

# EL ESTRÉS DE LOS ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS: LA UMCE<sup>1</sup>

## THE STRESS OF UNIVERSITY ACADEMICS: UMCE

Daniel Velázquez Vázquez<sup>2</sup>

Maestro en Ingeniería

Candidato a Doctor en Administración (organizaciones)

Centro de Investigación, Facultad de Estudios Superiores, Aragón

Universidad Nacional Autónoma de México

---

### Resumen

A una muestra de 48 académicos y académicas de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) se le aplicó un instrumento *ad hoc* para identificar sus niveles de estrés y de apoyos en las áreas: personal, laboral-organizacional y social-situacional. Los análisis sugieren que la armonía entre su estrés y los apoyos que reciben no está asociada a la Facultad de adscripción, y sí lo está con su jerarquía académica, estabilidad laboral, antigüedad y grado académico y el turno de trabajo. Los resultados fueron comparados con los obtenidos para sus homólogos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) e indican que en las áreas personal y laboral tienen mejor armonía que los de la UAM, contrario a lo que ocurre en el aspecto social, y que su satisfacción laboral y con su salario está cercana a la media.

**Palabras claves:** Estrés, Satisfacción laboral, Satisfacción con el salario, Académicos universitarios.

### Abstract

An *ad hoc* instrument was applied to a sample of 48 male and female academics from Metropolitan University of Educational Sciences (UMCE); to identify their stress levels and support in the following areas: personal, labor-organizational and social-situational. The analysis suggests that harmony between stress and aids that they receive are not attached to the adscription Faculty and it is with their academic hierarchy, stability of employment, seniority and academic degree and work shift. The results were compared with those obtained for their counterparts from the National Autonomous University of Mexico (UNAM) and the Autonomous University of Madrid (UAM) and indicate that the personal and working areas have better harmony than those of the UAM, contrary that happens in social aspect, while job and salary satisfaction are close to the mean level.

**Key words:** Stress, Job satisfaction (Labor satisfaction), Satisfaction with pay (Salary satisfaction), University Academics.

## Problemática

Entre las organizaciones más importantes de las naciones se encuentran las Organizaciones de Educación Superior (OES). Este lugar de privilegio se debe a las contribuciones científicas, producto del incesante trabajo de sus académicos. Tanto investigadores, profesores y técnicos contribuyen al desarrollo de las actividades sustantivas de las OES: investigación, docencia y difusión y extensión de la cultura y el arte. La labor de los académicos refleja el compromiso hacia su organización y hacia la sociedad que le da origen, sustento y razón de ser. El fruto de este compromiso se ve cristalizado en la generación y transmisión del conocimiento que impacta en la producción, la economía y el desarrollo social, político y cultural de sus países.

Al respecto, Juan Ramón de la Fuente sostiene la tesis de que las universidades son la inteligencia de los países. La información, señala, es el primer paso, máxime cuando hoy asistimos a una revolución de la tecnología de la información y las comunicaciones. Y la educación es, en su concepto, no sólo el gran instrumento para generar y para transmitir conocimiento, sino también el mecanismo para discernir qué hacemos con este conocimiento, cómo lo empleamos en nuestra vida personal, laboral y social en el plano de las grandes decisiones<sup>3</sup>.

Esta “revolución” ha generado cambios significativos en casi todas las organizaciones y facilitado la mundialización. Esta última, a su vez, ha generando innumerables beneficios para el quehacer del hombre. Sin embargo, no todo se traduce en impactos positivos. Existen evidencias que reconocen los aspectos negativos de la “globalización” en los que están incluidos los referentes a los recursos humanos de las OES.

Hinkelammert, F. señala a la globalización como la responsable de haber desarrollado una fórmula que habla de “un nuevo modelo basado en el capital humano” y en el que las OES son vistas como parte del proceso de producción en función de su rentabilidad, destacando, en primer lugar, que las OES no puede ser equiparadas a las organizaciones productivas convencionales y que los seres humanos no deben ser considerados como “capital humano”<sup>4</sup>.

En este contexto, las condiciones laborales en las OES, según Porter, L. elimina de sus académicos, la identidad y vocación, produciendo en ellos esquizofrenia, manías, autocomplacencias y depresiones<sup>5</sup>. En el mismo sentido, Arriaga, M. señala que estas condiciones son el resultado de problemas de recursos escasos y considera que se debe evaluar el impacto de los programas de productividad (procesos de evaluación para la obtención de estímulos económicos) sobre el proceso educativo, las relaciones laborales y la salud de los académicos<sup>6</sup>.

A pesar de lo anterior, se debe considerar que el equilibrio sólo existe como excepción siendo el caos la ruta de la creación y que los conflictos en las OES son consecuencia directa de una organización dinámica y pueden ser canalizados para la mejora continua y, así, sustituir sus símbolos ante la sociedad (De Sousa, B.)<sup>7</sup>.

En resumen, la administración de recursos humanos ha descuidado un aspecto de suma importancia, el análisis del bienestar del personal docente de las OES y la consecuencia de ésta en las mismas organizaciones. El balance inadecuado entre los niveles de estrés del personal y los apoyos laborales-organizacionales que reciben de las OES ha deteriorado su identidad y vocación, modificando con ello la naturaleza y el sentido de su labor. Las OES son lo que es su personal, por lo tanto, las disfunciones individuales impactan negativamente en el trabajo armónico de las organizaciones. De esta forma, la generación y transmisión del conocimiento, misión de las OES, no tiene el efecto esperado en la producción, la economía y el desarrollo social, político y cultural de muchos países.

Por lo anterior, es necesario el análisis del apoyo de orden laboral que recibe el personal de las OES, el nivel de su satisfacción en el trabajo y de remuneración, considerando para esto sus características personales. Esto se puede lograr a través del conocimiento de sus niveles de estrés y de apoyos en las áreas: personal, laboral-organizacional y social-situacional. Su análisis nos permitirá

estar en condiciones de evaluar procesos más conscientes e iniciar la discusión orientada a generar una mejor calidad de vida para su personal y esto, a su vez, se refleje en el incremento de su producción individual en las funciones sustantivas de las OES.

## Preguntas de la investigación

El planteamiento del problema de investigación da luz a la formulación de una serie de interrogantes que pueden ser planteadas de la siguiente forma: ¿el personal de las OES desarrolla una labor estresante?, ¿realmente tienen un nivel de estrés que le impide cumplir adecuadamente con sus funciones laborales?, ¿a qué se debe que tengan estos niveles de estrés, a sus características personales, a sus labores en la organización o a sus relaciones sociales y familiares?, ¿no reciben de parte de su organización los apoyos necesarios para cumplir con sus labores y tener un nivel adecuado de estrés?, ¿los apoyos de tipo personal, social y familiar no les ayudan a mantener un nivel adecuado de estrés?, ¿sus niveles de estrés se deben a la falta de apoyos por parte de la organización o a la falta de recursos personales, sociales y familiares?, ¿están insatisfechos con las funciones que desarrollan en las OES?, ¿están insatisfechos con la remuneración que reciben por sus labores?, ¿con qué aspecto de sus vidas tiene mayor relación sus niveles de estrés?, ¿con qué aspecto de sus vidas tienen mayor relación los apoyos que reciben?, ¿el estrés, los apoyos que reciben, el grado de satisfacción laboral y de remuneración dependen de sus condiciones particulares?

## Objetivos

Se pretende Identificar los niveles de estrés y de apoyos de los académicos de las OES en las áreas: personal, laboral-organizacional y social-situacional. Asimismo, analizar su grado de satisfacción laboral y de remuneración y determinar si sus diferencias de estrés, apoyos, satisfacción laboral y de remuneración están asociadas al lugar donde trabajan o son producto del azar.

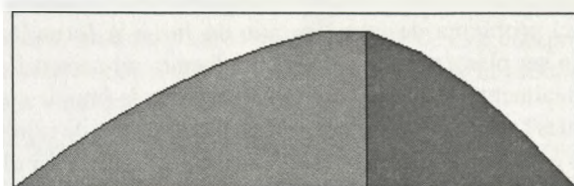
## Consideraciones teóricas

A partir de los planteamientos de Hans Selye, el crecimiento en el conocimiento sobre el estrés ha sido sostenido. Hoy, ya está reconocido al estrés como un factor de respuesta humana de impacto individual y social y como agente productor de alteraciones de salud que causa una menor productividad laboral, sea a través de un mayor ausentismo, enfermedades psicosomáticas o errores en el propio desempeño. Los estresores amenazan nuestra integridad o bienestar físico y psíquico. Cruz, M. y Luis Vargas, proponen una definición que procura incorporar lo más típico del estrés. De esta manera, lo definen como “el comportamiento heredado, defensivo y/o adaptativo con activación específica neuroendocrina ante el estresor amenazante”<sup>8</sup>.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud ha determinado que los tres criterios esenciales de salud mental de un individuo son: a) el conocimiento y aceptación de sí mismo; b) la correcta percepción del ambiente, y c) la aptitud para la integración, que le permita hacer frente a las necesidades y dificultades de la existencia, tanto en periodo de crisis como ante los continuos esfuerzos de adaptación que exige la vida cotidiana. En este sentido varios estudios han mostrado que el desempeño de una persona sujeta a tensión o presión aumenta hasta un cierto punto para luego decaer si la presión lo sobrepasa. La figura A es un intento de representación gráfica del estrés vs. productividad. En ella, se observa que el rendimiento personal está relacionado directamente con el estrés: a mayor estrés, mayor productividad. Sin embargo, existe un punto de ruptura en esta secuencia en el cual, si se sigue aumentando el estrés a niveles muy altos, el rendimiento individual disminuye.

Vale la opinión del doctor Torres, J. R., cuando hace la analogía entre el estrés y las cuerdas de un violín, cuando las cuerdas están demasiado flojas el violín no podrá ser usado para producir una

bella melodía, cuando se tensan demasiado las cuerdas, se corre el riesgo de romperlas, por lo tanto, las cuerdas deben ser tensadas en un nivel adecuado<sup>9</sup>. Haciendo una extensión de esta analogía, también se puede afirmar que la tensión adecuada varía en función del instrumento y de la persona que hará cierto tipo de música.



*Figura A.- Curva Estrés-Productividad*

Además de lo anterior, se debe considerar que los niveles de estrés en los individuos son valores relativos debido a que cada uno cuenta con niveles diferentes de apoyos que le permiten enfrentar la tensión de formas y matices diferentes. Podemos observar que existen personas con fuertes presiones laborales y/o sociales que responden adecuadamente porque cuentan los apoyos adecuados a las exigencias. Por esto, además de los niveles de estrés, se deben considerar los soportes que le son propios a los individuos o que le son dados desde fuera de él mismo. Entonces, las mediciones para nuestros análisis deben ser guiadas por la premisa de considerar que lo más importante es el balance entre el estrés y los apoyos.

El instrumento que mide las situaciones vitales de mayor y menor importancia, sean éstas positivas o negativas para la vida de las personas es el denominado SWS-Survey de salud mental, estrés y trabajo, cuyas siglas en inglés corresponden a los conceptos Self, Work, Social, diseñado por Gutiérrez, R., Ito, E., Contreras, C. y Atenco, F.<sup>10</sup> a partir del modelo de Ostermann, R.<sup>11</sup> (1989), con la validez<sup>12</sup> y confiabilidad a que llegaron Gutiérrez, R., Ostermann, R., Ito, E., Contreras, C. y Atenco, F.<sup>13</sup> y que ha sido aplicado en ambientes diversos por Gutiérrez, R., Ito, E., Contreras, C. y Atenco, F.<sup>14</sup>. Asimismo, ha sido adaptado por Agustín de la Herrán Gascón y Daniel Velázquez Vázquez, profesores titulares de la UAM y de la UNAM, respectivamente.

El instrumento del modelo SWS-Survey fue diseñado para uso generalizado en países del llamado tercer mundo y ha demostrado que es sensible a las variaciones culturales y puede ser utilizado como una medida estandarizada independiente para evaluar el nivel de estrés de los trabajadores (Gutiérrez, R., Contreras, C. e Ito, E.)<sup>15</sup>. Con él se operacionaliza el modelo teórico que considera variables negativas (de estrés) y positivas (de apoyo) y postula que el estrés consiste en el interjuego de factores en tres áreas: personal, laboral-organizacional y social-situacional.

El SWS-Survey lo conforman 200 reactivos que comprenden las tres dimensiones en sus aspectos de apoyos y estresores. Adicionalmente, incluye dos escalas de salud mental (estas últimas no son materia de análisis); sólo se toman en consideración el estrés-trabajo tomando variables positivas (de apoyo) y negativas (de estrés) y sus relaciones; asimismo, se estudia la relación existente entre éstas y las siguientes variables demográficas: estabilidad laboral, antigüedad, salario, estímulos económicos, nivel académico, lugar de trabajo y área, funciones que desarrollan, cantidad de horas que trabajan por semana, turno, sexo, edad, estado civil y número de dependientes económicos. Las escalas son las que a continuación se describen:

**Estrés Personal (EP):** componentes que reflejan la disposición individual y comportamientos (que incluyen emociones) que generan culpa, fracasos e ineffectividad, y comportamientos socialmente inapropiados, como la levitación, proyección y reserva extrema.

**Apoyo Personal (AP):** refleja la disposición individual y comportamental consistente en actitudes de autoconfianza, habilidad para manejar y controlar eventos de vida (adecuadas y efectivas estrategias de enfrentamiento a los diversos estresores), satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes consigo mismo en la propia situación de vida.

**Estrés en el Trabajo (ET):** se refiere a los factores de estrés en el lugar de trabajo debidos a la naturaleza de la ocupación, a sus condiciones, a los conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia, dirección ineficaz y a los conflictos en el trabajo, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización.

**Apoyos en el Trabajo (AT):** son los elementos que propician plenamente el desarrollo de la potencialidad de la persona, trabajo con alto significado, buenas relaciones interpersonales de apoyo y en general, condiciones de trabajo confortables.

**Estrés Social (ES):** comprende situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito del trabajo e incluyen condiciones de vida caóticas, peligrosas o insalubres, relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, con los amigos y con los vecinos, responsabilidades abrumadoras, entre otras.

**Apoyo Social (AS):** se refiere a la ayuda proporcionada por amigos y parientes que le dan a la persona que está bajo situación de estrés, un confort tanto físico como psicológico. Comprende situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito del trabajo que incluyen tanto relaciones compatibles, útiles y satisfactorias como condiciones de vida confortables y protegidas.

Cada escala tiene un rango de evaluación de 25 a 125 puntos y se incluyen como reportes individualizados del instrumento.

## Metodología

La investigación se realizó en tres de las organizaciones más importantes de México, España y Chile: la UNAM, la UAM y la UMCE. Éstas tienen un reconocido prestigio en sus países y a nivel Iberoamericano. Este lugar de privilegio se debe a las contribuciones científicas del incesante trabajo de sus académicos.

**Sujetos del estudio.** Los académicos que participaron en el estudio son los profesores que “viven la universidad”. En particular, en la UNAM sólo participaron los académicos de las cinco Facultades Multidisciplinarias conocidas como Facultades de Estudios Superiores (Acatlán, Aragón, Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza). Los participantes se distinguen sobre otras figuras académicas por el hecho de trabajar tiempo completo en labores de docencia, investigación y difusión y extensión de la cultura y el arte. Tienen nombramientos de profesores, investigadores y técnicos académicos; sus categorías son asociados y titulares.

**La muestra.** El tamaño de la muestra fue representativa y proporcional al número de académicos de tiempo completo de cada universidad. La selección de los participantes fue aleatoria y su adscripción fue la siguiente: 193 de la UNAM, 53 de la UAM y 48 de la UMCE.

Para la UMCE, en particular, se invitó a participar a 135 académicos seleccionados al azar, su distribución por Facultad fue la siguiente: 33 de Ciencias Básicas, 34 de Filosofía y Educación, 33 de Artes y Educación Física y 35 de Historia, Geografía y Letras.

**Recolección y análisis de la información.** Se aplicó el instrumento a los académicos de las tres universidades dentro de los ciclos escolares, es decir, el instrumento del SWS-Survey fue cumplimentado por los académicos dentro del calendario de docencia. Para cada cuestionario se aplicó un análisis de consistencia con la finalidad de aceptar o rechazar la información proporcionada, así, de los 59 cuestionarios cumplimentados en la UMCE, se aceptaron 48 y se rechazaron 11. Para los análisis estadísticos de lo reportado por los docentes, se utilizó el programa SPSS, aplicando la estadística descriptiva y la prueba chi-cuadrado.

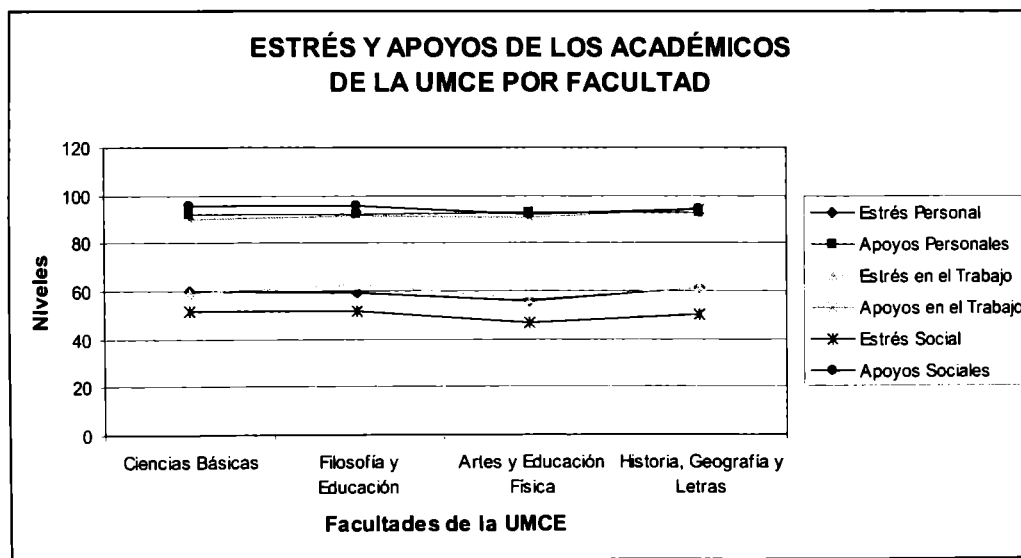
## Resultados en la UMCE

A manera de síntesis, se puede decir que lo más sobresaliente de las características de los 48 participantes es la siguiente: el 18,8% fue de la Facultad de Ciencias Básicas, 37,5% de la Facultad de Filosofía y Letras, 25,0% de la Facultad de Artes y Educación Física y el 18,8% de la Facultad de Historia, Geografía y Letras; el 66,7% son asociados y el 33,3% son titulares; el 87,5% son definitivos y el 12,5% son interinos; el 77,1% tiene una antigüedad académica igual o mayor a los 20 años; el 39,6% son varones y el 60,4% son mujeres; el 87,5% tiene 50 años o más de edad; el 70,8% está casado(a) o tiene compañero(a) viviendo en unión libre y el 29,2% es soltero(a), divorciado(a) o viudo(a); el 16,7% tiene la licenciatura como nivel máximo de estudios, el 64,6% tiene el magíster y el 18,8% tiene el doctorado o el posdoctorado; en cuanto a los dependientes económicos, el 62,5% tiene entre 1 y 3, el 8,3% tiene entre 4 y 6 y el 29,2% no tiene; el 58,3% ha ocupado un cargo de gestión en los últimos dos años; y el 60,4% no hace ninguna actividad adicional a la que realiza en la UMCE.

Los niveles de estrés y apoyos en las dimensiones personal, laboral y social se muestran en la tabla 1 y en el gráfico 1.

Facultades de la UMCE	Estrés personal	Apoyos personales	Estrés en el trabajo	Apoyos en el trabajo	Estrés social	Apoyos sociales
Ciencias Básicas	60,00	91,89	59,33	90,33	51,44	95,89
Filosofía y Educación	59,39	92,22	62,83	91,56	51,77	95,44
Artes y Educación Física	55,50	92,58	56,75	91,00	47,00	92,00
Historia, Geografía y Letras	61,56	92,56	61,22	93,89	50,00	94,22

Tabla 1.- Niveles de estrés y apoyos de los académicos de las Facultades de la UMCE



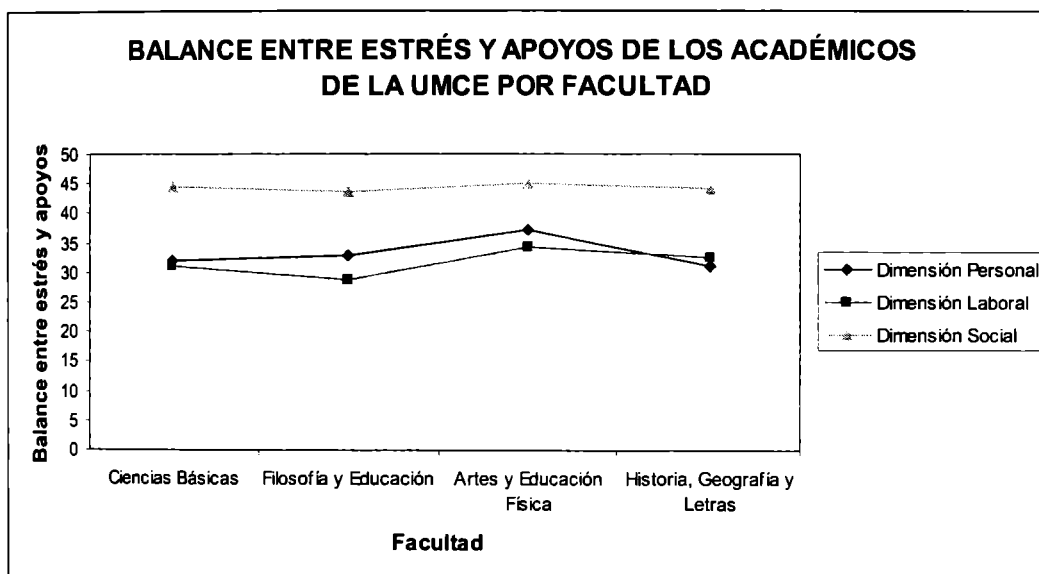
Gráfica 1. Comparativo entre las Facultades de la UMCE

Es importante destacar que los valores expuestos no dicen mucho si no se les aprecia cualitativamente. Para esto, se clasificó el nivel del estrés y los apoyos para cada académico por facultad en función de niveles bajos, medios o altos.

El balance entre los niveles de estrés y apoyos respectivos, que es lo más importante de la medición, se obtuvo al calcular la diferencia entre los niveles de estrés y los de los apoyos en cada una de las dimensiones. De la tabla 1 se calcularon las diferencias y se construyó la tabla 2 y la gráfica 2. Se debe notar que los valores positivos indican que los apoyos con los que cuentan los académicos son mayores que los estresores.

Facultades de la UMCE	DIMENSIÓN		
	Personal	Laboral	Social
Ciencias Básicas	31.89	31.00	44.45
Filosofía y Educación	32.83	28.73	43.67
Artes y Educación Física	37.08	34.25	45.00
Historia, Geografía y Letras	31.00	32.67	44.22

**Tabla 2.- Balance entre los niveles de estrés y apoyos de los académicos de las Facultades de la UMCE**



*Gráfica 2.- Comparativo entre los balances de las Facultades de la UMCE*

Después de calcular las diferencias entre los niveles de estrés y de apoyos se puede observar (tabla 2 y gráfica 2) que existen pequeñas diferencias en los balances entre las Facultades. Para estar en posibilidades de establecer que dichas diferencias están o no asociadas a la Facultad de adscripción de los académicos se realizaron seis pruebas chi-cuadrado a un nivel de significancia = 0.05, obteniendo los resultados que se muestran en la tabla 3.

	NIVELES DE ESTRÉS		
	PERSONAL	EN EL TRABAJO	SOCIAL
Facultad	$\chi^2 (12) = 14.90, \alpha = 0.25$	$\chi^2 (12) = 19.51, \alpha = 0.08$	$\chi^2 (12) = 11.55, \alpha = 0.48$
	NIVELES DE APOYOS		
	PERSONALES	EN EL TRABAJO	SOCIALES
Facultad	$\chi^2 (12) = 15.51, \alpha = 0.22$	$\chi^2 (12) = 12.78, \alpha = 0.39$	$\chi^2 (12) = 18.37, \alpha = 0.07$

**Tabla 3.- Resultados de la prueba chi-cuadrado que prueban que no existe asociación entre la Facultad de adscripción de los académicos con el estrés y con los apoyos**

De la tabla 3 se deriva que el estrés de los académicos y los apoyos con que cuentan no están asociados a la Facultad de adscripción y, por lo tanto, las diferencias observadas son producto del azar. Asimismo, se realizaron 33 pruebas más con las participaciones de los académicos de la UMCE, sin distinción de la Facultad de adscripción, para establecer si el estrés personal, laboral-organizacional y social-situacional, está asociado con las variables demográficas. De estos análisis se puede afirmar que el estrés personal está asociado a la jerarquía académica, la estabilidad laboral, la antigüedad académica y el nivel de estudios (grado académico), mientras que el estrés en el trabajo está asociado únicamente con la estabilidad laboral y el nivel de estudios de los académicos, en el mismo sentido. el estrés social está asociado a la jerarquía académica, la estabilidad laboral, la antigüedad académica y el turno de trabajo. Los detalles de estas asociaciones se pueden observar en las tablas 4a, 4b y 4c, donde se muestran los resultados de las pruebas chi-cuadrado para probar las asociaciones entre el estrés en sus tres dimensiones y las variables demográficas.

<b>EL ESTRÉS PERSONAL ESTÁ ASOCIADO A:</b>	
La jerarquía académica [ $\chi^2 (2) = 8.68, \alpha = 0.01$ ]	Los profesores asociados presentan mayores niveles de estrés personal
La estabilidad laboral [ $\chi^2 (2) = 8.10, \alpha = 0.02$ ]	Todos los profesores interinos que participaron tienen niveles altos de estrés personal
La antigüedad académica [ $\chi^2 (4) = 11.44, \alpha = 0.02$ ]	Los de menor antigüedad académica presentan mayores niveles de estrés personal
El grado académico [ $\chi^2 (4) = 16.23, \alpha = 0.00$ ]	Los académicos con nivel de magíster presentan mayores niveles de estrés personal

**Tabla 4a.- Asociaciones entre las variables demográficas y el estrés personal**

<b>EL ESTRÉS EN EL TRABAJO ESTÁ ASOCIADO A:</b>	
La estabilidad laboral [ $\chi^2 (2) = 6.45, \alpha = 0.04$ ]	Los profesores interinos tienen mayores niveles de estrés en el trabajo
El grado académico [ $\chi^2 (4) = 9.62, \alpha = 0.04$ ]	Los académicos con nivel de magíster presentan mayores niveles de estrés en el trabajo

**Tabla 4b.- Asociaciones entre las variables demográficas y el estrés laboral-organizacional**



<b>EL ESTRÉS SOCIAL ESTÁ ASOCIADO A:</b>	
La jerarquía académica [ $\chi^2 (2) = 7.93, \alpha = 0.02$ ]	Los profesores asociados presentan mayores niveles de estrés social
La estabilidad laboral [ $\chi^2 (2) = 7.91, \alpha = 0.02$ ]	Los profesores interinos tienen mayores niveles de estrés social
La antigüedad académica [ $\chi^2 (4) = 9.55, \alpha = 0.05$ ]	Los de menor antigüedad académica presentan mayores niveles de estrés social
El turno de trabajo [ $\chi^2 (2) = 8.34, \alpha = 0.02$ ]	Los que trabajan en un solo turno (matutino o vespertino) tienen mayores niveles de estrés social que aquellos que trabajan en turno mixto.

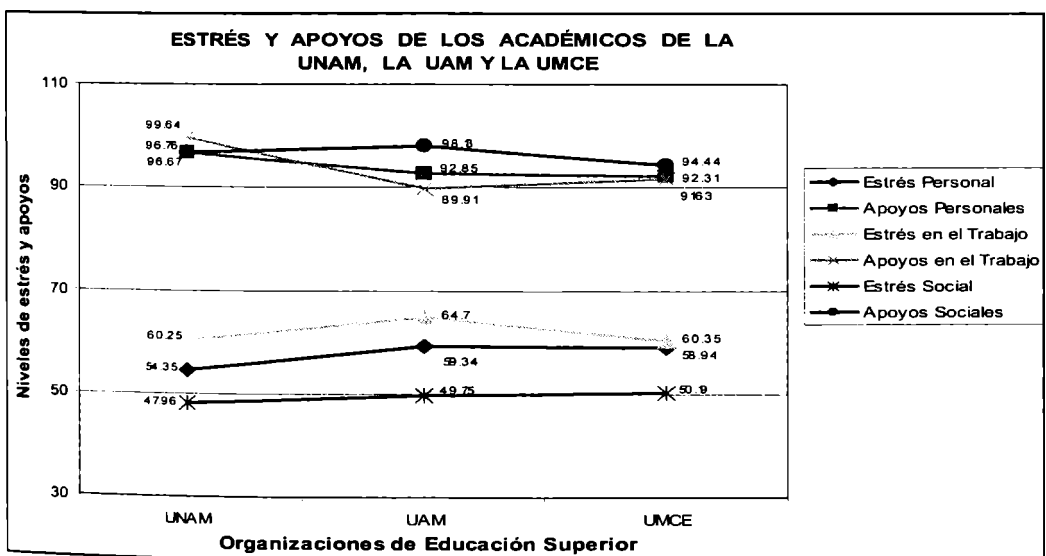
**Tabla 4c.- Asociaciones entre las variables demográficas y el estrés social**

### Comparativo entre la UMCE, LA UNAM Y LA UAM

Es importante, para las tres universidades, conocer su ubicación respecto a otras universidades y, aunque los resultados no pueden considerarse lineales por la diferencia contextual, no deja de ser importante el saber lo que ocurre en otras organizaciones que tienen la misma misión. Los niveles medios de estrés y apoyos en las dimensiones personal, laboral-organizacional y social-situacional de las tres universidades se muestran en la tabla 5 y en la gráfica 3.

Organización de Educación Superior	Estrés personal	Apoyos personales	Estrés en el trabajo	Apoyos en el trabajo	Estrés social	Apoyos sociales
UNAM	54.35	96.67	60.25	99.64	47.96	96.76
UAM	59.34	92.85	64.7	89.91	49.75	98.13
UMCE	58.94	92.31	60.35	91.63	50.19	94.44

**Tabla 5.- Comparativo de los niveles medios de estrés y apoyos de la UNAM, UAM y UMCE**

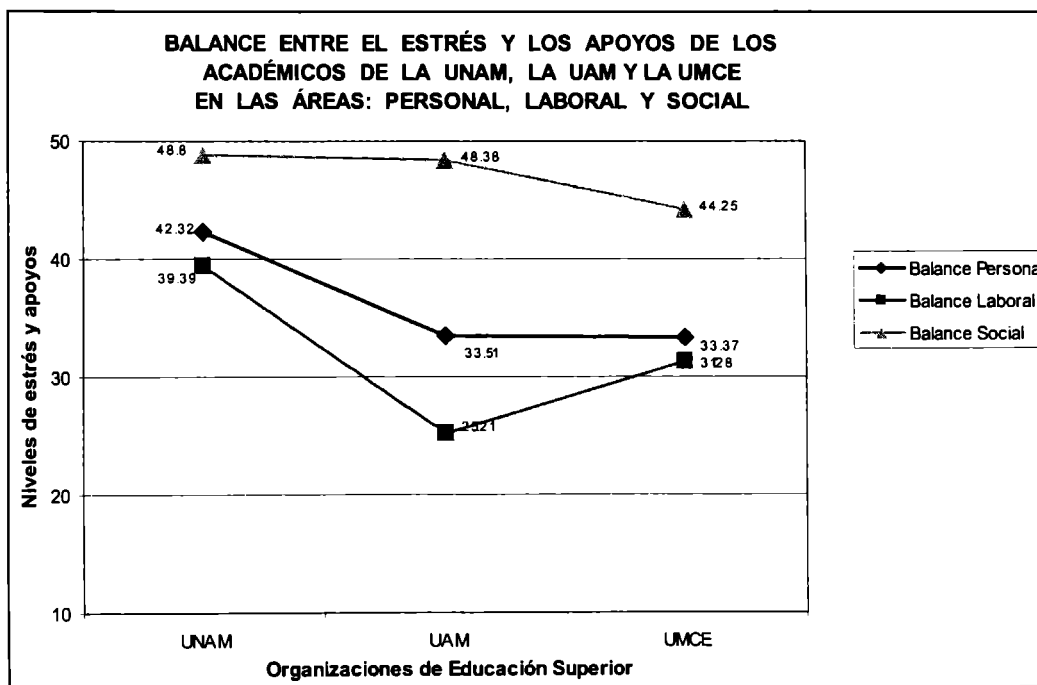


**Gráfica 3.- Comparativo de los niveles medios de estrés y apoyos de la UNAM, UAM y UMCE**

De la misma forma, el balance entre los niveles medios de estrés y apoyos se muestran en la tabla 6 y en la gráfica 4. Estos resultados son, desde la perspectiva organizacional, los hallazgos más importantes de la investigación debido a que establecen un referente para las tres universidades.

Organización de Educación Superior	ÁREAS		
	Personal	Laboral	Social
UNAM	42.32	39.39	48.80
UAM	33.51	25.21	48.38
UMCE	33.37	31.28	44.25
Media	36.40	31.96	47.14

Tabla 6.- Balance entre los niveles medios de estrés y apoyos de la UNAM, UAM y UMCE



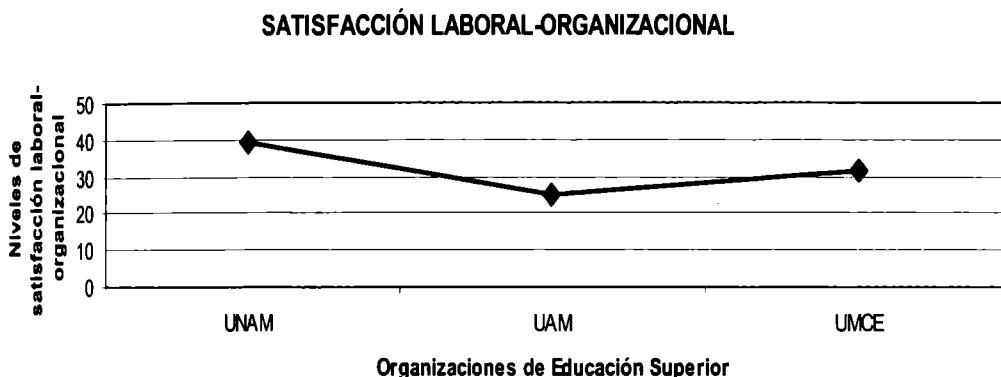
Gráfica 4.- Balance entre los niveles medios de estrés y apoyos de la UNAM, UAM y UMCE

### Satisfacción laboral y con el salario

Del mismo SWS-Survey se puede estimar la satisfacción laboral-organizacional y salarial de quienes lo cumplimentan. Así, los indicadores obtenidos en las tres universidades y su media se presentan en las tablas 7 y 8 y las gráficas 5 y 6.

Organización de Educación Superior	Niveles de Satisfacción Laboral-Organizacional
UNAM	39.39
UAM	25.21
UMCE	31.28
Media	31.96

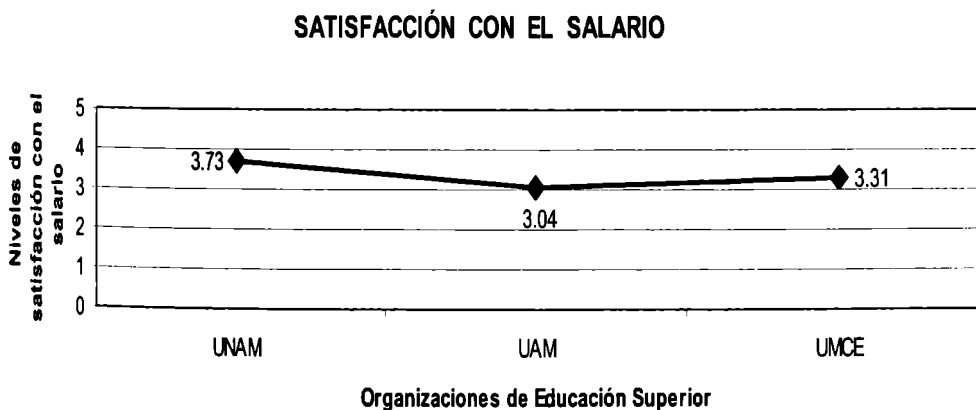
Tabla 7.- Satisfacción laboral en la UNAM, la UAM y la UMCE



Gráfica 5.- Satisfacción laboral en la UNAM, la UAM y la UMCE

Organización de Educación Superior	Niveles de Satisfacción con el Salario
UNAM	3.73
UAM	3.04
UMCE	3.31
Media	3.36

Tabla 8.- Satisfacción con el salario en la UNAM, la UAM y la UMCE



Gráfica 6.- Satisfacción con el salario en la UNAM, la UAM y la UMCE

Es importante señalar que la escala que mide la satisfacción con el salario es de 1 a 5 y que, a diferencia de todos los demás resultados, que son valores relativos, ésta sí puede considerarse como un valor puntual. Un 1 significa que el académico está completamente insatisfecho con su salario mientras que un 5 indica exactamente lo contrario.

## Conclusiones

Los académicos de la UMCE manifiestan tener mayores niveles de apoyos personales y laborales-organizacionales que apoyos sociales-situacionales. Respecto al nivel de autoconfianza, habilidad para manejar y controlar eventos de vida (adecuadas y efectivas estrategias de enfrentamiento a los diversos estresores), satisfacción de sí mismos y con perspectivas congruentes en la propia situación de vida, los académicos de la UMCE presentan indicadores muy similares a los que manifiestan tener los académicos de la UAM.

En lo referente a las condiciones y conflictos interpersonales en el trabajo, a la eficacia o ineficacia de la organización, a los conflictos laborales y a las condiciones para la autorrealización y el pleno desarrollo de la potencialidad, los académicos de la UMCE se ubican así mismo mejor que sus homólogos de la UAM.

Sin embargo, manifiestan un bajo nivel en cuanto a la ayuda proporcionada por amigos y familiares que les dé confort tanto físico como psicológico y sostienen menores relaciones compatibles, útiles y satisfactorias, respecto a los académicos de la UNAM y de la UAM.

En cuanto a la satisfacción laboral-organizacional y la satisfacción con el salario, la UMCE se coloca muy cercana a la media calculada entre las tres universidades en las que se ha realizado el estudio, mejorando ampliamente a la UAM.

De los análisis se puede afirmar que los niveles de estrés y de apoyos en las tres dimensiones se manifiestan con independencia de la Facultad a la que pertenecen los académicos de la UMCE.

Finalmente, el estrés personal sí está asociado a la jerarquía académica, la estabilidad laboral, la antigüedad académica y el nivel de estudios (grado académico), mientras que el estrés en el trabajo está asociado únicamente a la estabilidad laboral y su nivel de estudios, en el mismo sentido, el estrés social está asociado a la jerarquía académica, la estabilidad laboral, la antigüedad académica y el turno de trabajo.

## Discusión

A pesar de no estar en condiciones de hacer un perfil por cada Facultad de la UMCE debido a que el número de participantes en tres de las cuatro que la integran no fue representativo, los académicos que cumplimentaron el SWS-Survey sí constituyeron una muestra confiable para determinar un perfil de la UMCE. Por lo tanto, los resultados particulares obtenidos para cada Facultad deben ser considerados con las reservas apropiadas.

En cambio, la información proporcionada por los académicos de la Facultad Filosofía y Educación, sí es confiable para definir un perfil de dicha unidad universitaria. En ésta se contó con un número suficiente de participantes que describe un comportamiento normalizado respecto a las variables demográficas, implicando que el análisis de sus percepciones son representativas para hacer el perfil de la Facultad.

Habría sido de gran valor para las otras tres Facultades y para la misma universidad el haber contado con la participación de un número representativo y proporcional de académicos por unidad. A pesar del compromiso, responsabilidad y la completa disposición de los decanos para apoyar este estudio, no se logró obtener la cantidad necesaria de cuestionarios cumplimentados para hacer perfiles por Facultad. De esta forma, los encargados de dirigirlas no contarán con una información pertinente

que les permita la toma de decisiones más objetivas para buscar alcanzar el pleno desarrollo de las potencialidades de sus académicos.

Lo anterior se amplifica si se tiene presente que los profesores con pleno desarrollo tienen mayores posibilidades de hacer contribuciones para mejorar la formación de los estudiantes y que las universidades están comprometidas con la sociedad que les da origen y sustento, siendo depositarias de la noble tarea de formar los profesionales que requiere su nación.

Esta reflexión sugiere que se lleve a cabo un estudio que cuente con una muestra representativa de cada Facultad a fin de detectar los conflictos de orden laboral y permitan mejorar la administración de los recursos humanos y, a mediano plazo, propicien las condiciones suficientes para la autorrealización del personal académico.

## Agradecimientos

Mi reconocimiento y mi más alta estima a las instituciones, académicos y académicas que colaboraron en la realización de los trabajos de campo de esta investigación: a la Universidad Autónoma de Madrid, a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, a la Universidad Nacional Autónoma de México, y la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM porque gracias a su Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico se hicieron las aplicaciones en Madrid, España. A todos, mi eterno agradecimiento.

## Notas

- 1 Artículo basado en la tesis del autor denominada "El estrés del personal académico de las organizaciones de educación superior" para obtener el grado de doctor en administración (organizaciones) por la Universidad Nacional Autónoma de México.
- 2 Profesor de carrera titular de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- 3 De la Fuente J. R. "Foreign Affairs en Español", vol. 5, núm. 2, Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), Distrito Federal, 2005.
- 4 Hinkelammert, F. "La universidad frente a la globalización". Educación Superior: Cifras y Hechos, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, No. 13, Distrito Federal, 2003.
- 5 Porter, L. "La universidad de papel: ensayo sobre la educación superior en México". Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Colección Educación Superior, Distrito Federal, 2003.
- 6 Arriaga, M. "Privatización de la educación en México". Educación Superior: Cifras y Hechos, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, No. 14-15, Distrito Federal, 2003.
- 7 De Sousa, B. "Tesis para una universidad pautada por la ciencia postmoderna". Educación Superior: Cifras y Hechos, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, No. 18, Distrito Federal, 2004.
- 8 Cruz, C. y Luis. "Estrés: entenderlo es manejarlo". Alfaomega Grupo Editor, México, 2001, pág 128.
- 9 Torres, J. R. "El estilo de dirección y la conducta tipo "A" en directivos mexicanos." Tesis de Doctorado, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, México, 1992.
- 10 Gutiérrez, R. E., Contreras, I. C., Ito, E. y Atenco, F. "Encuesta SWS-Survey de estrés, salud mental y trabajo". VII Congreso Mexicano de Psicología, México, 1995.

- 11 Ostermann, R. "*SWS-Survey model*". Paramus, Fairleigh-Dickinson University, New Jersey, 1989.
- 12 Gutiérrez, R. E., Ostermann, R., Ito, E., Contreras, I. C., y Atenco, F. "Validación en doce culturas de la escala internacional de stress y trabajo SWS-Survey". Simposio Internacional de Psicología Aplicada al Perfeccionamiento de la Dirección Empresarial. La Habana, 1994.
- 13 Gutiérrez, R. E., Contreras, I. C., Ito, E. y Atenco, F. "Validez de constructo de las escalas de salud mental del SWS". Psicología y Salud. Distrito Federal, 1995.
- 14 Gutiérrez, R. E., Ito, E. y Contreras, I. C. "*Factores Psicosociales de estrés organizacional y su relación con la hipertensión arterial*". La Psicología Social en México, Vol. VIII, Distrito Federal, 2000.
- 15 Gutiérrez, R. E., Contreras, I. C. e Ito, E. "Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud". Facultad de Psicología, UNAM, Distrito Federal, 2003.