENOS DE LO USUAL</b>	<b>MENOS DE LO USUAL</b>	<b>NO MÁS DE LO USUAL</b>	<b>MÁS DE LO USUAL</b>	<b>MUCHO MÁS DE LO USUAL</b>

En el último mes...	<b>MUCHO MENOS DE LO USUAL</b>	<b>MENOS DE LO USUAL</b>	<b>NO MÁS DE LO USUAL</b>	<b>MÁS DE LO USUAL</b>	<b>MUCHO MÁS DE LO USUAL</b>
---------------------	--------------------------------	--------------------------	---------------------------	------------------------	------------------------------

<b>E1</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Ha podido concentrarse bien en su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E2</b>	Ha perdido el sueño a causa de preocupaciones originadas por su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E3</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Siente que está haciendo algo útil con tu vida a partir del trabajo que desarrollas	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E4</b>	Ha tenido dificultad para tomar decisiones en su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E5</b>	Se ha sentido constantemente agobiado y bajo tensión en su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E6</b>	Ha sentido que no puede superar las dificultades en su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E7</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día en su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E8</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Se ha sentido capaz de hacer frente a sus problemas laborales	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E9</b>	Se ha sentido infeliz y deprimido en el trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E10</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Ha sentido confianza en sí mismo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E11</b>	Ha sentido que usted es una persona que no aporta mucho en su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>E12</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Se ha sentido feliz en su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
	<b>En el último mes...</b>					
<b>Sbrc13</b>	Ha tenido que trabajar muy rápido	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Sbrc14</b>	Su trabajo se acumula y es más difícil terminarlo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Sbrc15</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Ha tenido tiempo para completar todas sus tareas	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Sbrc16</b>	Se ha atrasado en terminar su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Sbrc17</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Ha podido terminar su trabajo tomándolo con calma	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Sbrc18</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Ha tenido suficiente tiempo para hacer su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Sbrc19</b>	Ha tenido que hacer tiempo extra para terminar su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Sbrc20</b> <b>(puntaje inverso)</b>	Su trabajo le exige poco esfuerzo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
				<b>NO MÁS</b>	<b>MÁS DE LO USUAL</b>	<b>MUCHO MÁS</b>

		MUCHO MENOS DE LO USUAL	MENOS DE LO USUAL	DE LO USUAL		DE LO USUAL
Insg21	Ha sentido preocupación de perder su trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Insg22	Ha sentido que hay riesgo de perder su trabajo a mediano plazo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Insg23	Ha sentido que hay riesgo de perder su trabajo a largo plazo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Insg24	Ha sentido que sus oportunidades laborales son desfavorables en la institución donde trabaja	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Insg25	Ha sentido que su trabajo es incapaz de proveerle de trabajo gratificante	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Insg26	Ha sentido que es improbable un aumento de su salario en la institución donde trabaja	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Inj27 (puntaje inverso)	Sus superiores han tomado decisiones de manera imparcial	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Inj28 (puntaje inverso)	Sus superiores se han preocupado por escuchar las opiniones de todo el personal antes de tomar decisiones de trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Inj29 (puntaje inverso)	Sus superiores procuran contar con información completa y precisa antes de tomar decisiones de trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Inj30 (puntaje inverso)	Sus superiores aclaran las decisiones que toman y responden cualquier duda que presenten los empleados	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Inj31 (puntaje inverso)	Se han aplicado de igual forma a todo el personal las decisiones tomadas por sus superiores	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
Inj32 (puntaje inverso)	Ha podido cuestionar a sus superiores sobre las decisiones que ellos han tomado	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>En el último mes...</b>						
CTF33	Le falta tiempo para convivir con personas importantes en su vida a causa del trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
CTF34	Le faltan energías para convivir con las personas importantes en su vida a causa del trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
CTF35	Ha sentido que su trabajo evita que esté bien en su hogar	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
CTF36	Ha sentido que su trabajo evita que se concentre en las cosas importantes de su vida familiar y personal	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )

	En el último mes...	MUCHO MENOS DE LO USUAL	MENOS DE LO USUAL	NO MÁS DE LO USUAL	MÁS DE LO USUAL	MUCHO MÁS DE LO USUAL
<b>Recn37</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Sus superiores lo han tratado con respeto	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recn38</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Sus colegas lo han tratado con respeto	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recn39</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Ha recibido apoyo oportuno en los momentos difíciles	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recn40</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Ha sido tratado dignamente en el trabajo	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recn41</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Ha recibido el respeto que merece por sus esfuerzos y logros	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recm42</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Ha sentido que sus oportunidades de crecimiento son altas	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recm43</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Ha sentido que su posición laboral actual es un reflejo de su educación y capacitación	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recm44</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Han sido adecuadas sus oportunidades de crecimiento tomando en cuenta sus esfuerzos y logros	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
<b>Recm45</b> <b>(puntaje</b> <b>inverso)</b>	Ha sentido que su salario es adecuado, considerando todos sus esfuerzos y logros	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )

## Anexo 2. Validación por expertos

Indique por favor la relevancia de cada pregunta presentada a continuación (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)		¿Qué tan relevante es la pregunta para medir la variable?						¿Qué tan entendible es la pregunta?					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
<p><b>y que tan entendible es</b> (1 = nada entendible; 2 = poco entendible; 3 = menos entendible que entendible; 4 = más entendible que no entendible; 5 = entendible; 6 = muy entendible)</p> <p><b>marcando de la manera que guste la casilla correspondiente por cada pregunta</b></p>													
<b>No.</b>	<i>Las preguntas E1-E12 buscan medir el estrés laboral por medio de ciertos síntomas psicológicos que podrían afectar al encuestado</i>	Los ítems se evalúan con una escala Likert de 5 puntos donde:											
		1=MUCHO MENOS DE LO USUAL	2=MENOS DE LO USUAL	3=NO MÁS DE LO USUAL	4=MÁS DE LO USUAL	5=MUCHO MÁS DE LO USUAL							
	<b>En el último mes usted...</b>	<b>¿Qué tan relevante es la pregunta para medir la variable?</b>						<b>¿Qué tan entendible es la pregunta?</b>					
E1	Ha podido concentrarse bien en lo que hace	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
E2	Sus preocupaciones le han hecho perder el sueño	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
E3	Ha sentido que está jugando un papel útil en su vida	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
E4	Ha tenido dificultad para tomar decisiones	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
E5	Se ha sentido constantemente agobiado y bajo tensión	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
E6	Ha sentido que no puede superar sus dificultades	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
E7	Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
E8	Se ha sentido capaz de hacer frente a sus problemas	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥

E9	Se ha sentido infeliz y deprimido	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
E10	Ha sentido confianza en sí mismo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
E11	Ha sentido que usted es una persona que no vale para nada	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
E12	Se ha sentido feliz	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
	<b>Las preguntas Sbrc13 a Sbrc20 buscan medir la sobrecarga de trabajo por medio las exigencias que se perciben en el ambiente de trabajo</b>	Los ítems se evalúan con una escala Likert de 5 puntos donde:												
		1=MUCHO MENOS DE LO USUAL			2=MENOS DE LO USUAL			3=NO MÁS DE LO USUAL			4=MÁS DE LO USUAL		5=MUCHO MÁS DE LO USUAL	
	<b>En el último mes...</b>	Qué tan relevante es la pregunta para medir la variable?						¿Qué tan entendible es la pregunta?						
Sbrc13	Ha tenido que trabajar muy rápido	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Sbrc14	Su trabajo se acumula y es más difícil terminarlo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Sbrc15	Ha tenido tiempo para completar todas sus tareas	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Sbrc16	Se ha atrasado en terminar su trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Sbrc17	Ha podido terminar su trabajo tomándolo con calma	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Sbrc18	Ha tenido suficiente tiempo para hacer su trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Sbrc19	Ha tenido que hacer tiempo extra para terminar su trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Sbrc20	Ha tenido poco que hacer en su trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
	<b>Las preguntas Icuán 21 a Icuál 26 buscan medir la preocupación por perder el trabajo o alguna de sus características</b>	Los ítems se evalúan con una escala Likert de 5 puntos donde:												
		1=MUCHO MENOS DE LO USUAL			2=MENOS DE LO USUAL			3=NO MÁS DE LO USUAL			4=MÁS DE LO USUAL		5=MUCHO MÁS DE LO USUAL	
	<b>En el último mes...</b>	Qué tan relevante es la pregunta para medir la variable?						¿Qué tan entendible es la pregunta?						
Iseg21	Ha sentido preocupación de perder su trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Iseg22	Ha sentido que hay riesgo de perder su trabajo de aquí a un año	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Iseg323	Ha sentido que puede perder su trabajo en un futuro próximo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Iseg24	Ha sentido que sus oportunidades laborales futuras en la institución donde trabaja son desfavorables	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Iseg25	Ha sentido que en un futuro próximo la institución donde trabaja es incapaz de proveerle de trabajo estimulante	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	
Iseg26	Ha sentido que es improbable un aumento de	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	

	su salario en la institución donde trabaja <b>Las preguntas Inj27 a Inj32 buscan medir las percepciones que tienen los empleados sobre la existencia de justicia a la hora de que sus superiores toman decisiones</b>														
	<b>En el último mes...</b>	<b>Los ítems se evalúan con una escala Likert de 5 puntos donde:</b>													
		<b>1=MUCHO MENOS DE LO USUAL</b>				<b>2=MENOS DE LO USUAL</b>		<b>3=NO MÁS DE LO USUAL</b>		<b>4=MÁS DE LO USUAL</b>		<b>5=MUCHO MÁS DE LO USUAL</b>			
		<b>Qué tan relevante es la pregunta para medir la variable?</b>						<b>¿Qué tan entendible es la pregunta?</b>							
Inj27	Sus superiores han tomado decisiones de manera imparcial	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
Inj28	Sus superiores se han preocupado por escuchar las opiniones de todo el personal antes de tomar decisiones de trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
Inj29	Sus superiores procuran contar con información completa y precisa antes de tomar decisiones de trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
Inj30	Sus superiores aclaran las decisiones que toman y responden cualquier duda que presenten los empleados	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
Inj31	Se han aplicado de igual forma a todo el personal las decisiones tomadas por sus superiores	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
Inj32	Se les ha permitido a todos los empleados de esta institución apelar o cuestionar las decisiones hechas por sus superiores	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
	<b>Las preguntas CTF33 a CTF36 buscan medir la percepción del individuo sobre que tanto el trabajo absorbe tiempo y esfuerzo que podría ser dedicado en su hogar</b>	<b>Los ítems se evalúan con una escala Likert de 5 puntos donde:</b>													
		<b>1=MUCHO MENOS DE LO USUAL</b>				<b>2=MENOS DE LO USUAL</b>		<b>3=NO MÁS DE LO USUAL</b>		<b>4=MÁS DE LO USUAL</b>		<b>5=MUCHO MÁS DE LO USUAL</b>			
	<b>En el último mes...</b>	<b>Qué tan relevante es la pregunta para medir la variable?</b>						<b>¿Qué tan entendible es la pregunta?</b>							
CTF33	Le falta tiempo para convivir con personas importantes en su vida a causa del trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
CTF34	Le faltan energías para convivir con las personas importantes en su vida a causa del trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
CTF35	Ha sentido que su trabajo evita que esté bien en su hogar	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
CTF36	Ha sentido que su trabajo evita que se concentre en	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		

	las cosas importantes de su vida familiar y personal												
	<b>Las preguntas Recn37 a Recm45 buscan medir la recompensas en forma económica y de estima que el individuo recibe por su trabajo</b>	<b>Los ítems se evalúan con una escala Likert de 5 puntos donde:</b>											
		<b>1=MUCHO MENOS DE LO USUAL</b>	<b>2=MENOS DE LO USUAL</b>			<b>3=NO MÁS DE LO USUAL</b>			<b>4=MÁS DE LO USUAL</b>			<b>5=MUCHO MÁS DE LO USUAL</b>	
	<b>En el último mes...</b>	<b>Qué tan relevante es la pregunta para medir la variable?</b>						<b>¿Qué tan entendible es la pregunta?</b>					
Recn37	Ha recibido el respeto que merece de sus superiores	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recn38	Ha recibido el respeto que merece de sus colegas	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recn39	Ha recibido apoyo oportuno en los momentos difíciles	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recn40	Ha sido tratado justamente en el trabajo	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recn41	Ha recibido el respeto y prestigio que merece en su trabajo, considerando todos sus esfuerzos y logros	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recm42	Ha sentido que sus oportunidades de crecimiento son altas	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recm43	Ha sentido que su posición laboral actual es un reflejo de su educación y capacitación	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recm44	Ha sentido que sus oportunidades de crecimiento son adecuadas, considerando todos sus esfuerzos y logros	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
Recm45	Ha sentido que su salario es adecuado, considerando todos sus esfuerzos y logros	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥



### Anexo 3 Promedio de validez de contenido y comentarios

Como se puede ver en las columnas de media de relevancia y media de cuan entendible es el ítem, todos los ítems alcanzaron valores aceptables por lo que son considerados por los expertos como entendibles y relevantes. Cada experto, además, sugirió cambios para ciertos ítems de la encuesta. Los enunciados de la última columna resaltados en amarillo son la versión final del ítem tomando en cuenta los comentarios de los expertos.

Ítems		Media de relevancia de ítem (rango de 1 a 6)	Media de cuan entendible es (rango de 1 a 6)	Comentarios para modificar o eliminar
	<b>En el último mes usted...</b>			
E1	Ha podido concentrarse bien en lo que hace	4+6+6+6+6 = <b>5.6</b>	3+6+6+6+6 = <b>5.4</b>	Ha podido concentrarse bien en su trabajo
E2	Sus preocupaciones le han hecho perder el sueño	3+6+6+6+6 = <b>5.4</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <i>Ha perdido el sueño a causa de preocupaciones originadas por su trabajo</i>
E3	Ha sentido que está jugando un papel útil en su vida	2+4+6+4+5 = <b>4.2</b>	4+4+5+1+4 = <b>3.1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido</li> <li>• Dra. Katia Site: La palabra <i>jugando</i> puede no ser adecuada</li> <li>• Dr. Carlos Porras: Se debe especificar que se refiere al ambiente laboral</li> <li>• Dra. Ana Irene: Cambiar la redacción a "Sientes que estás haciendo algo útil con tu vida a partir del trabajo que desarrollas"</li> </ul>
E4	Ha tenido dificultad para tomar decisiones	2+4+6+5+6 = <b>4.6</b>	4+4+6+5+4 = <b>4.6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido</li> <li>• Dr. Carlos Porras: Se debe especificar que se refiere al ambiente laboral</li> </ul>
E5	Se ha sentido constantemente agobiado y bajo tensión	2+6+6+6+6 = <b>5.2</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <i>Se ha sentido constantemente agobiado y bajo tensión en su trabajo</i>
E6	Ha sentido que no puede superar sus dificultades	2+6+6+5+6 = <b>5.0</b>	5+6+6+5+6 = <b>5.6</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <i>Ha sentido que no puede superar las dificultades en su trabajo</i>

E7	Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día	2+6+6+4+6 = <b>4.8</b>	5+6+6+4+4 = <b>5.0</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <u>Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día en su trabajo</u>
E8	Se ha sentido capaz de hacer frente a sus problemas	2+5+6+5+6 = <b>4.8</b>	5+6+6+5+6 = <b>5.6</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <u>Se ha sentido capaz de hacer frente a sus problemas laborales</u>
E9	Se ha sentido infeliz y deprimido	2+4+6+5+6 = <b>4.6</b>	5+4+6+5+6 = <b>5.2</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <u>Se ha sentido infeliz y deprimido al trabajar</u>
E10	Ha sentido confianza en sí mismo	2+6+6+5+6 = <b>5.0</b>	5+6+6+5+6 = <b>5.6</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido
E11	Ha sentido que usted es una persona que no vale para nada	2+4+6+5+6 = <b>4.6</b>	5+5+6+5+6 = <b>5.4</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <u>Ha sentido que usted es una persona que no vale para nada en su trabajo</u>
E12	Se ha sentido feliz	2+4+6+2+6 = <b>4.0</b>	5+5+6+2+6 = <b>4.8</b>	Dr. Joel: Se debería incluir la palabra "laboral" o algo parecido <u>Se ha sentido feliz en su trabajo</u>
	<b>En el último mes...</b>			
Scuan13	Ha tenido que trabajar muy rápido	4+5+6+6+6 = <b>5.4</b>	4+5+6+6+6 = <b>5.4</b>	
Scuan14	Su trabajo se acumula y es más difícil terminarlo	5+5+6+6+6 = <b>5.6</b>	5+5+6+6+6 = <b>5.6</b>	
Scuan15	Ha tenido tiempo para completar todas sus tareas	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	Dra. Teresa de la Garza: Preguntas de la 15 a la 20 son casi iguales
Scuan16	Se ha atrasado en terminar su trabajo	3+4+6+6+6 = <b>5.0</b>	4+4+6+6+6 = <b>5.2</b>	
Scuan17	Ha podido terminar su trabajo tomándolo con calma	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	
Scuan18	Ha tenido suficiente tiempo para hacer su trabajo	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	
Scuan19	Ha tenido que hacer tiempo extra para terminar su trabajo	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	
Scuan20	Ha tenido poco que hacer en su trabajo	2+4+6+6+6 = <b>4.8</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	Dr. Joel Mendoza: No está muy clara la pregunta <u>Su trabajo le exige poco tiempo o esfuerzo</u>
	<b>En el último mes...</b>			
Scual21	Ha tenido que estar al tanto de muchas cosas mientras trabaja	3+6+6+6+4 = <b>5.0</b>	5+6+6+6+4 = <b>5.4</b>	Dr. Carlos Porras: Se debe especificar que se refiere al ambiente laboral
Scual22	Su trabajo le ha exigido ser bueno generando nuevas ideas	2+6+5+6+2 = <b>4.2</b>	5+6+4+6+2 = <b>4.6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Joel Mendoza: No está muy clara la pregunta</li> <li>• Dra. Katia Site: La expresión "ser bueno" puede ser controversial. Revisar redacción</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>Dr. Carlos Porras: Debería ser eliminada <u>Su trabajo le exige generar nuevas ideas</u></li> </ul>
Scual23	Su trabajo le ha exigido tomar decisiones de manera rápida	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	Dr. Carlos Porras: Considero que está de más
Scual24	Su trabajo le ha exigido tomar decisiones difíciles	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	Dra. Katia Site: Cambiar redacción <u>Tiene que tomar decisiones difíciles en su trabajo</u>
Scual25	Su trabajo le ha exigido tomar decisiones de gran importancia	5+6+4+6+2 = <b>4.6</b>	5+6+4+6+2 = <b>4.6</b>	Dra. Katia Site: Cambiar redacción <u>Tiene que tomar decisiones de gran importancia en su trabajo</u>
Scual26	Ha tenido un trabajo responsable	2+6+6+5+2 = <b>4.2</b>	2+6+6+5+2 = <b>4.2</b>	Dr. Joel Mendoza: No está muy clara la pregunta *Se siente responsable en su trabajo *En su trabajo tiene una gran responsabilidad
Scual27	Su trabajo le ha requerido incrementar su conocimiento	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	
Scual28	En su trabajo ha tenido que lidiar con problemas difíciles	5+4+6+6+5 = <b>5.2</b>	5+4+6+6+5 = <b>5.2</b>	
Icuan29	<b>En el último mes...</b> Ha sentido preocupación de perder su trabajo	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
Icuan30	Ha sentido que hay riesgo de perder su trabajo de aquí a un año	4+6+6+6+2 = <b>4.8</b>	5+6+4+6+2 = <b>4.6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dra. Katia Site: ¿Por qué en un año?</li> <li>Dr. Carlos Porras: Es prácticamente igual a la pregunta anterior</li> </ul> <p>Ha sentido que hay riesgo de perder su trabajo a mediano plazo</p>
Icaun31	Ha sentido que puede perder su trabajo en un futuro próximo	4+4+6+6+2 = <b>4.4</b>	5+4+5+6+2 = <b>4.4</b>	Dr. Carlos Porras: Debería eliminarse
Icual32	Ha sentido que sus oportunidades laborales futuras en la institución donde trabaja son desfavorables	4+4+6+6+6 = <b>5.2</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	Ha sentido que sus oportunidades laborales son desfavorables en la institución donde trabaja
Icual33	Ha sentido que en un futuro próximo la institución donde trabaja es incapaz de proveerle de trabajo estimulante	3+6+6+6+2 = <b>4.6</b>	5+6+6+6+2 = <b>5.0</b>	Dr. Carlos Porras: Sugerencia de eliminar pregunta *volver a redactar
Icual34	Ha sentido que es improbable un aumento de su salario en la institución donde trabaja	5+6+6+6+2 = <b>5.0</b>	5+6+6+6+2 = <b>5.0</b>	Dr. Carlos Porras: Debería ser un ítem de la variable RECOMPENSAS

	<b>En el último mes...</b>			
Inj35	Sus superiores han tomado decisiones de manera imparcial	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
Inj36	Sus superiores se han preocupado por escuchar las opiniones de todo el personal antes de tomar decisiones de trabajo	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
Inj37	Sus superiores procuran contar con información completa y precisa antes de tomar decisiones de trabajo	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
Inj38	Sus superiores aclaran las decisiones que toman y responden cualquier duda que presenten los empleados	4+6+6+6+6 = <b>5.6</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
Inj39	Se han aplicado de igual forma a todo el personal las decisiones tomadas por sus superiores	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
Inj40	Se les ha permitido a todos los empleados de esta institución apelar o cuestionar las decisiones hechas por sus superiores	4+6+6+6+6 = <b>5.6</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	Dra: Katia Site: Verificar si la pregunta va en plural Se permite al empleado de esta institución apelar o cuestionar las decisiones hechas por sus superiores
	<b>En el último mes...</b>			
CTF41	Le falta tiempo para convivir con personas importantes en su vida a causa del trabajo	4+6+6+6+5 = <b>5.4</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
CTF42	Le faltan energías para convivir con las personas importantes en su vida a causa del trabajo	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	
CTF43	Ha sentido que su trabajo evita que esté bien en su hogar	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	5+4+6+6+6 = <b>5.4</b>	
CTF44	Ha sentido que su trabajo evita que se concentre en las cosas importantes de su vida familiar y personal	5+5+6+6+6 = <b>5.6</b>	5+5+6+6+6 = <b>5.6</b>	

	<b>En el último mes...</b>			
Rec45	Ha recibido el respeto que merece de sus superiores	5+6+6+6+2 = <b>5.0</b>	5+6+6+6+2 = <b>5.0</b>	Sus superiores lo tratan con respeto
Rec46	Ha recibido el respeto que merece de sus colegas	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	Sus colegas lo tratan con respeto
Rec47	Ha recibido apoyo oportuno en los momentos difíciles	5+1+6+6+3 = <b>4.2</b>	5+1+6+6+3 = <b>4.2</b>	<i>Dr. Carlos Porras: Se debe especificar el tipo de apoyo al que se refiere</i>
Rec48	Ha sido tratado justamente en el trabajo	5+6+6+6+3 = <b>5.0</b>	5+6+4+6+3 = <b>4.8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dra. Katia Site: Cambiar la palabra justamente por "dignamente" ya que es menos subjetiva</li> <li>• Dr. Carlos Porras: Debería de trasladarse a la variable INJUSTICIA PROCEDIMENTAL</li> </ul> <p><i><u>Ha sido tratado dignamente en el trabajo</u></i></p>
Rec49	Ha recibido el respeto y prestigio que merece en su trabajo, considerando todos sus esfuerzos y logros	5+6+6+6+3 = <b>5.2</b>	5+6+6+6+3 = <b>5.2</b>	Dr. Carlos Porras: Debería de trasladarse a la variable INJUSTICIA PROCEDIMENTAL En su trabajo consideran sus esfuerzos y logros?
Prom50	Ha sentido que sus oportunidades de crecimiento son altas	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	
Prom51	Ha sentido que su posición laboral actual es un reflejo de su educación y capacitación	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	
Prom52	Ha sentido que sus oportunidades de crecimiento son adecuadas, considerando todos sus esfuerzos y logros	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	5+6+6+6+5 = <b>5.6</b>	Cambiar redacción  Considerando sus esfuerzos y logros, sus oportunidades de crecimiento son adecuadas?
Prom53	Ha sentido que su salario es adecuado, considerando todos sus esfuerzos y logros	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	5+6+6+6+6 = <b>5.8</b>	Cambiar redacción a  Considerando sus esfuerzos y logros, su salario es adecuado?