



## Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios

### Prevalence of stress in the labor satisfaction of the educational college students

Nancy González  
Instituto de Tecnología Maracaibo (IUTM)  
[nancyjoseg@yahoo.es](mailto:nancyjoseg@yahoo.es)

#### Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología de Cabimas y Maracaibo del Estado Zulia del Estado Zulia. Se fundamentó en las teorías de: Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) Kreitner y Kinicki (2003), Robbins (1998), Schultz (1999), García y Dolan (1999), Davis y Newstrom (2003), Serramona, Ramos (1999), Noguera, Vera, (2000), Travers y Cooper (1997). La investigación está basada en la complementariedad paradigmática como simplificación de las técnicas, procedimientos y la manera de interpretar los datos numéricos y teóricos. Para lograr tal propósito se utilizó el método hermenéutico, que consiste en analizar, discutir e interpretar los resultados. La muestra fue no probabilística intencional, accidental y voluntaria, por cuanto para su selección debió cumplir con los criterios de ser voluntario según su orden de aparición (30 profesores de cada instituto. Se aplicó un cuestionario con 54 ítems, fue validado por expertos, se aplicó la validez de contenido para posteriormente por medio de la fórmula de Alfa Cronbach lograr una confiabilidad de 0,81 en el IUTC y para el cuestionario de docentes del IUTM. Entre las consideraciones finales se destaca, que el estrés laboral (estrés malo) prevalece en la tercera parte de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología Cabimas y Maracaibo debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia, lo cual produce desequilibrio en su comportamiento. También se pudo constatar, que están satisfechos con el trabajo la tercera parte de los profesores, siendo los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo afirmando su individualidad.

**Palabras clave:** Estrés, distrés, eutrés, satisfacción, fatiga laboral.

#### Abstrac

The purpose of the present study was to determine the prevalence of labor stress in the satisfaction with the work of the professors in the University Institutes of Technology of Cabimas and Maracaibo of the Zulia State of the Zulia State. It was based on the theories of: Ivancevich, Konopaske and Matteson (2006) Kreitner and Kinicki (2003), Robbins (1998), Schultz (1999), Garcia and Dolan (1999), Davis and Newstrom (2003), Serramona, Branches (1999), Noguera, Side, (2000), Travers and Cooper (1997). The investigation this cradle in the paradigmatic complementariness



like simplification of the techniques, procedures and the way to interpret the numeric data and theoretical. In order to obtain such intention the hermeneutic method was used, that consists of analyzing, discussing and to interpret the results. The sample was no probabilistic intentional, accidental and voluntary, inasmuch as for his selection it had to fulfill the criteria of to be voluntary according to his order of appearance (30 professors of each institute. A questionnaire with 54 was applied items, was validated by experts, the validity of content for later by means of the formula of Cronbach Alpha obtaining a trustworthiness of 0.81 in the IUTC and for the questionnaire of educational was applied of the IUTM. Between the final considerations one stands out, that distrés labor (bad stress) prevails in the third part of the professors in the University Institutes of Technology Cabimas and Maracaibo because the demands of work are excessive surpassing their endurance, which produces imbalance in its behavior. Also it was possible to be stated, which the third part of the professors is satisfied with the work, being the intrinsic factors the determinants of the satisfaction with the work affirming its individuality.

**Key words:** Stress, distrés, eutrés, satisfaction, labor fatigue.

### Introducción

En la actualidad, los investigadores han demostrado que la excesiva presión laboral en las organizaciones para obtener los objetivos con limitados recursos, la falta de gratificaciones y el agotamiento de los trabajadores, son condicionantes en el ambiente laboral que están originando riesgos en la salud biopsicosocial llamado estrés laboral, específico en profesionales que tienen contacto constante y directo con otras personas siendo, uno de los sectores más vulnerables para confrontar estas situaciones es el personal docente de los diferentes niveles y modalidades educativas.

Conociendo el significado de la labor de los profesores universitarios y las condiciones laborales constantemente modificadas por factores exógenos en las instituciones de educación superior es indudable, que estas transformaciones estén generando situaciones adversas que podrían estar incidiendo en el comportamiento de los docentes.

En ese sentido, se ha percibido un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones que podrían estar relacionados con factores intrínsecos o extrínsecos lo cual conduciría a consecuencias sobre la satisfacción de los docentes con el trabajo. Generalmente, se ha pensado que los trabajadores de la educación cuyo desempeño está centrado en el conocimiento, continuamente su salud psíquica está en riesgo dada la intensa actividad intelectual aunada, al desarrollo de funciones administrativas que no son valoradas económicamente por las políticas educativas de la universidad la continua interrelación con personas de diferentes conductas y comportamiento que le otorgan a su actitud una labilidad emocional que lo pone al límite de su salud biopsicosocial.



Con este fundamento, se consideró pertinente realizar una investigación con el siguiente objetivo: determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores de los Institutos Universitarios de Tecnología del Estado Zulia

De igual modo, esta primera fase de trabajo se apoya en una investigación de campo, ya que los datos fueron recogidos en el escenario natural donde el fenómeno se presenta y los mismos se obtienen de fuentes primarias. El primer capítulo, diseñado y elaborado para exponer el planteamiento y la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación, la delimitación. El segundo capítulo, contiene el marco teórico de la investigación, antecedentes, basamento teórico.

El tercer capítulo, presenta El Marco Metodológico: tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección y análisis de datos. El capítulo cuatro, presenta los resultados, análisis e interpretación de los datos y en el capítulo cinco, se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones. Y las acciones preventivas ante el estrés laboral en docentes

### **Consideraciones de la situación**

El hombre desde épocas muy tempranas, ha sido considerado en una dimensión pragmática por cuanto se le exige que sea planificador de sus necesidades para poderse administrar eficientemente en sus actividades diarias, de allí comienzan a manifestarse una serie de inquietudes, debido al proceso sistemático que debe cumplirse cabalmente lo cual, establece una diferenciación del recurso humano en las organizaciones.

Estas características, están marcadas por las capacidades, conocimientos y habilidades que tiene cada individuo para actuar y forma parte de su propio ser; son atributos de su personalidad que le identifican como individuo y le confieren las características de género humano. Sobre la base de las ideas expuestas, Robbins (2000) señala que uno de los retos más importantes y generalizados que enfrentan actualmente las organizaciones es adaptarse a las diferencias individuales y la diversidad de tareas que existe en el trabajo, esto significa, que las organizaciones son cada vez más heterogéneas en términos de género, origen, antecedentes étnicos.

Actualmente, los trabajadores ameritan valoraciones instructivas de su rendimiento, retroalimentación de apoyo y las compensaciones deseadas que han de traducir su conocimiento en aumento de productividad y en niveles superiores de calidad, de allí, que es urgente planificar estrategias que permitan a la gerencia organizacional incentivar el desempeño de sus trabajadores.

Se debe señalar, que en un ambiente de creciente competencia se exige a los trabajadores, mejor calidad y mayor cantidad de trabajo en un tiempo más reducido empleando nuevos recursos; no es sorprendente, entonces, que ellos comiencen a



manifestar características físicas y psicológicas resultantes de estas exigencias por lo cual, el individuo requiere tiempo para lograr su adaptación a nuevas situaciones.

Al respecto, plantea Fernández-Montalvo, (1999) que en la sociedad actual una gran parte del tiempo se dedica al trabajo lo cual, no es sólo una actividad dirigida a ganar dinero, sino que constituye una parte importante de la propia identidad su realización es imprescindible para integrarse en el medio socio-cultural, para ser aceptado por los demás, como un sujeto de pleno derecho y para conquistar la libertad personal a través de la independencia económica. Las condiciones en las cuales, se ejerce un trabajo son factores importantes en la salud del trabajador.

En ese contexto, la oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña les permite demostrar su competencia y autodeterminación; las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física, entre otros, son aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico, en la satisfacción laboral, la auto-compensación, como se demuestra en las investigaciones sobre las jerarquías motivacionales. El grado en que un empleo reúne estos elementos está fuertemente asociado al grado de satisfacción laboral y de salud de los trabajadores.

De ahí que ha aumentado la conciencia que se tiene de los aspectos negativos del estrés laboral prolongado denominado por Freubenberger en 1974, Maslach, en 1982 síndrome burnout calificado como el agotamiento de emociones, despersonalización y falta de logro y de realización personal en el trabajo el cual, es específico en los profesionales con relaciones constantes y directas con otras personas; que afecta tanto el bienestar físico como mental del profesorado, también las relaciones laborales con compañeros y con la organización; influyendo en la calidad de vida laboral del docente, y en la calidad de sus enseñanzas.

En efecto se puede afirmar que, una de las manifestaciones conductuales más relevantes que muestra la experiencia del estrés laboral en el docente es que éste se encuentra poco satisfecho con su trabajo. Es importante que se reconozca que la satisfacción puede ser tanto un resultado del estrés como una causa del mismo, de manera que un papel muy complejo dentro de las experiencias laborales. Por lo que hay que considerar la insatisfacción laboral como una respuesta directa del estrés laboral.

El concepto de satisfacción y estrés laboral, aparecen ligados al clima y la cultura de las organizaciones, así las relaciones afectivas del sujeto con la organización constituyen la base de su satisfacción profesional; no a través de la simple racionalidad, se puede conocer y penetrar en el ámbito de la satisfacción en el trabajo.

Atendiendo a estas consideraciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2000) considera que el estrés y la violencia pueden estar estrechamente vinculados a la discriminación y afectan a millones de trabajadores en el mundo, causando daños, en el sector público, en el privado y en una amplia variedad de



profesiones y entornos laborales. Esta problemática, según la OIT tiene varios efectos como días de trabajo perdidos, aumento de medidas de seguridad de atención sanitaria, rehabilitación a largo plazo y costos sociales indirectos, lo que puede convertir el sitio de trabajo en un lugar peligroso para la salud de los trabajadores.

La organización ha señalado, que, en los países industrializados, el 10% de los trabajadores sufre cansancio crónico, ansiedad, estrés laboral o depresión. Esto provoca importantes consecuencias sociales y económicas. El informe, titulado la salud mental en el trabajo, analiza la situación de los trabajadores de cinco países desarrollados que tienen diferentes sistemas de organización empresarial.

En la Unión Europea, la depresión se ha convertido en una de las enfermedades más comunes y en Finlandia, más del 50% de los trabajadores sufre algún tipo de síntoma relacionado con el estrés laboral. En numerosos países la jubilación prematura por problemas mentales va en aumento y es el motivo más frecuente para otorgar pensiones por incapacidad.

El estrés por el trabajo produce la mayoría de las bajas por ausentismo laboral en España, de esta manera los profesores, policías, auxiliares sanitarios, conductores de ambulancia, de tránsito, directivos, son los que más estrés padecen, pero los expertos aseguran que cualquier trabajador está expuesto a sufrirlo debido a la mala organización del trabajo y la desmotivación, originando aproximadamente que según Navarro (2007) entre el 50% y el 60% del ausentismo laboral, el 30% de los españoles sufren estrés laboral, según el Ministerio de Trabajo, mientras que los sindicatos doblan este porcentaje hasta el 64% de los trabajadores.

Todo ello, diariamente, supone a las empresas pérdidas de miles de millones de dólares, alrededor del 0,5% y 3,5% del PIB de un país, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que analiza cómo el estrés en el trabajo ocasiona pérdidas a empresas y trabajadores. La organización del trabajo y la presión de la producción son dos elementos esenciales que alteran la actividad del trabajador hasta llevarlo a una situación de ansiedad. En la Unión Europea, el estrés laboral que sufren los trabajadores tiene un costo de 20.000 millones de euros.

El estrés laboral es una enfermedad de alarmante crecimiento, su origen primordial tiene que ver con la organización del trabajo, una administración inadecuada de los tiempos del mismo, o la imposición de instrucciones por parte de los directivos de la empresa o institución, por la forma de actuar, provocan que el trabajador proyecte su malestar, produciendo el estrés laboral; según su grado, puede concluir en una enfermedad más grave. Por esa razón y como siempre se recuerda en la organización, el patrono está obligado a impartir las medidas adecuadas a fin de que el trabajador se sienta cómodo en su puesto de trabajo.

Diferentes estudios calculan que entre un 50% y un 60% del ausentismo laboral se produce por esa circunstancia. Lo que está demostrado, según diferentes expertos en prevención de riesgos laborales, es que aquellas empresas donde el



clima de trabajo es bueno y, además, tienen elementos de conciliación entre la vida laboral y familiar el ausentismo se reduce entre un 30% y un 40%. Por ello, los expertos recomiendan que los trabajadores, en cuanto sea posible, tengan facilidades para disponer de autonomía durante la jornada de trabajo, ya que una presión elevada acelera los procesos de estrés.

La Sociedad española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés reconoce que «inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos en atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, que hacen aumentar la productividad. Sin embargo, cuando ese proceso es muy intenso o perdura por mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento».

Efectivamente, el estrés puede llegar a influir negativamente sobre la salud por los múltiples cambios de hábitos que provoca; por las alteraciones que puede sufrir tanto el sistema nervioso como el sistema inmunológico; y también, por los cambios cognitivos que pueden afectar a la conducta, a las emociones y a la salud.

Para combatir la ansiedad y el estrés existen muchas técnicas; los expertos recomiendan comer sano, el tiempo para la comida debe ser un momento de descanso y de ruptura con las actividades profesionales, no debiendo abusarse del alcohol. Otro elemento fundamental para hacer frente al estrés laboral es dormir, al menos, ocho horas diarias. Es recomendable, fomentar las relaciones sociales como alternativa al trabajo y de ser posible dejar el trabajo en la oficina, así como los papeles. También es conveniente para desactivar ese punto de ansiedad un ejercicio moderado y al menos, caminar todos los días durante treinta minutos.

Según Kreitner y Kinicki (2003) las respuestas adaptativas mediatizadas por las características y/o por los procesos psicológicos como consecuencia de cualquier acción, situación o suceso externo que impongan exigencias físicas o fisiológicas de un individuo se definen como estrés. Debe determinarse, que las nuevas exigencias proponen constantes cambios sociales, nuevas relaciones socio-laborales, acompañados generalmente por el estrés, es, por lo tanto, que se requiere de un hombre preparado para identificarse con la sociedad productiva e industrializada en la que vive.

En ese sentido, Isabel Arimany, Psicóloga y orientadora profesional de Educaweb.com (2006) plantea que es evidente que el estrés laboral y el síndrome "burn-out" pueden afectar a personas de todas las profesiones, en situaciones de alta competitividad, responsabilidad, riesgo, rutina, por citar algunos ejemplos. Pero los primeros puestos lo tienen las profesiones que exigen una implicación personal, una relación constante y directa con las personas; por lo tanto, los profesionales de sanidad, enseñanza, servicios públicos y servicios sociales son los más afectados.

Vista desde esta perspectiva, en las organizaciones educativas, el docente debe conocerse a sí mismo, buscar permanentemente el mejoramiento de su salud física, psicológica y espiritual; en tanto que, según los autores citados anteriormente, los



directivos han de conocer y comprender las causas y consecuencias del estrés y tienen para ello cuatro razones apremiantes:

- Las que se relacionan directamente con las obligaciones laborales como la sobrecarga de rol, conflictos y ambigüedades de roles.
- La conducta empresarial debido a la oportuna información por parte de los gerentes hacia los trabajadores.
- El clima y la cultura organizacional, donde un ambiente de alta presión y excesivas exigencias laborales fomentan respuestas negativas.
- Las situaciones y eventos externos a la organización por ejemplo la familia y entorno social; en consecuencia, los directivos no pueden ignorar las implicaciones del estrés ocupacional.

En ese marco referencial cabe enfatizar, que la aportación de cada trabajador en una organización, es la clave para la satisfacción de las necesidades humanas; lo que el docente hace, los logros de su desempeño, el impacto de sus esfuerzos, el rendimiento constituye finalmente, la consideración importante para que esté satisfecho con su trabajo.

Conduce a la reflexión, que en algunos docentes los síntomas de mal humor, cansancio prolongado, ansiedad, apatía, desmotivación o las emociones negativas son normales en la sociedad actual. En ese sentido García y Dolan (2005) consideran que el estrés profesional constituye hoy día una gran preocupación, puesto que, un elevado número de personas están cada vez más conscientes de que su calidad de vida depende en gran parte de las condiciones de trabajo; aunque, es preciso distinguir que una cosa es la preocupación y otra, la ocupación para solucionar este problema.

Evidentemente, cada vez son más numerosos, los profesores que sufren estrés laboral, que se queman en el puesto. Este no es sólo un problema psicológico personal, sino un problema social, que debe ser atendido por el Estado y las autoridades competentes; en tanto, los docentes, creen que, en los últimos años, el prestigio social de su profesión se ha perdido y no son respetados como en décadas anteriores.

Siguiendo esta línea de ideas, los expertos en educación relacionan el malestar docente con la desvalorización de la profesión docente y el deterioro de la imagen social del profesor, señalando como los principales problemas de la enseñanza, la falta de medios económicos en las instituciones o centros educativos, falta de motivación por parte de los alumnos y de ilusión de los profesores, aunado a ello, el excesivo número de alumnos por clase y la falta de atención de las autoridades educativas.

De lo anteriormente expuesto y en concordancia con Peiro y otros (1991) autores, se desprende que: "La satisfacción laboral es uno de los indicadores más



clásicos a los que se acostumbra recurrir, cuando se intenta conocer cuál es la actitud general de los sujetos hacia su vida profesional "(Peiró y cols., 1991). En este sentido, es evidente que la satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud del empleado frente a su labor; dicha actitud está basada en las creencias y valores que desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas por las características que tiene el puesto y por las expectativas que espera el trabajador, lo que desea del mismo.

Consecuentemente, la satisfacción profesional de los docentes se entiende como el resultado de comparar lo que la realidad le propone ser como docente e investigador y lo que, según sus intereses, debe ser. Al respecto Robbins (2000, p.142) señala que, es la actitud general del individuo hacia el trabajo que ejecuta, lo que una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, destacando como variables importantes de estas actitudes, el compromiso con el trabajo y con la empresa en donde ejecuta sus labores.

No obstante, en los últimos años las autoridades de diferentes organizaciones se han percatado de los efectos nocivos que el estrés está causando a la salud física y mental de sus trabajadores, frenando la producción y el rendimiento, además de debilitar al individuo al grado que requiere atención médica o psiquiátrica.

De igual modo, el estrés inhibe conductas relacionadas con la salud, como llevar una vida sana y feliz; se asocia a una reducción de conductas de salud y a un incremento de conductas nocivas para ésta, como mal humor, agresividad, sin una causa objetiva, y llega al extremo de sentir que su trabajo no le gusta y su estado anímico empeora cuando tiene que regresar al mismo.

Al respecto afirman Kinicki y Kreitner (2003) que el estrés puede tener efectos muy negativos en el comportamiento organizacional y la salud del trabajador puesto que es un factor que guarda relación positiva con el ausentismo, rotación del personal, cardiopatías coronarias e infecciones virales. Refieren los autores citados, que en un meta análisis de siete estudios realizados que abarcan a 2 659 individuos, se refleja que el estrés percibido tiene relación negativa con la satisfacción laboral; lo que se interpreta como a mayor estrés menor satisfacción con el trabajo.

En relación con las múltiples implicaciones del estrés, como factor psíquico y como un elemento común en toda clase de trabajo, tanto los psicólogos industriales como los gerentes, están preocupados por su estudio y prevención, dado los niveles de padecimientos físicos y conductuales conectados con el estrés laboral.

De acuerdo con lo expuesto Schultz (1998, p.403) señala que, al examinar detenidamente las causas del estrés en el desempeño laboral, se deben incluir en él, los factores individuales que aumentan su vulnerabilidad, ya que existen varios aspectos del trabajo, denominados estresores, los cuales, son capaces de originar estrés tal como: la sobrecarga cuantitativa que es aquella en la que hay mucho



trabajo y se dispone de poco tiempo para realizarlo o la sobrecarga cualitativa, que consiste en la dificultad excesiva para realizar el trabajo.

De allí que tanto el exceso de trabajo como la dificultad para realizarlo produzcan estrés. Atendiendo a estas consideraciones, conviene señalar que en estudios realizados se ha determinado que existen efectos inmediatos que el estrés tiene sobre la salud, comportamiento y rendimiento del trabajador, entre esos estudios se encuentra el de Zleznick (1980, p.154) quién observó una variedad de síntomas de alta frecuencia en los trabajadores y las clasificó en cinco categorías: perturbación psicosomática, empleo de medicamentos, enfermedades cardiovasculares, padecimientos gastrointestinales y problemas respiratorios de origen alérgico.

También se descubrió, el trastorno histeria de línea de montaje el cual, afecta más a las mujeres y según Colligan y Stackton citados por Schultz (1998, p. 407), aparece de repente sin previo aviso. Otro factor estresante perjudicial para el desempeño en el trabajo, es la fatiga laboral producida por un excesivo trabajo que ocasiona disminución de la productividad, fatiga psíquica, irritabilidad, rigidez y aislamiento social.

En esta amplia visión, según un estudio realizado por el Instituto Superior de Estudios Psicológicos (ISEP) concluyó, que los docentes constituyen uno de los principales afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias psíquicas o derivadas de ellas, como el denominado síndrome del quemado o burnout. El burnout es la fase final del estrés continuado y se caracteriza por un acentuado desgaste laboral tras varios años de trabajo.

Es por ello, que se le califica como un síndrome de agotamiento de emociones, despersonalización, falta de logro y de realización personal en el trabajo. Desde el punto de vista psicológico, para evitar que una labor queme al trabajador debe reunir una serie de características, tales como: que sea motivadora, que no sea repetitiva y exista cierto reconocimiento de la misma. Desafortunadamente, en la enseñanza en raras ocasiones se dan estas condiciones.

El estrés del profesor fue definido por Kiriadou y Sutcliffe (1977) como, una respuesta del profesor con efectos negativos: cólera, ansiedad, depresión acompañada de cambios fisiológicos potencialmente patógenos como descargas hormonales, incremento del ritmo cardiaco, como resultado de las demandas que se hacen al profesor como tal.

Se afirma, que el enfoque de Levine (1975) y el contenido de la anterior definición permiten abordar el tema del estrés del profesorado teniendo en cuenta las características individuales del profesor y las circunstancias sociales, ambientales y culturales concretas en las que se ejerce la profesión docente. Una constante que aparece en la mayoría de los estudios sobre el tema de Travers y Cooper (1997); Peiró et al., (1991); Polaino (1982 y 1985) es considerar como



fuentes de estrés en el profesorado, los cambios dinámicos que se dan en la sociedad.

Así como la exigencia que de ahí se desprende de adoptar nuevos roles profesionales, a la vez, resalta la importancia que tiene poseer una buena capacidad de adaptación. Por otra parte, se valora el hecho de tener equipos de apoyo, formados por los propios colegas, para poder compartir el proceso de reconversión profesional y las dificultades que a cada uno le corresponde. Con seguridad que, con esto, se evitaría buena parte del estrés de muchos profesores.

Resulta contundente, la conclusión de un trabajo, publicado en la revista "British Medica Jornal" citado por el Diario Panorama (2000 p.3-2) realizado por investigadores estadounidenses, en el cual se plantea que, partiendo de la hipótesis, que el estrés en el trabajo es un factor que no sólo precede un estado peor de salud, sino que, además, acelera el deterioro funcional con el paso del tiempo.

Para poder llevar a cabo el estudio, los investigadores midieron a través de un cuestionario el grado de estrés derivado del ambiente de trabajo, según las respuestas a asuntos o temas como: exceso de trabajo, tiempo insuficiente para efectuarlos, control sobre la propia actividad laboral, autonomía laboral, apoyo de otros compañeros o de supervisores y las demandas conflictivas.

De esta manera, entre otros síntomas detectaron: cansancio, baja autoestima, nerviosismo, insomnio, alteraciones gastrointestinales, taquicardia. También, predominio de conductas adictivas como: consumo aumentado de café, alcohol, fármacos. Igualmente, ausentismo laboral, rendimiento personal, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia. Se encontró, que las mujeres con una demanda alta de trabajo, un bajo control sobre el mismo y poco apoyo (de superiores, compañeros de trabajo o familiar), tenían una peor salud que los hombres, así como menor calidad en sus capacidades físicas, para la vida diaria y en su salud mental la cual, interfiere en el desempeño laboral.

El malestar comienza con un desconcierto ante el desequilibrio entre las expectativas y la realidad con la que se enfrenta el profesor. Ante esa realidad, la mayoría de los docentes se sobreponen y activan mecanismos de adaptación y motivación profesional. Pero, en los casos en los que el problema persiste, éste, va reaccionando con inhibición e insatisfacción; y en oportunidades, provoca el traslado a otro lugar o llega al extremo de abandonar la docencia.

Otros investigadores del Centro Internacional de Salud y Sociedad del Departamento de epidemiología y Salud Pública de la Universidad de Londres (Gran Bretaña citado en Panorama Junio 2000) demostraron que los trabajadores que poseen un escaso control sobre la actividad laboral que desarrollan tienen un riesgo mayor de sufrir del corazón que los que tienen autonomía para influir en sus trabajos. Es importante destacar, que en el informe de la Federación Mundial de la salud Mental con sede en Holanda (12 de octubre 2000) determinó que:



El estrés en el sitio de trabajo es ahora la segunda enfermedad más incapacitante para los trabajadores después de las enfermedades cardíacas. Las mujeres tienen el doble de propensión, en comparación con los hombres a sufrir depresión. Se calcula que para el año 2020 se superen los accidentes en el ambiente de trabajo, accidentes automovilísticos y violencia como principales causas de pérdidas de años de trabajo por incapacidad.

El estrés laboral y otros síndromes comprendidos dentro de las enfermedades mentales se han convertido en la segunda causa de baja entre el profesorado, después de las dolencias de músculos y huesos. En uno de los estudios, realizado en España, constata que 1 de cada 10 profesores ha tenido una baja de más de 3 días a lo largo del curso, y 8 de cada 10 corren el riesgo de padecer burnout, el síndrome de estar quemado, que afecta especialmente a docentes y al personal de salud.

El Estrés laboral crece en el tercer trimestre, donde llega a triplicar el número de bajas provocadas por la gripe. Sólo en Cataluña, el costo aproximado para cubrir todas las bajas por estrés laboral se aproxima a los 1000 millones de pesetas; el ausentismo, el agotamiento, la ansiedad y la depresión, son las últimas etapas observadas en ese proceso. Se debe referir, que esta investigación se centrara en la prevalencia del estrés en los docentes universitarios.

Ante la situación referida en párrafos anteriores, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología del Estado Zulia?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo fundamental**

Determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología del Estado Zulia

#### **Bases teóricas**

Se hace resaltar que la prevalencia, no debe confundirse con la incidencia puesto que ésta se refiere a una medida del número de casos nuevos de una enfermedad en un periodo de tiempo determinado. En tanto, la prevalencia se refiere a todos los individuos afectados, independientemente de la fecha de contracción de la enfermedad. En este sentido, el estrés en el trabajo es un problema creciente en nuestra sociedad y aparece asociado de forma característica a aquellas profesiones cuyos trabajadores se ven sometidos a un alto nivel de carga psíquica. Los trabajos dedicados a la atención y/o cuidado de las personas, en relación directa con sus vidas y problemas, presentan un especial riesgo.

Entre éstos se cuentan los trabajos asistenciales, de trabajo social y la profesión docente es una de las afectadas por el problema. El docente se encuentra, en el



desarrollo de su actividad profesional, con una cantidad de problemas generados no sólo por la propia actividad sino también por las relaciones que necesariamente tiene que establecer, con las personas con quienes trabaja: alumnos, autoridades educativas, comunidad en general, enfrentándose, en definitiva, con un nivel de carga psíquica que se manifiesta en la alta prevalencia de problemas asociados al estrés laboral como son el síndrome del quemado, las depresiones y distintas manifestaciones de trastornos psicosomáticos.

Cuando se habla de estrés laboral en la profesión docente, se hace referencia, a situaciones en las que se producen conflicto de roles, es decir, en las que estos profesionales se encuentran con dificultades para ejercer sus funciones; falta de información en la instauración de los cambios; recibir instrucciones incompatibles u opuestas; falta de respaldo de los superiores, impartir clase a un número elevado de alumnos; deficiente comunicación. Por tal motivo, a continuación, se presentan algunas reflexiones sobre el estrés.

### **Teorías referenciales**

#### **Definiciones de estrés**

Pese a la larga tradición de estudios sobre el estrés, primero en la Medicina, luego en la Psicología y en la Psiquiatría, ya desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX, y el elevado número de Informes en esta materia elaborada por las Organizaciones Internacionales más relevantes, en este siglo XXI, aún no existe una definición aceptada comúnmente. La multicausalidad que provoca estos estados y la diversidad de perspectivas que se puede adoptar impiden este acuerdo, por lo que según sea el autor elegido o el organismo al que nos acerquemos tales como, la Comisión Europea, Organización Mundial de la Salud, OIT, NIOSH (Instituto Nacional de Seguridad y Salud de EEUU), INSHT, ofrecen una variante u otra del concepto.

Este estado se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con frecuente sensación de no poder hacer frente a las demandas del trabajo. Además, depende en gran medida de la percepción que el trabajador tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas. Este entendimiento presente en el Acuerdo Marco (elaborado en España) cuando describe el estrés como un estado acompañado de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos. No obstante, se pone un énfasis excesivo en lo individual que, sin duda, es obligado matizar; pues tal incapacidad se liga a menudo a la sobrecarga de trabajo.

El término estrés, es considerado como una adaptación al castellano de la voz inglesa stress. Esta palabra apareció en el inglés medieval en la forma de distrés, que, a su vez provenía del francés antiguo destresse (estar bajo estrechez u opresión). El introductor del término estrés Selye citado por García y Dolan (1999) considera “sin estrés no existe desarrollo, porque estar vivo es estar adaptándose



continuamente a nuevas variables, lo cual resulta estimulante y saludable, la única forma de evitar definitivamente este esfuerzo de adaptación es estar muerto” (p. 74).

Para Ramos (1999) prácticamente todo es susceptible de provocar estrés: un ascenso, un despido, una preocupación financiera, la presión del tiempo, la toma de decisiones, las políticas ambiguas, los objetivos muy ambiciosos, la lucha por el poder. (p.42). En el presente, el gran desafío que enfrentan las organizaciones del siglo XXI, es lograr un equilibrio armónico entre la productividad, la integración y la moral de sus recursos humanos.

En ese orden del pensamiento, Kreitner y Kinicki (2003, p.499) refieren que el estrés es una respuesta adaptativa, mediatizada por las características y/o por los procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona.

Se aprecia en la definición tres dimensiones interrelacionadas con el estrés, la primera de ellas son las demandas que plantea el ambiente; la segunda, son las respuestas adaptativas de cada individuo influida por la tercera dimensión, que se refiere a las diferencias individuales. Lo que se interpreta dentro de la organización, que los efectos de estrés que puedan estar presentando los trabajadores, son totalmente diferentes en cada uno de ellos, ya que los factores y las condiciones que las provocan son totalmente distintos. En este orden de ideas, señalan Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) el estrés es un resultado de la interacción entre el trabajo y el individuo.

Es un estado de desequilibrio que suele manifestarse como insomnio, transpiración excesiva, nerviosismo e irritabilidad. Que el estrés sea positivo o negativo depende del nivel de tolerancia del individuo, puesto que la gente actúa de manera diferente ante las situaciones que parecieran inducir a las mismas exigencias fisiológicas y psicológicas. Algunas personas responden en forma positiva mediante una mayor motivación y compromiso para finalizar el trabajo. Otros individuos, reaccionan de una manera menos deseable y recurren a diferentes clases de vicios.

Otra definición que sustenta esta investigación es la presentada por Schutlz (1998, p.399) quien define el estrés como “un trastorno que causa graves daños físicos y está muy generalizado con la vida del hombre moderno; es de origen y de naturaleza primordialmente psicológica”. De allí, que la psicología médica, se interese por el estudio y tratamiento del estrés y de las enfermedades psicosomáticas; así mismo, la fuerza especial de trabajo de la investigación Médica de la American Psychological Association (APA) recomendó a todos los psicólogos industriales y los gerentes de las organizaciones, participar en la tarea de prevención del estrés laboral.

El estrés, es considerado por Davis y Newstrom (2003) como un término genérico que se aplica a las presiones que los individuos experimentan en la vida,



puesto que, la presencia del estrés en el trabajo es prácticamente inevitable en muchas labores. Sin embargo, las diferencias individuales muestran la existencia de una amplia variedad de reacciones al problema; una tarea considerada interesante por un docente de los institutos universitarios de Tecnología, puede producir en otro docente niveles altos de insatisfacción en el trabajo provocadas por altos niveles de angustia.

En consecuencia, la presión que se acumula puede causar estrés adverso en las emociones, procesos mentales y condición física de un docente. Cuando el estrés se vuelve excesivo, los docentes desarrollan síntomas que pueden dañar su desempeño laboral y su salud, e incluso poner en riesgo su capacidad de enfrentarse con el entorno; las personas que están bajo los efectos del estrés pueden ponerse nerviosas, generar una preocupación crónica, son vulnerables a la ira e incapaces de relajarse; cooperan poco y suelen recurrir excesivamente al alcohol u otros vicios.

Por lo tanto, es importante destacar que el estrés, fuera y dentro de las organizaciones educativas, debe ser mantenido en un bajo nivel, de modo que resulte tolerable en la mayoría de las personas, sin provocar los múltiples y variados trastornos emocionales o físicos. En las definiciones sobre el estrés o tensión expuestas anteriormente, se suele asociar el estrés con los aspectos menos agradables de la vida,

Así lo refiere Sharpe y Lewis (1979, p. 26) en su obra clásica “El Estrés”, siendo estos aspectos los siguientes:

“Stress” es demasiado trabajo, muy poca relajación.

“Stress” es hostilidad de los demás.

“Stress” es muy poco ingreso a demasiados gastos.

“Stress” es ruido y suciedad, sentir demasiado calor o un frío excesivo, sentirse demasiado cansado y deprimido.

Ahora bien, todas estas descripciones que se hacen del estrés, tienen un elemento en común: la tensión, que puede ser definida como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que poseen, se desarrollan una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica.

Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas, de las cuales las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión. Muchas veces ansiedad y estrés se usan como sinónimos, entendiéndose en ambos casos un mismo tipo de reacción emocional, caracterizada por alta activación fisiológica.



Sin embargo, existen diferencias al estudiar ambos fenómenos. El estrés es un proceso más amplio de adaptación al medio. La ansiedad es una reacción emocional de alerta ante una amenaza, es decir que dentro del proceso de cambios que implica el estrés, es la reacción emocional más frecuente. Muchos estímulos o situaciones pueden provocar en el individuo la necesidad de movilizar recursos para dar respuesta a las demandas de dicho estímulo, o para volver al estado de equilibrio en el que se encontraba inicialmente.

### **Marco metodológico**

#### Paradigma epistemológico de la Investigación

La investigación está basada en la complementariedad paradigmática, la cual de acuerdo con Guanipa (2007) es una simplificación de las técnicas, procedimientos y la manera de interpretar tanto los datos como la información teórica referencial donde, la preocupación de la investigadora se centró, no sólo en la decisión de utilizar números o palabras, sino en la forma de analizar, interpretar, describir, explicar los conocimientos adquiridos en el recorrido del estudio.

Atendiendo a estas consideraciones, se aplicó el paradigma positivista cuando se procesó la información cuantitativa obtenida mediante la aplicación de la encuesta presente para medir la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo en esta investigación, involucrando su universalismo. En ese sentido, Banister et al. Citados por Montero (1995) considera incorrecto suponer, que una investigadora cualitativa rehúse resumir numéricamente los datos o que siempre deba desechar el material que ha sido recolectado mediante técnicas representada en forma estadística.

En concordancia con las exigencias del proceso investigativo del paradigma con enfoque cualitativo, se incluye el particularismo de la investigadora (docente, con más de veinte años en una de las instituciones estudiadas) al interpretar la información numérica y teórica. Es decir, existe una complementariedad paradigmática, ya que, sin perder la hegemonía de lo cuantitativo en el contexto de las ciencias sociales o humanas, se apoya en lo subjetivo cualitativo, afianzando de esta manera el enfoque. Sin embargo, se debe tener claro, que las cifras no substituyen las evaluaciones de carácter teórico global, ni la construcción de sentido en relación con el objeto de la investigación.

En este mismo orden de ideas, Cook y Reichardt (1979) hacen referencia a lo que se puede considerar un error, la creencia que los investigadores que utilizan métodos cuantitativos serán positivistas lógicos. “Y nada está más lejos de la realidad, ni es más ignorante de las exigencias, alcances y posición epistemológica de tal corriente. Como dicen dichos autores” (1979, p. 12): muchos investigadores sociales que usan métodos cuantitativos se adscriben a una posición fenomenológica, citando como ejemplo mucho de lo que se hace en el campo de las teorías de la atribución o en el de los estudios sobre la introspección.



## Método de investigación

El método utilizado en la investigación es el hermenéutico, que según Martínez (2004) es el arte de interpretar los resultados, manteniéndose de manera implícita a lo largo de toda la investigación, es decir, en la elección del enfoque y de la metodología, en el tipo de reactivos que se formularon para recoger la información, en la recolección de los datos y finalmente en su análisis. Igualmente, se aplica en este estudio el método fenomenológico, propio de las investigaciones educacionales, donde se pone de manifiesto una descripción de la conducta humana, de la manera más desprejuiciada y completa posible, en el caso específico de esta investigación el estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los docentes.

## Tipo de investigación

La presente investigación tiene como objeto determinar la prevalencia de estrés laboral y la satisfacción con el trabajo de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología del Estado Zulia. El presente capítulo, para los efectos de clasificar el tipo de investigación en la que se ubica este estudio, es necesario señalar que el mismo se desarrolló en dos fases:

La primera, se corresponde con una investigación de tipo descriptivo, pues se trata de caracterizar el comportamiento de la variable en estudio y según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 61), "los estudios descriptivos buscan especificar las prioridades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis". En este sentido, se persigue dar oportuna respuesta por medio de alternativas válidas para tratar de solventar el problema en cuestión. De acuerdo con Chávez (2007), estos estudios pretenden resolver un problema en un periodo de tiempo determinado.

Según el período en el cual se recolectó la información, esta investigación se clasifica como prospectiva, debido a que toda la información se recolecta de acuerdo a las necesidades de las instituciones en estudio, para fines de especificar después de una planeación en correspondencia con lo planteado por Chávez (2007), para quien los estudios prospectivos son aquellos donde los datos se recolectan de acuerdo con los criterios del investigador y previa planeación del estudio.

De igual modo, esta primera fase de trabajo se apoya en una investigación de campo, ya que los datos se recogieron en el escenario natural donde el fenómeno se presenta y los mismos se obtienen de fuentes primarias, es decir, de los sujetos que presentaron las características señaladas en los indicadores de las variables, estrés laboral y la satisfacción con el trabajo de los docentes, tal como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2003).



## Población

Según Hurtado de Barrera (2000) la población se refiere a un conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de las cuales se desea obtener alguna información, según Hurtado de Barrera (2000); Siguiendo estas líneas de opinión, se establece para la presente investigación, los docentes de los Institutos Universitarios de Tecnología de Maracaibo (IUTM) y de Cabimas (IUTC), los cuales suman un total de 193 sujetos, cuyas características se establecen en el siguiente cuadro 1.

**Cuadro 1**

### Distribución de la población

Institutos Universitarios	IUTM		IUTC		Total
	Departamentos	Agropecuaria	Obra Civil	Mecánica	
Docentes Ordinarios	30	21	27	14	92
Docentes Contratados	22	32	30	17	101
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>193</b>

**Fuente:** División Administrativa IUTM y IUTC

## Consideraciones finales

En los docentes de los institutos universitarios del estado Zulia, el principal factor generador de estrés laboral es la sobrecarga de trabajo, lo cual, coincide con los autores de las teorías referenciales interpretadas quienes lo denominan sobre carga de trabajo, el progreso profesional también, es un factor generador de estrés porque los profesores, sienten tensión cuando esperan un beneficio legal o contractual y no lo reciben, sus aspiraciones profesionales quedan frustradas y la práctica de la enseñanza está repleta de condicionantes que impiden hacer realidad sus ideales profesionales.

Prevalece el estrés alto en una tercera parte de los profesores, lo que significa, dentro del espectro universitario, si la presión de los docentes aumenta hasta un punto de inflexión, entonces su desempeño frente a los alumnos sería igual a cero; podrían sufrir una descompensación, se enfrentarían al punto de no poder presentarse a trabajar. Sobre el establecimiento de estos niveles de estrés teniendo en cuenta la complejidad de la situación, porque el trabajo de estos profesionales consiste en formar recurso humano, lo cual profundiza aún más la situación.

Algunas labores de los docentes producen más estrés que otras, aquellas que implican rotación de turnos porque las actividades que representan doce horas de trabajo semanal, son distribuidas en la mañana, en la tarde y la noche; obligando al profesor a permanecer todo el día en la institución, el es trabajo rutinario o repetitivo, o entornos de alto riesgo, se asocian con un mayor nivel de estrés Se evidencia, que la prevalencia del estrés es significativa en la satisfacción y el desempeño



laboral puesto que, éste, genera efectos inmediatos sobre la salud, el comportamiento y el rendimiento de los docentes al punto que sufrido accidentes cardiovasculares originando su incapacitación.

La mayor presencia prevalece el estrés alto prevalece en once profesores, parece una baja cantidad, sin embargo, puede ir en aumento, el estrés excesivo interfiere en el desempeño, por el hecho de que cada uno de ellos, laboran con más cuarenta alumnos, de allí que un profesor en estas condiciones puede perder la capacidad de manejar las situaciones que se le presentan y ser incapaz de tomar decisiones, y hacer exhibir una conducta errática.

Analizados los factores de la satisfacción con el trabajo, se detectó que en la mayoría de los encuestados que los factores intrínsecos son determinantes de la satisfacción laboral de los docentes, porque el trabajo en sí mismo contribuye a su motivación, al reconocimiento de su trabajo lo cual satisface sus necesidades de desarrollo psicológico despertando su interés para ampliar sus conocimientos mediante el desarrollo de actividades creativas en la institución.

Respecto a Edad de los docentes, una cantidad moderada, manifestaron que cuando ingresaron a la vida laboral su trabajo era menos interesante, a medida que avanza su edad, el trabajo se vuelve más fácil en la rutina diaria y la mayoría piensan, que con la madurez experimentan las mejores oportunidades para realizar tareas más ricas. Ha sido comprobado en estudios recientes, que a medida que los trabajadores tienen más edad, tienden a estar más satisfechos con sus empleos, y posiblemente pueden reducir sus expectativas a situaciones más realistas y ajustarse mejor a situaciones laborales.

Los factores extrínsecos determinantes de la satisfacción laboral, para la mitad de los docentes de ambas instituciones algunas veces, el estatus que les proporciona origina altos niveles de motivación porque las condiciones físicas de las instalaciones y el clima institucional, les causan insatisfacción en el trabajo.

En cuanto al género de los docentes casi la mitad, consideran que las mujeres a pesar de gustarles el trabajo que realizan, están más insatisfechas que los varones mientras que, los hombres se preocupan más por la oportunidad de demostrar su utilidad y contar con un trabajo seguro. Sin embargo, las mujeres docentes, sienten más interés por la calidad de las relaciones interpersonales, la satisfacción con el trabajo de las mujeres docentes, se parecen más a la de los directivos.

Los niveles de satisfacción, según la mayoría de los profesores, existe una desproporción directa entre la cantidad de dinero que perciben y su nivel profesional dentro del instituto. En este caso, los niveles de satisfacción o insatisfacción más al salario que al nivel de calificación. Algunos consideran, que mientras más complejo es el trabajo mayor es mi nivel de satisfacción en el instituto y consideran que los cargos del nivel superior tienen mayor oportunidad de satisfacer sus necesidades motivadoras. Respecto al nivel de satisfacción, la mayoría de los docentes respondieron que, algunas veces los coordinadores gozan de mayor autonomía que



los docentes y el esfuerzo de los profesores con más categoría les otorga mayor posibilidad de satisfacer las necesidades intrínsecas.

Se detectó, que la principal consecuencia del estrés laboral, es una histeria de línea de montaje, lo cual es un extraño padecimiento que aparece repentinamente, se cree que podría estar ligado al estrés psíquico y físico en el trabajo. El mismo, está interviniendo en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los departamentos, existe fricción entre los directivos y los docentes lo cual, genera malestar colectivo en la institución. Se explica entonces, que la prevalencia, refiere a todos los individuos afectados, independientemente de la fecha de contracción del estrés. Por consiguiente, el estrés laboral en los docentes de los institutos universitarios del estado Zulia, le están enfrentando a situaciones en las que se producen dificultades para ejercer sus funciones y responsabilidades.

Finalmente, luego de analizar las puntuaciones obtenidas de las variables estrés laboral de los docentes y la satisfacción del desempeño laboral del personal docente de los Institutos Universitarios de Tecnología, se estableció que no existe correlación entre las variables estudiadas esto significa que el estrés laboral en los docentes no aumenta los niveles de satisfacción con el trabajo. Los casos y las puntuaciones de variables a correlacionar provienen de los docentes en los departamentos, se estableció inexistencia de correlación entre las variables, el incremento de los niveles de estrés laboral no aumenta ni disminuye los niveles de satisfacción con el trabajo de los docentes.

### Referencias bibliográficas

- COOK, T. y REICHARDT, T. (1979). *Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y los cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid. España. Editorial. Morata.
- CHÁVEZ, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo. Zulia Editorial Ars Grafics.
- FERNÁNDEZ - MONTALVO, J., GARRIDO LANDIVAR, E. (1999): *Psicopatología laboral. Trastornos derivados del trabajo*. Ed. Universidad Pública de Navarra Nafarroako Unibertsitate. Pamplona
- GARCIA, S y DOLAN, S. (1999) *La Dirección por Valores*. Madrid. España Mac Graw Hill.
- GUANIPA, M. (2007). Complementariedad paradigmática en la investigación. *Gestiopolis.com*. Anuncios Google <http://www.gestiopolis.com/index.htm>
- CAMPBELL, M. STANLEY, B. P. (2001). *Macroeconomía*. Publisher: McGraw-Hill College
- HERNÁNDEZ, R. FERNANDEZ, C. BAPTISTA, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill Companies, Inc. D.F. México.



- HERSEY, P. BLANCHARD, K. Y JOHNSON, D. (2000). *Administración del Comportamiento Organizacional*. Liderazgo Situacional. México.
- HOPPOCK, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York. Ed. Harper
- HURTADO DE BARRERA, J. (2000) *Retos y Alternativas en la Formación de Investigadores*. Caracas. Editorial SYPAL. Segunda edición.
- IVANCEVICH, J., KONOPASKE, R. y MATTESON, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Mac Graw Hill. Séptima edición.
- KERLINGER, F. y LEE, H. (2001). *Investigación del Comportamiento*. México. Mc Graw Hill. Cuarta edición
- KINICKI, A Y KREITNER, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Conceptos, problemas y prácticas. México. Mc Graw Hill.
- KYRIACOU, CHRIS (2003). *Anti - estrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- LOCKE, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. *Handbook of industry and organizational psychology*. Chicago. Ed. Rand McNally College.
- MARTINEZ, M. (2006). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. México. Editorial Trillas. Primera edición.
- MELGOSA, J. (1999). *Sin Estrés* (1ª. Ed.). España: Editorial SAFELIZ, S.L
- MUÑOZ, J. QUINTERO, J. y MUNÉVAR, R. (2001). *Cómo Desarrollar Competencias Investigativas*. Colombia. Editorial Nomos S. A.
- NAVARRO, J. (2000). *Los trabajadores piden de sus jefes que lideren sus equipos y no que manden por mandar*. Revista Capital/MADRID. España.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). *S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor*. Ginebra. Revista N° 37.
- PEIRÓ, J. M. (1991). *Psicología de la organización*. Madrid 5ª Ed.
- PEIRÓ, J. M. LUQUE, O., MELIÁ, J Y LOSCERTALES, F. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.
- RAMOS, J. (1999). *Manejo productivo del estrés en las empresas*. En: *Adminístrate Hoy*. 68. 42-44
- POSE, G. (2005). *Estrés en la evaluación institucional*. Extraído el 06 de abril, 2006, de la web: <http://www.evaluacióninstitucional.idoneos.com/index.php/34557>



RAMOS, J. (1999). *Manejo productivo del estrés en las empresas*. *Adminístrate Hoy*, 68 42-44

ROBBINS, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México. Prentice Hall.

ROBBINS, S. (2000) *La verdad sobre la dirección de personas*. Ediciones Gestión. S. A.

SANCHEZ DE GALLARDO, M. y MALDONADO, L. *Estrés en docentes universitarios*. Caso LUZ, URBE y UNICA. rcs. (online). 2003, Vol. 9, Nº 2 (citado 05 Junio 2007), p. 323-335.

SCHULTZ, D. P. (1998). *Psicología Industrial*. México. Editorial Mc Graw Hill.

SELYE, H. (1975). *Tensión sin angustia*. Ed. Guadarrama. Madrid.

SENLE, A. (1992). *Calidad y Liderazgo*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.

SENGE, P. (1992). *La Quinta Disciplina: El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje*. Buenos Aires: Ediciones Granica. S.A.

SHARPE, R. y LEWIS, D. (1979). *El estrés*. Ed. Luis de Caralt. Barcelona.

SENGE, P. (1992). *La Quinta Disciplina: El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje*. Buenos Aires: Ediciones Granica. S.A.

SIERRA BRAVO, R. (2000) *Técnicas de investigación social*. Ed. Paraninfo. Madrid.

SLIPAK, O. (1994). "Estrés y perfiles de personalidad". *Estrés*, vol. 2, Nº. 2, págs. 18–23. Buenos Aires, 20. <http://www.alcmeon.com.ar> 19ª\_03

TRAVERS. CH, J. COOPER, C. L. (1997): *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Ed. Paidós.

TROCH A. (1982). *El estrés y la personalidad*. México: Editorial Herder.

VALDÉS, M. (1985). *Psicobiología del estrés*. Barcelona: Editorial Martínez

ZEPEDA, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Ed. Addison Wesley Longman.

ZIELSKE, H. A. (1980). Remembering and Forgetting. *Television and Journal of Advertising Research*. 20 (April), 7-13.

### **Trabajos de grado**

OLIVARES, J. QUINTANA DEL SOLAR, M. MATTA, C. et al. (2006). *Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica*. Rev. Estomatol. Universidad Cayetano Heredia. Perú.



Documento en línea. Ene-junio 2006, Vol.16, N° 1 [citado 25 Noviembre 2007], p. 21- 25. ISSN 1019-4355 Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1019-43552006000100005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-43552006000100005&lng=es&nrm=iso)

GONZÁLEZ DE DURÁN (2003). *Factores del estrés que inciden en el desempeño laboral de docentes y directivos de la Unidad Educativa las Cúpulas de PDVSA*. Estado Zulia.

SÁNCHEZ DE GALLARDO Y MALDONADO (2003). *Determinar el estrés en docentes universitarios activos, mediante las subvariables: situaciones estresantes, síntomas manifestados, formas de afrontamiento, personalidad típica y motivos sociales (logro, afiliación y poder)*. Maracaibo: Universidad del Zulia.

OLIVARES (2001). *Incidencia del estrés laboral sobre el desempeño del personal de la Droguería Los Andes, C. A, sucursal Maracaibo*. Estado Zulia.

SÁNCHEZ (2001) *“Incidencia del Estrés en el rendimiento laboral, caso: Tecnomecánica Occidente (TECNIMOCA)”*. Estado Zulia.

HERNÁNDEZ (2001). *“Incidencia del estrés en la satisfacción del desempeño laboral de los empleados administrativos de la fundación Instituto Municipal de la Energía FIME”*. Estado Zulia.

MUGUERZA (2001) *“Factores individuales generadores de estrés en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la URBE”*. URBE. Estado Zulia.

CASTILLO (1999). *“El estrés laboral y su relación con el desempeño de la mujer profesional en la industria petrolera”*. Estado Zulia.