Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios

WORKING CONDITIONS AND STRESS IN UNIVERSITY ACADEMICS

Martha Edilia Palacios Nava¹, Verónica Montes de Oca Zavala²

1. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina Universidad Nacional Autónoma de México.

2. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.

RESUMEN

Objetivo: Identificar condiciones de trabajo en académicos universitarios y su relación con la prevalencia de estrés. **Metodología:** Se realizó un estudio transversal con 248 docentes. El estrés se determinó con el instrumento de demanda/control de Karasek-Theorell. **Resultados:** 19,4% tuvieron alta tensión en el trabajo. El promedio del puntaje de tensión emocional calculado mediante el término de razón, fue de $0,8479 \text{ DE } \pm 0,1185$. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de demanda y control de acuerdo con la categoría laboral, turno de trabajo y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores. Los profesores de carrera tuvieron la mayor prevalencia de alta tensión (24,4%). Estos tuvieron 3 veces el riesgo de presentarla en comparación con los investigadores, $p < 0,001$. **Discusión:** Los investigadores y los profesores de carrera tuvieron altos niveles de exigencias en su trabajo. De manera semejante a otras investigaciones se observó que quienes realizan su trabajo en condiciones más precarias, tienen mayor probabilidad de presentar estrés en el trabajo y desarrollar enfermedades. **Conclusiones:** Es necesario implementar medidas preventivas en las labores de los académicos para evitar que su calidad de vida y salud sufran un mayor deterioro.

(Palacios M, Montes de Oca V, 2017. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. Cienc Trab. Ene-Abr; 19 [58]: 49-53).

Palabras clave: ESTRÉS PSICOLÓGICO, SALUD MENTAL, SALUD OCUPACIONAL

ABSTRACT

Objective: To identify working conditions in university academics and their relation with the prevalence of stress. **Methodology:** A cross-sectional study was carried out with 248 teachers. Stress was determined using the Karasek-Theorell demand/control instrument. **Results:** 19.4% had high stress at work. The average of emotional stress score calculated by the ratio term was $0.8479 \text{ SD } \pm 0.1185$. Statistically significant differences were found in the levels of demand and control according to the labor category, work shift and membership in the National System of Researchers. Career teachers had the highest prevalence of high tension (24.4%). These had 3 times the risk of presenting it in comparison with the investigators, $p < 0.001$. **Discussion:** Researchers and career professors had high levels of demands on their work. Similar to other investigations, it was observed that those who perform their work in more precarious conditions are more likely to present work stress and develop diseases. **Conclusions:** It is necessary to implement preventive measures in the work of academics to avoid that their quality of life and health suffer a greater deterioration.

Key words: PSYCHOLOGICAL STRESS, MENTAL HEALTH, OCCUPATIONAL HEALTH

INTRODUCCIÓN

En el desempeño cotidiano de la enseñanza existen diversos factores de riesgo y exigencias laborales. Entre los más importantes se encuentran los factores psicosociales que repercuten en la salud mental de la mujer o varón trabajador debido al estrés que generan.¹ Estos factores son “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de

su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud y el rendimiento”.²

El estrés, tal y como lo definió Selye, es una respuesta específica y “normal” del organismo a una demanda del ambiente externo.³ Es una respuesta a cualquier situación física, biológica o psicosocial que la persona deba afrontar, el estrés no es el estímulo sino, la reacción a éste. Cada agente estresante puede provocar una respuesta positiva (eustress) o una negativa (distress).

El estrés producido por el trabajo puede ser definido como un daño físico y una respuesta emotiva que se presenta cuando las características del empleo no corresponden a la capacidad, recursos y necesidades del personal trabajador.⁴ Esto favorece el decremento de la salud, ejerciendo un efecto desencadenante de síntomas de enfermedad y desgaste, que se manifiesta con altos niveles de colesterol, nerviosismo y disminución de la respuesta inmune.³ Diversos estudios han mostrado que el estrés puede ser origen de

Correspondencia / Correspondence:

Dra. Martha Edilia Palacios Nava

Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, Circuito Universitario.
Av. Universidad 3000 Col Ciudad Universitaria C.P. 04510 México D.F.

e-mail: pnme@unam.mx

Recibido: 18 de Enero de 2017 / Aceptado: 26 de Marzo de 2017

diversas patologías, tales como enfermedades cardiovasculares⁵, mentales, depresión o burnout.⁶⁻¹⁰

Los profesionales de la educación están expuestos cotidianamente a estresores debido a las exigencias de su trabajo cotidiano, entre las que se encuentran, alta competitividad, necesidad de realización de trabajo en casa, presión para asesorar tesis, preparar e impartir clases, escribir artículos, hacer investigación y concursar en los programas de estímulos económicos, así como un escaso tiempo al descanso. La literatura ha mostrado la presencia de un síndrome de desgaste emocional que se relaciona principalmente con la carga de trabajo, la multiplicidad de labores y la presencia de rivalidad entre grupos de trabajo.^{6,7,11}

Karasek diseñó un instrumento para evaluar el estrés, planteó que su exceso en el trabajo se presenta como respuesta a una situación desequilibrada entre el nivel de control por parte del trabajador y el grado de exigencias laborales¹²⁻¹⁴, propuso que la combinación de altas demandas, debidas a la carga de trabajo y poco control o ausencia de autonomía sobre la misma “producen tensión laboral o estrés crónico residual que se refleja en múltiples indicadores de salud”.⁵ Las exigencias o demandas, en su mayoría son de carácter psicosocial, mientras que el control se entiende como el conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a esas demandas.

El reporte que aquí presentamos forma parte de una investigación que abarcó distintos aspectos relacionados con las perspectivas de envejecimiento de la población universitaria e incluyó un diagnóstico situacional cuyo propósito fue proponer medidas y/o alternativas que favorecieran un proceso de envejecimiento más saludable.

En este sentido, el objetivo de esta parte del estudio fue identificar las condiciones de trabajo y su relación con la prevalencia de estrés en los docentes universitarios.

METODOLOGÍA

Se llevó a cabo un estudio transversal con una muestra de 248 académicos hombres y mujeres con 40 años y más que laboraran en el campus central de la UNAM, mediante una encuesta voluntaria on line. Estos resultados forman parte del proyecto de investigación “Perspectivas de envejecimiento en población universitaria”.

En el cuestionario, se incluyeron las preguntas del modelo de tensión laboral o modelo demanda/control de Karasek el cual también indaga aspectos del apoyo social en el trabajo.¹² De acuerdo con este autor, el estrés o tensión aparece como resultado de la interacción entre las exigencias en el trabajo y el control que el trabajador tenga sobre éste. A partir de esta interacción se puede configurar cuatro categorías. La más negativa (alta tensión) aparece frente a una situación de altas demandas y bajo control, la más positiva (baja tensión) es el resultado de la exposición a bajas demandas y alto control sobre el propio trabajo. Se incluyen otras dos categorías: los trabajadores activos (altas demandas y alto control) y los pasivos (bajas demandas y bajo control).¹⁵

El instrumento contiene 29 preguntas con una escala de respuesta tipo Likert, que explora tres dimensiones. La demanda psicológica, que evalúa exigencias intelectuales, cantidad de trabajo y presión del tiempo de trabajo. Control sobre el trabajo valora la posibilidad de tomar decisiones, la creatividad y la aplicación y desarrollo de las propias habilidades. La dimensión de apoyo en el trabajo, incluye el apoyo recibido por los compañeros y los superiores.¹⁵

Hay dos formas de determinar el nivel de tensión o estrés laboral. La primera consiste en ubicar a la variable como cualitativa⁵ con las cuatro categorías de demanda/control. Para la segunda, se considera a la variable tensión laboral como cuantitativa continua y mediante la fórmula de término de razón, se divide el puntaje obtenido por las “demandas” entre el “grado de control percibido”.⁵

El establecimiento de los puntos de corte para establecer alta o baja demanda y control, así como establecer la interacción de las cuatro categorías mencionadas, se hizo considerando la mediana grupal.

También se interrogó acerca de características socio-demográficas, trabajo desarrollado, tipo de nombramiento, dependencia de adscripción, tipo de contratación, antigüedad, pertenencia a programas de estímulos, satisfacción salarial, posturas principales en el desarrollo de la actividad laboral y algunos aspectos de la percepción de salud de los entrevistados.

La descripción y análisis estadístico se hicieron con el programa SPSS 19.

RESULTADOS

Descripción de las características generales de la población, condiciones de trabajo y percepción de salud

Características sociodemográficas

El 56,4% de la población fueron mujeres. La mediana de edad estuvo en 53 años, solo el 25% tenía más de 60 años. De estos el 73% estaban casados y 45% practicaba alguna religión.

Cuadro 1.

Características socio-demográficas de los académicos. UNAM, México, 2011*.

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Sexo	Femenino	130	52,4
	Masculino	118	47,6
	Total	248	100
Edad	40-49	86	34,7
	50-59	100	40,3
	60 y más	62	25,0
Estado civil	Soltero (a)	31	12,5
	Casado o unión libre (a)	180	72,6
	Divorciado (a)	30	12,1
	Viudo (a)	7	2,8
Tienen alguna religión	Sí	112	45,2
	No	136	54,8

Fuente: encuesta académicos

Condiciones de trabajo

El tipo de nombramiento de quienes contestaron la encuesta, fue muy homogéneo, pues 34% fueron técnicos académicos, 33% profesores de carrera y 32% investigadores. 76% tenían contratación definitiva. La mediana de antigüedad fue de 23 años y el 25% tenía 31 o más años trabajando en la Universidad.

El 46% provenía de facultades y escuelas, 45% de institutos y únicamente 9% de direcciones o coordinaciones generales. 71% trabajaba con turno de trabajo mixto; 76% contaba con el estímulo del Programa de Primas al Desempeño del Rendimiento Académico (PRIDE) y 34% pertenecía al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

71% refirió que consideraba su salario entre satisfactorio o muy satisfactorio y el 23% lo consideró poco o no satisfactorio. Sin embargo, 38% consideró que su salario no era proporcional al esfuerzo que realizaba.

Un poco más de la mitad, 55%, realizaba sus actividades sentado o caminando un poco, mientras que el 25% lo desempeñaba sentado, con ligeros movimientos de brazos.

Hábitos y percepción de salud

13% fumaba y 52% ingería bebidas alcohólicas, aunque solo el 1% se sentía mal por la forma en que tomaba y únicamente el 12% había considerado disminuir la cantidad de alcohol que ingería.

El 73% consideró su salud actual, buena o muy buena y el 21% regular. Sin embargo, 39% refirieron tener alguna enfermedad.

Al realizar preguntas expresas acerca de la presencia de enfermedades o alteraciones, el 4% refirió padecer enfermedades mentales, 24% tenía alergias, 10% presentaba enfermedades del corazón, 23% sufría de hipertensión arterial, 8% padecía diabetes, 6% había tenido cáncer, 10% refirió problemas de tiroides; 40% tenían colesterol alto y 32% triglicéridos por arriba de los límites normales.

Determinación del estrés laboral

Cálculo del puntaje de control, demandas y apoyo en los académicos

El puntaje mostró que el 62% consideraba tener alto control en su trabajo. De manera similar, 65% reportó altas exigencias o demandas y 55% contar con el apoyo de jefes y compañeros.

Distribución y nivel de estrés laboral en los académicos

Aunque el número total de entrevistados fue de 248, en este apartado se presentan los resultados de 227 (91,5%) que fueron quienes contestaron todas las preguntas que permitían estructurar los niveles de estrés.

El 19,4% del total de académicos tuvo alta tensión o estrés en el trabajo, producto de la combinación bajo control y alta demanda; 17% tuvo baja tensión. La mayoría, 45%, entraron en la categoría de activos y 18,9% fueron considerados pasivos.

Cuadro 2.

Categorización del nivel de estrés en los académico* de la UNAM, México 2011.

Nivel de estrés	Número	Porcentaje
Alta tensión	44	19,4
Activo	102	45,0
Baja tensión	38	17,0
Pasivo	43	18,9
Total	227	100%

Fuente: encuesta académicos. Se incluyen únicamente los académicos que contestaron todas las preguntas para poder estructurar los niveles de estrés.

El término de razón de la tensión emocional, división de demandas entre control percibido, fue de 0,8479, DE $\pm$ 0,1185 De acuerdo con otros reportes, sería un indicador de estrés emocional medio, pues en Estados Unidos (que se considera alto) ha sido reportado de 0,87 DE $\pm$ 0,13 y en México⁵ el índice correspondió a 0,77 DE $\pm$ 0,24.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de demanda, control, ni estrés, de acuerdo al sexo, edad, estado civil ni religión de los académicos. No obstante, el grupo de 40 a 49 años, los viudos y solteros y los que sí practican una religión, tuvieron estrés por arriba del promedio.

Cuadro 3.

Prevalencia* de los niveles de estrés según características personales de los académicos. UNAM, México 2011.

Variable	Nivel de estrés				p
	Alta tensión	Baja tensión	Activos	Pasivos	
Sexo					0,411
Masculino	16,9	15,3	43,2	19,5	
Femenino	18,5	15,4	39,2	15,4	
Edad					0,777
40-49 años	19,8	16,0	38,4	5,1	
50-59 años	16,0	15,0	45,0	19,0	
60 y más años	17,7	12,9	38,7	7,7	
Estado civil					0,760
Solteros	22,6	9,7	35,5	25,8	
Casados	16,1	17,8	41,7	16,1	
Divorciados	20,0	10,0	43,3	13,3	
Viudos	28,6	0,0	42,9	28,6	
Tienen alguna religión					0,225
Sí	22,3	5,2	33,9	19,6	
No	14,0	5,4	47,1	15,4	

Fuente: encuesta académicos. (*) Prevalencia por cada 100.

Condiciones de trabajo, nivel de control, exigencias y estrés en los académicos

Respecto a la relación con las condiciones de trabajo; no se encontró asociación entre los niveles de control y demanda, con la antigüedad, tipo de dependencia, tipo de contrato, pertenencia al PRIDE, ni tipo de actividad física realizada durante las labores desempeñadas por los académicos. No obstante, si hubo diferencia estadísticamente significativa en el nivel de control que tienen los académicos de acuerdo con su categoría laboral. Se observó que quienes tienen menor nivel de control en el trabajo, son los técnicos académicos, mientras que el 78,5% de los investigadores tienen alto nivel de control, $p = 0,001$ (cuadro 4).

Los técnicos académicos también tuvieron menor porcentaje de demanda en el trabajo, 48,6%, mientras que los investigadores y profesores de carrera tuvieron casi los mismos porcentajes de alta exigencia laboral, 72,6 y 71,4 % respectivamente, $p = 0,003$ (cuadro 4).

También se encontraron diferencias estadísticamente significativas, de acuerdo al turno de trabajo; el nivel de exigencias fue mucho más alto en quienes trabajaban en turno mixto (Cuadro 4). De manera semejante, hubo diferencias importantes entre quienes estaban y no estaban en el SNI. Los primeros tuvieron un alto nivel de control, $p = 0,005$, pero también un muy alto nivel de exigencias $p = 0,008$.

Estrés y condiciones de trabajo

Respecto al nivel de estrés, considerando la combinación de alta demanda y bajo control, encontramos que los profesores de carrera tuvieron la mayor prevalencia de alta tensión (24,4%), esta fue casi seis puntos arriba de la media. Los investigadores fueron quienes tuvieron la menor con 8,9%, en tanto que los técnicos académicos presentaron una prevalencia de 17,9 x 100. Los profesores tuvieron 3 veces el riesgo de presentar alta tensión, en comparación con los investigadores, $p < 0,001$ y 1,48 veces en comparación con los técnicos académicos, mientras que en estos últimos, el riesgo fue de 2 veces en comparación con los investigadores. Los turnos de trabajo en los que hubo más altos porcentajes de alta tensión fueron el matutino y el mixto. (Cuadro 5).

Aunque no hubo diferencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés de acuerdo al tipo de contratación, sí se observó un mayor porcentaje de alta tensión en los definitivos que en los interinos. (Cuadro 5).

Cuadro 4.

Nivel de control y demandas o exigencias según condiciones de trabajo de los académicos*. UNAM, México 2011.

Variable	Nivel de control			Nivel de exigencias		
	Alto	Bajo	p	Alto	Bajo	p
Antigüedad			0,249			0,193
1-10	57,1	42,9		79,2	20,8	
11-20	66,3	33,7		64,9	5,1	
21-30	63,4	36,6		61,5	38,5	
31-40	52,6	47,4		55,8	44,2	
41-61	83,3	16,7		83,3	16,7	
Tipo de dependencia			0,277			0,178
Institutos	67,6	2,4		65,0	35,0	
Facultades y escuelas	57,9	42,1		67,0	33,0	
Coordinaciones y direcciones	56,5	43,5		44,4	55,6	
Categoría laboral			0,001			0,03
Técnico académico	50,0	50,0		48,6	51,4	
Profesor de carrera	59,8	40,2		71,4	28,6	
Investigador	78,5	21,5		72,6	27,4	
Turno de trabajo			0,007			0,002
Matutino	45,0	55,0		55,2	44,8	
Vespertino	69,2	30,8		25,0	75,0	
Mixto	67,4	32,6		70,7	29,3	
Tipo de contrato			0,402			0,997
Interino	66,7	33,3		64,2	35,8	
Definitivo	60,6	9,4		64,4	5,6	
Pertenencia al PRIDE			0,490			0,275
Si	63,3	36,7		66,3	3,7	
No	58,3	41,7		58,2	41,8	
Pertenencia al SIN			0,005			0,008
Si	74,1	25,9		75,9	24,1	
No	55,8	44,2		58,1	41,9	

Fuente: encuesta académicos. (*) Por cada 100.

En cuanto a los estímulos, los académicos que pertenecían al PRIDE, reportaron un control y demanda del trabajo semejantes al de todos los académicos. Respecto al SNI, los individuos que no pertenecían al sistema tuvieron un mayor porcentaje de alta tensión que los que sí estaban, $p=0,001$.

La percepción de la salud y el manifestar tener enfermedades, no mostró relación estadísticamente significativa con los niveles de control-demanda ni estrés.

DISCUSIÓN

La aplicación del modelo de demanda/control de Karasek fue útil para la determinación del estrés en un contexto de evaluación general de la salud. Diversas investigaciones, han evaluado el tema con otros instrumentos y a otros profesionales de la educación, como: docentes de educación básica y/o han estudiado las consecuencias del estrés prolongado desde una perspectiva psicológica.^{6,9,11,16,17}

Entre los resultados, sobresale la prevalencia general de alta tensión o estrés de 19.4% en académicos. Se trata de un punto medio-alto, considerando que en un estudio realizado en España encontraron una prevalencia de 14% en docentes universitarios¹⁸; en dos estudios en México se detectó: 27% en maestros de educación básica⁹ y 41% en otros académicos universitarios.⁷ Habría que tomar en cuenta que la evaluación del estrés en los estudios mexicanos se realizó con otras metodologías. En el primer caso fue referido por los maestros, como un diagnóstico hecho por un

Cuadro 5.

Nivel de estrés según condiciones de trabajo de los académicos. UNAM, México 2011.

Variable	Nivel de estrés				
	Alta tensión	Baja tensión	Activos	Pasivos	P
Antigüedad					0,468
1-10	28,6	14,3	39,3	3,6	
11-20	17,5	16,3	42,5	16,3	
21-30	16,9	6,9	39,4	18,3	
31-40	15,8	14,0	5,1	26,3	
41-61	8,3	8,3	75,0	8,3	
Tipo de dependencia					0,140
Institutos	14,4	17,1	45,9	15,3	
Facultades y escuelas	21,9	12,3	40,4	18,4	
Coordinaciones y direcciones	13,0	21,7	21,7	1,7	
Categoría laboral					< 0,001
Técnico académico	17,9	6,7	25,0	28,6	
Profesor de carrera	24,4	12,2	42,7	14,6	
Investigador	8,9	16,5	58,2	8,9	
Turno de trabajo					< 0,001
Matutino	18,3	8,3	35,0	35,0	
Vespertino	7,7	46,2	15,4	23,1	
Mixto	18,3	5,4	45,1	10,9	
Tipo de contrato					0,693
Interino	16,7	18,3	40,0	13,3	
Definitivo	18,1	14,4	41,5	18,6	
Pertenencia al PRIDE					0,465
Si	16,5	13,8	44,1	17,0	
No	21,7	20,0	31,7	8,3	
Pertenencia al SNI					0,001
Si	11,8	12,9	58,8	9,4	
No	20,9	16,6	1,9	21,5	
Tipo de actividad física					0,580
Principalmente sentado con ligeros movimientos de brazos	18,0	13,1	34,4	26,2	
Sentado o caminando poco	18,2	15,3	43,8	15,3	
En continuo movimiento	16,3	18,4	42,6	12,8	

Fuente: encuesta académicos.

médico; en el segundo caso se aplicó otro instrumento para su determinación.

Respecto a la distribución del estrés y su asociación con características personales, observamos que a pesar de que no hubo asociaciones estadísticamente significativas se encontró una mayor prevalencia en las mujeres, en el grupo de 40 a 49 años, los viudos y solteros y los que sí practican una religión. Llama la atención que el estrés estuvo por arriba de la media en las tres últimas categorías.

En la búsqueda de asociación del estrés o alta tensión con las condiciones de trabajo, no se encontró asociación significativa con la antigüedad ni el tipo de dependencia de adscripción. No obstante, la prevalencia de la alteración estuvo muy por arriba del promedio, 28,6%, en quienes tenían de 1 a 10 años de antigüedad y fue de 21,9% en quienes estaban adscritos a escuelas y facultades. Esta situación parece evidenciar por una parte, que las condiciones de trabajo de quienes tienen menor tiempo trabajando en la UNAM, son más deficientes y con menores prestaciones, que las de los que llevan más tiempo haciéndolo, situación que ya ha sido mostrada en otras investigaciones.⁷

Otras asociaciones importantes entre condiciones de trabajo y estrés, fueron ser profesor de carrera, trabajar turno mixto y no pertenecer a los programas de estímulos económicos. El haber encontrado un alto porcentaje de estrés en escuelas y facultades, tiene que ver con que los profesores de carrera tuvieron un mayor

nivel de estrés, de 24%. El riesgo de presentar la alteración fue tres veces para los maestros al ser comparados con los investigadores, quienes presentaron la menor prevalencia de estrés. En contraste, los investigadores tuvieron la prevalencia más alta, 58%, dentro del grupo considerado “activos”, que incluye a quienes tienen la combinación de alta demanda y alto control en el trabajo.

Respecto a la pertenencia al PRIDE, se piensa que puede generar mayor cantidad de exigencias y alta tensión. Sin embargo, aunque no hubo significancia estadística, llama la atención que el nivel de estrés de los que no están en el PRIDE, tienen un nivel de alta tensión mayor que el de los que sí están y mayor que el promedio de todo el grupo estudiado. En el caso de los pertenecientes al SNI, hay un aumento tanto en el control como en la demanda de trabajo de aproximadamente 20%, en los que sí están incorporados al Sistema.

Lo aquí reportado, reafirma que los académicos son, como se ha referido en otras investigaciones, uno de los grupos más afectados por el estrés.^{7,11,17}

De igual forma, coincide con hallazgos de peores condiciones de trabajo y salud para aquellos que tienen menor control sobre su trabajo, menores prestaciones (PRIDE y SNI) y una carga laboral mayor.⁷

Dentro de las limitaciones se encuentra el que la población fue de 40 años y más contratada por lo menos medio tiempo. La muestra no fue representativa de la UNAM sino de la ciudad universitaria y no incluye dependencias externas a este ambiente y localidad. Respecto al diseño, como es conocido los resultados de un estudio transversal, muestran lo que ocurre en el momento, pero no sus causas. En consecuencia lo que aquí se presenta, no puede generalizarse a toda los académicos de la UNAM, ni a otros docentes universitarios. Los alcances se refieren al haber cumplido con el objetivo planteado y tener un primer diagnóstico de ciertas condi-

ciones de trabajo de los académicos, la prevalencia de estrés y la posible asociación entre ambas, lo que posibilita plantear hipótesis para nuevos estudios que evalúen causalidad.

CONCLUSIONES

Es un estudio novedoso sobre el estrés en trabajadores de la enseñanza de la UNAM que tuvo un alcance exploratorio, transversal y descriptivo. La determinación del estrés y su relación con las condiciones de trabajo se hizo como parte de la investigación “Perspectivas de envejecimiento en población universitaria”, el cual tuvo como propósito general un diagnóstico situacional sobre la visualización del envejecimiento entre las y los trabajadores académicos y administrativos de la UNAM. Lo que aquí se reporta muestra patrones de ocurrencia de la situación general de los académicos que están en etapas avanzadas de su trayectoria laboral. Llama la atención las condiciones de desventaja para profesores de carrera, quienes tenían menor antigüedad y los que no estaban adscritos a los programas de estímulos académicos.

Es necesario proponer medidas de prevención primaria y secundaria para control del estrés en el trabajo e iniciar campañas de envejecimiento saludable.

Se sugieren otros estudios cuantitativos y cualitativos que expliquen las situaciones encontradas por dependencia universitaria.

Trabajo presentado en el X Seminario Internacional de la Red Latinoamericana de estudios sobre trabajo docente (Red ESTRADO). 12-15 de agosto de 2014, Savador de Bahía, Brasil. Y 2º Congreso de las Américas sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo. Red de investigadores sobre factores psicosociales en el trabajo A.C. (RIFAPT AC) 14-17 octubre 2014. México D.F.

REFERENCIAS

- Cisneros-Blas ML, Ramírez-Sandoval P, Cisneros Y. Prevalencia de enfermedades en trabajadores académicos de una universidad pública según seguro de gastos médicos. *Salud trab.* 2009;17:121-131.
- Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT; 2004.
- Instituto Superiore per la Prevenzione e Sicurezza del Lavoro (ISPESL). *Stress e Burnout. Come riconoscere e prevenire il rischio.* Roma: Centro Ricerche di Monte Porzio Catone ISPESL; 2003.
- NIOSH-National Institute for Occupational Safety and Health. *Stress at work.* Atlanta: NIOSH; 1999. DHHS (NIOSH) Publications; 99-101.
- Juárez-García A. Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública Méx.* 2007;49:109-117.
- Marrau CM. El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades (San Luis-Ar).* 2004;5(10):53-68.
- Martínez S, Méndez I, Murata Ch. Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro.* 2011;61:57-70.
- Moreno-Jiménez B, González JL, Carrosa E. Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *RPPC.* 1999;4:163-180.
- Rodríguez L, Oramas A, Rodríguez E. Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato México. *Salud Trab.* 2007;15:5-16.
- Román HJ. *Rev Cubana Salud Pública.* 2003; 29:103-110.
- Magaña DE, Sánchez PA. Síndrome de desgaste emocional en investigadores mexicanos. *Interam J Psychol.* 2008;42:353-362.
- Karasek R, Theorell T. *Healthy Work, Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life.* New York: Basic Books; 1991.
- Karasek R. Demand/control model: a social, emotional and physiological approach to stress risk and active behavior development. In: *Encyclopedia of Occupational Health and Safety.* Geneva. ILO; 1998.
- Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *J Occup Health Psychol.* 1998;4(3):322-355.
- Escribà-Agüir V, Más R, Flores E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gac Sanit.* 2001;15(2):142-149.
- Pando-Moreno M, Castañeda-Torres J, Gregoris-Gómez M, Aguilar-Marín A, Ocampo-De Aguila L, Navarrete RM. Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco.* 2006;12:523-529.
- Unda S, Sandoval JI, Gil Monte PR. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)(burnout) en maestros mexicanos. *Informació Psicológica.* 2008;9(1-92):53-63.
- León-Rubio JM, Avargues-Navarro ML. Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *MAPFRE Medicina.* 2007;18(3):323-332.