

**Universidad Central “Marta Abreu” de las Villas.
Facultad de Psicología.**



TRABAJO DE DIPLOMA.

Título: *“Caracterización del estrés laboral en profesores de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas, próximos a defensa de tesis doctoral”.*



Autora: Lianys Beltrán Ruiz.

Tutoras: MsC. Lismary Pedraza Durán.

Dra.C. Osana Molerio Pérez.

Curso 2010-2011

Ψ

Exergo

“Hay algo muy sutil y muy hondo en volverse a mirar el camino andado...El camino donde, sin dejar huella, se dejó la vida entera”.

Dulce María Loynaz.

Ψ

Dedicatoria

Dedico esta tesis a:

A mi mami por ser mi guía en la vida, por ser mi amiga, mi hermana, por ser el tesoro más puro que la vida me quiso regalar, por hacerme lo que hoy soy.

A mi tío Pablí por ser como un padre para mí, por ser mi ejemplo a seguir, por inspirarme a convertir un sueño en una realidad palpitante.

A mi abuela Cary por ser el pilar para el cual siempre me puedo volver y ser recibida con los brazos abiertos, por ser mi otra madre.

A mi abuelo Pablo por no faltarme nunca, por estar ahí siempre, por ser un verdadero héroe para mí, por ser mi padre.

A Robertico y Roibert, mis amados hermanos, pequeños duendes de alegría.

Ψ

Agradecimientos

Agradecimientos:

A mi padre celestial por cuidarme siempre.

A mis tutoras Lismary y Osana por brindarme todas sus experiencias profesionales y científicas.

A mi madre, mi tío Pabli, mi esposo y mis abuelos por brindarme su amor y apoyo incondicional.

Al claustro de profesores de la Facultad de Psicología por ayudar a mi formación profesional y científica.

A todos los profesores que amablemente accedieron a ser los mayores protagonistas de esta investigación.

A Gladita y a Boris por su ayuda y asesoría estadística.

A mi tía Vale y a Javi por formar parte de nuestras vidas.

A Emilio que siempre ha sido un gran apoyo.

A Arelys por acogerme como una hija.

A Iselita, Raúl y Juan por su preocupación y ayuda constante.

A todos los que de una forma u otra estuvieron a mi lado durante el proceso de mi formación profesional.

Gracias.

Ψ

Resumen

RESUMEN

Con el objetivo de caracterizar el estrés laboral en profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral, se realizó un estudio exploratorio-descriptivo no experimental, de tipo transversal, en el periodo comprendido entre enero y mayo del 2011. La muestra quedó conformada por 20 aspirantes internos, mediante un muestreo intencional no probabilístico. Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se determinaron los signos y síntomas asociados al estrés laboral, la presencia de estados emocionales en los aspirantes, los principales estilos de afrontamiento ante el estrés laboral así como la exploración del síndrome de Burnout. Las técnicas empleadas fueron la entrevista semi-estructurada, Entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés, Cuestionario de signos asociados al estrés, Cuestionario de estilos de afrontamiento, Autorreporte vivencial, Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA-B), Test de Zung y Conde, Inventario de Expresión de la Ira Estado-Rasgo (STAXI - 2), Exámen de satisfacción laboral y el Cuestionario Breve de Burnout (CBB). El procesamiento de los datos se realizó de forma cualitativa y cuantitativa mediante el paquete estadístico SPSS versión 13.0. Los resultados obtenidos demuestran la presencia de estrés laboral en los profesores a través de signos y síntomas tanto físicos, sociales como emocionales y alrededor del 20 % de ellos se encuentran vivenciando el síndrome de Burnout. A pesar de lo anterior los mismos emplean generalmente estilos de afrontamiento tales como la reevaluación positiva, la planificación, la búsqueda de apoyo social, el autocontrol y la confrontación. Aún cuando presentan reacciones emocionales negativas ante el estrés como la ansiedad, la ira y la depresión, estas se manifiestan en niveles normales en la mayoría de los profesores.

Ψ

Abstract

ABSTRACT

With the objective of characterizing the labor stress in professors of the Central University "Marta Abreu" of Villa Clara who are close to defense of doctoral thesis. An exploratory-descriptive experimental study of traverse type was carried out, in the period understood between January and May of the 2011. The sample was conformed by 20 internal applicants, by means of a sampling intentional non-probabilistic. For the execution of the objectives of the research the signs and symptoms associated to the labor stress were determined, the presence of emotional states in the applicants, the main confrontation styles before the labor stress as well as the exploration of the syndrome of Burnout. The techniques employed were the semi-structured interview, Interviews clinic centered in questions on stress, Questionnaire of signs associated to the stress, Questionnaire of confrontation styles, Self experiences, Inventory of Situations and Answers of Anxiety (ISRA-B), Test of Zung and Conde, Inventory of Expression of the Anger State-feature (STAXI - 2), Exam of labor satisfaction and the Brief Questionnaire of Burnout (CBB). The prosecution of the data was carried out in a qualitative and quantitative way by means of the statistical package SPSS version 13.0. The obtained results they demonstrate the presence of labor stress in the professors through signs and symptoms so much physical, social as emotional and around 20% of them they are experiencing the syndrome of Burnout. In spite of the above-mentioned the same ones generally use such confrontation styles as the positive reappraisal, the planning, the search of social support, the self control and the confrontation. Still when they present negative emotional reactions before the stress such as anxiety, the anger and the depression, these reactions are manifested in normal levels in most of the professors.

Ψ

Indice

ÍNDICE	Pág.
Introducción.....	1
Capítulo 1.Marco Referencial Teórico.	
Epígrafe1.Consideraciones generales sobre el estrés laboral y su expresión en el contexto educativo.	
1.1. Principales enfoques en el estudio del estrés.	7
1.2. Estrés laboral y sus principales causas.....	8
1.3. Efectos perjudiciales del estrés laboral en el trabajador y consecuencias para la organización.....	10
1.4. Estilos de afrontamiento ante el estrés laboral.....	12
1.5. Estrés laboral y estados emocionales asociados	15
1.6. Estrés laboral y su expresión en el contexto educativo.....	18
Epígrafe 2. Consideraciones generales sobre el Síndrome de Burnout.	
2.1. Recuento y evolución histórica del Síndrome de Burnout.....	20
2.2. Principales modelos en el estudio del Síndrome de Burnout.....	21
2.3. Dimensiones y dinámica del proceso de burnout.....	23
2.4. Síntomas del Síndrome de Burnout.....	24
2.5. Burnout y su expresión en el contexto educativo.....	25
Capítulo 2: Marco Referencial Metodológico.	
2.1. Diseño Metodológico.....	28
2.1.1. Tipo de Estudio.....	28
2.1.2. Tipo de metodología.....	29
2.2. Descripción de la muestra.....	30

2.3. Distribución muestral.....	31
2.4. Definiciones operacionales.....	33
2.5. Métodos y recursos empleados.....	36
2.6. Procedimiento general de la investigación.....	46
2.7. Procesamiento de los datos.....	47
2.8. Principios éticos considerados en la investigación.....	48
Capítulo 3: Análisis de los resultados.	
3.1. Análisis exploratorio-descriptivo de las técnicas empleadas en la investigación..	50
3.2. Análisis integral de los resultados.....	82
Conclusiones.....	86
Recomendaciones.....	88
Referencias Bibliográficas.....	89
Anexos.....	100

Ψ

Introducción

INTRODUCCIÓN

Actualmente el ser humano se encuentra sujeto a disímiles tensiones las cuales se generan a partir de las grandes transformaciones que tienen lugar en nuestra sociedad moderna. En este sentido, los cambios demandarán del individuo la capacidad de modularse, ajustándose a un medio que se complejiza cada día por las altas y cambiantes exigencias socioeconómicas y los altos niveles de competencia y especialización profesional.

Este escenario ha determinado que el fenómeno del estrés se convierta en una preocupación potencial para los investigadores, especialmente el estrés vinculado al ámbito laboral. Lo anterior se debe a que dicho fenómeno no sólo afecta a los sujetos, sino también a las instituciones y a los gobiernos, trayendo consigo altos costos económicos derivados del ausentismo, la productividad reducida, seguros y gastos médicos.

En este sentido, el estrés producido por los problemas de índole laboral es el que más se presenta en la población mundial actual, debido a que las personas que se exigen demasiado a sí mismas con el fin de rendir de manera satisfactoria en el trabajo, usualmente descuidan su salud, lo cual ocasiona inconvenientes como depresión, sensación de confusión, falta de apetito, gastritis, irritabilidad, insomnio, fatiga y dolores musculares, entre otros. (Latin American Quality Institute, 2010)

Según un estudio realizado en el año 2010 por la agencia de investigación de mercados TNS (compañía líder en estudios de mercado en España y en Europa con presencia en más de 70 países del mundo), un 46% de los latinoamericanos dicen haber sufrido estrés condicionado por su actividad laboral. (Latin American Quality Institute, 2010) En España se han realizado diversas investigaciones, las cuales han permitido conocer que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales. (Cantu, Gayol, Leal y Sandoval, 2007)

En Cuba, según el Servicio de noticias internacional en español, los índices de estrés laboral en algunos sectores profesionales alcanzan al 80% de los trabajadores, produciéndole gran número de enfermedades. (EFE, 2007) En relación a esto, no podemos descartar que cuando el estrés y el malestar acaban por instalarse de modo crónico, provocando trastornos psicosomáticos y de conducta, es probable que estemos ante un problema de salud como lo es el Síndrome de Burnout (SBO).

En este sentido, Pedro Gil Monte, profesor del Departamento de Psicología Social y Organizacional de la Universidad de Valencia, ha hecho referencia a que es indudable que muchos de los casos de estrés laboral sostenido están vinculados al síndrome de Burnout, pues actualmente la mayor parte de la población activa desempeña su actividad profesional en el área de los servicios. (Gil Monte, 1997)

Por lo anterior, se han descrito a los profesionales de las denominadas profesiones de ayuda, como los más vulnerables al agotamiento emocional y escepticismo en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos. (Freudenberger, 1974; Moreno, 1990; Delgado, 1993; Maslach y Leiter, 1997, 1998; Cordeiro, 2001, citado en Cantu y cols, 2007). Entre las profesiones de ayuda más afectadas se encuentran, según estudios realizados, los profesionales de la sanidad y de la enseñanza. (Cantu y cols, 2007; Basso, Benevides y Porto, 2010)

Teniendo en cuenta los planteamientos anteriores, consideramos que el sistema universitario se ha convertido en un contexto laboral idóneo para la emergencia del estrés laboral. Lo anterior se debe a que el mismo se encuentra sometido a múltiples presiones debido a los continuos cambios que se han ido gestando en la actualidad en los diferentes niveles de enseñanza. De esta forma se afecta a la figura del Personal Docente e Investigador de nuestras universidades, ya que los nuevos retos que estos cambios imponen al profesor van más allá de la reestructuración del sistema educativo y afectan el concepto mismo de profesionalidad docente. (González, 2005, citado en Avargues y Borda, 2010)

En nuestro país, a diferencia de lo que ocurre en muchas universidades del mundo, el docente mantiene un estrecho vínculo con los logros y las dificultades que presentan sus estudiantes, lo cual pudiera ser vivenciado no solo como una satisfacción para el profesor, sino que pudiera conducirlo a elevados niveles de estrés. Los profesores universitarios cubanos, reconocen que se encuentran sometidos a disímiles exigencias, las cuales suponen

recursos adaptativos que muchas veces no poseen. Además, la doble función que deben ejercer como docentes e investigadores demanda de ellos tiempo y dedicación, todo lo cual, unido a que muchos ocupan cargos administrativos, aumenta su carga de trabajo. (Castillo, Pedraza y Piñeiro, 2006)

Por otra parte, las condiciones del medio matizan sin dudas lo anteriormente expuesto. En ocasiones, los profesores universitarios se enfrentan a carencias de recursos, las cuales constituyen, por sí mismas, factores generadores de estrés. (Castillo, Pedraza y Piñeiro, 2006) Además de lo anteriormente expuesto, el profesor universitario debe mantenerse actualizado, debe categorizarse, acceder a centros de información, investigar, publicar y mantenerse preparado ante un alumnado que demanda la trasmisión de sus conocimientos de manera óptima y actualizada. Es necesario para esto, que el profesor acceda a post-grado o doctorados, con una fuerte búsqueda de la excelencia; todo ello a riesgo de afectar su salud mental y de desprofesionalizarse. (Benedetti, Paoloni, Senn y Wehbe, 2001)

Esta fuerte búsqueda de la excelencia y la realización de doctorados demandan de los profesores mayor compromiso y dedicación, así como el afrontamiento a las nuevas exigencias que este grado científico requiere. Alcanzar el grado científico de Doctor en Ciencias constituye un camino individual, lo cual hace referencia a la insoslayable voluntad que es necesario mantener a lo largo de su trayectoria para poder vencer los rigurosos, pero salvables requisitos que se exigen para llegar a la meta propuesta. (Llanio, Peniche y Rodríguez, 2007)

En este sentido, una tesis doctoral realizada con profesores de la universidad de Santiago, demostró como concurren una serie de situaciones que provocan que los profesores universitarios se vean afectados por el estrés laboral y el SBO. Entre ellos podemos destacar, la presión del tiempo para combinar las tareas docentes con obligaciones de investigación. (Mariño, 2005) Es por eso que la expresión del estrés laboral en los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral, constituye una preocupación en la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, ya que este acontecimiento influirá inevitablemente en el desempeño habitual de los mismos.

Por otra parte, existen escasas referencias en nuestro país sobre esta temática en el contexto universitario, específicamente tomando al profesor universitario como punto de partida. De ahí la necesidad de caracterizar este fenómeno, considerando los síntomas, estilos de afrontamiento y estados emocionales que matizan este estado en el aspirante.

Sobre la base de los elementos anteriormente abordados, la presente investigación se plantea como **problema científico**:

- ✚ ¿Qué características posee el estrés laboral en profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral?

De esta manera, se define como **Objetivo General** de la investigación:

- ✚ Caracterizar el estrés laboral en profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral.

Objetivos Específicos:

- ✚ Determinar los signos y síntomas asociados al estrés laboral en aspirantes a defensa de tesis doctoral de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.
- ✚ Describir los principales estilos de afrontamiento ante el estrés laboral en aspirantes a defensa de tesis doctoral.
- ✚ Determinar la presencia de estados emocionales en dichos profesores.
- ✚ Explorar el síndrome de Burnout en los profesores próximos a defensa de tesis doctoral.

La novedad teórica de la investigación radica en ofrecer una caracterización del estrés laboral y explorar el síndrome de Burnout en un contexto educativo. Además se expondrán resultados que confirman que la presencia de estrés laboral, de signos y síntomas asociados al estrés, de inefectivas estrategias de afrontamiento así como manifestaciones de estados emocionales tales como la ansiedad, la depresión y la ira; se convierten en factores de riesgo para la vivencia de la apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución del rendimiento laboral, tristeza, depresión y síntomas

psicosomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos.

En el orden metodológico, la investigación ofrece un diseño de exploración del estrés laboral y el síndrome de Burnout en profesores universitarios. Permite además, el establecimiento de nuevas interrogantes científicas en el área educativa, clínica y organizacional del quehacer de la ciencia psicológica. Ofrece información de interés para el diseño de estrategias de promoción y prevención, evaluación psicológica y tratamiento de las manifestaciones de estrés en profesores universitarios próximos a defensa doctoral.

Por otra parte, el contenido del informe de investigación está estructurado en tres capítulos: Marco Referencial Teórico, Marco Referencial Metodológico y Análisis de los Resultados. El Marco Referencial Teórico está planteado en el Capítulo I. En el mismo se aborda el estrés laboral en profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral, conceptualizándolo, abordando su etiología, consecuencias, estilos de afrontamiento, estados emocionales vivenciados, exigencias de las tesis doctorales y un acercamiento al síndrome de Burnout como consecuencia de un estrés laboral mantenido.

En el segundo capítulo se describe el diseño metodológico de la investigación, los criterios para la selección de los sujetos participantes, la descripción de los materiales utilizados y el procedimiento seguido para el cumplimiento del objetivo general.

En el tercer capítulo se recogen los resultados obtenidos en la investigación, ofreciéndose en el mismo las principales características del estrés laboral en profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral.

Finalmente se ofrecen las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

Ψ

Capítulo 1:

Marco Referencial Teórico

CAPÍTULO 1: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

Epígrafe 1: Consideraciones generales sobre el estrés laboral y su expresión en el contexto educativo.

La sociedad moderna vive y se desarrolla de manera acelerada enfrentándose cada día a fuertes demandas impuestas por el medio, demandas que se materializan en las altas y cambiantes exigencias socioeconómicas y en el rigor de una cada vez más inexorable competitividad profesional para estar a tono con el mundo contemporáneo. Esto lleva a los individuos a cambiar su ritmo de vida, generando una serie de reacciones y estados emocionales displacenteros, los cuales impiden la realización de tareas específicas y que se pueden resumir en una corta palabra: “estrés”.

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en 1926 por Hans Selye, quien descubrió peculiaridades en las reacciones de un organismo sometido a situaciones de tensión, a las que nombró Síndrome de Adaptación General.

En este sentido se plantea que el estrés hace referencia a una serie encadenada de reacciones psicofisiológicas que demuestran todos los individuos ante los estímulos potencialmente nocivos o aversivos. Estímulos que necesariamente deben afrontarse y superarse durante el normal desenvolvimiento de la actividad cotidiana. (Cantu, y cols, 2007)

Peiró (1992) señala que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. Esto depende de cada persona, y de la situación que se le presente dependerá el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y ésta a su vez, le beneficiará o no en su crecimiento personal y/o profesional.

Digamos que cuando alguien pretende eliminar por completo las tensiones generadas en todos los ámbitos de la vida, es muy probable que lo único que consiga sea estresarse aún más. Por lo que como seres humanos racionales lo inteligente y positivo es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva.

1.1 Principales enfoques en el estudio del estrés.

Considerando el estrés como fenómeno multifactorial, han sido varios los enfoques que se han dedicado a su estudio, procurando su entendimiento y esclarecimiento a partir de la visión que cada uno defiende desde su postura. Entre ellos se encuentran:

✚ *Enfoque fisiológico:*

Consiste en el estudio del estrés a través de los cambios fisiológicos que se generan en el organismo, sin tener en cuenta el papel del medio como generador de estresores, ni la interpretación que el individuo hace de la situación y su forma de enfrentar el estrés. Este enfoque está representado por biólogos, fisiólogos y médicos fundamentalmente, entre los cuales emerge como su primer y principal exponente H. Selye.

✚ *Enfoque sociológico:*

Representado fundamentalmente por sociólogos y psicólogos sociales, este enfoque hace énfasis en el estudio de los estresores y de los estímulos del medio que pudieran generar el estrés, así como transformar la influencia negativa del mismo sobre el hombre.

✚ *Enfoque psicológico:*

Se enfatiza en la interpretación que el individuo hace de la situación estresora y cómo es capaz de enfrentarla. Han tratado de explicar cómo las diferencias individuales hacen diferente la reacción a la misma situación y analizan la capacidad del individuo para superar o soportar el estrés. Al igual que los anteriores, este enfoque se presenta como unilateral del fenómeno. Sin embargo, en relación al estudio teórico e interpretación de la dinámica del estrés, han sido las teorías psicológicas las que más se esfuerzan y se acercan a una integración entre los diferentes factores que participan en el estrés.

Lazarus y Folkman (1984) señalan que existen ciertas características que parecen determinar el que una situación devenga como estresante la cual es interpretada por cada individuo. Dichas características son:

✚ El cambio o novedad de la situación.

✚ La falta de información.

- ✚ La predictibilidad.
- ✚ La incertidumbre.
- ✚ La ambigüedad de la situación y su inminencia.
- ✚ Duración y significación para la persona.
- ✚ Las condiciones biológicas del organismo y la carencia de habilidades para hacerle frente.

En este sentido se deben considerar las variables personológicas que mediatizan la respuesta de estrés, entre ellas: eventos vitales, edad y años de ejercicio profesional, sexo, familia y apoyo social. (Cantu y cols, 2007) De lo anterior se puede concluir que los estresores pueden ser de tipo biogénico o psicosocial y ambos provienen tanto de estímulos externos a la propia persona como de aspectos internos. Los mismos pueden aparecer en diferentes contextos, ya sea laboral, familiar o social.

De ellos, uno de los que más se destaca como contexto generador de estrés es el contexto laboral, por lo que el estrés comenzó a ser reconocido y valorado como un fenómeno de la vida cotidiana y es en este marco que cobran auge los estudios realizados sobre el estrés laboral. Ejemplo de ello, es un estudio realizado en el año 2010 por la agencia de investigación de mercados TNS (compañía líder en estudios de mercado en España y en Europa con presencia en más de 70 países del mundo), el cual revela que un 46% de los latinoamericanos dicen haber sufrido estrés condicionado por su actividad laboral. (Latin American Quality Institute, 2010)

1.2 Estrés laboral y sus principales causas.

El estrés laboral, a partir de las dimensiones que ha tomado como fenómeno psicosocial, es uno de los problemas de la salud más graves del siglo XXI, que no sólo afecta a los individuos al provocarles una incapacidad física o mental; sino también a los empleadores y a los gobiernos, que han empezado a evaluar el perjuicio financiero que les causa esta enfermedad. Esta situación ha generado la necesidad de investigar este fenómeno con mayor profundidad. Para ello es necesario partir de su definición.

En este sentido si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como una discrepancia percibida entre las demandas profesionales del ambiente y los recursos de la persona para hacerles frente. (Cano, 2002, citado en Vásquez, 2007) El mismo es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores, los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador.

A partir de lo anterior, podemos señalar que el estrés laboral aparece cuando, como consecuencia del contenido y/o intensidad de las demandas laborales, así como por problemas de índole organizacional u otros factores estresantes, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que se destacan: apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución del rendimiento laboral, tristeza, depresión y síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos. (Molerio, 1999)

Asimismo, los factores estresantes pueden aparecer prácticamente en cualquier ocupación, profesión o puesto de trabajo y ante cualquier circunstancia a la que se someta al individuo a una carga a la que no puede ajustarse rápidamente. En la actualidad se han realizado varios estudios que demuestran como los factores estresantes afectan mayormente a los profesionales de la sanidad y de la enseñanza. (Cantu y cols, 2007; Basso, Benevides y Porto, 2010)

Ejemplo de lo anterior se evidencia en una encuesta aplicada a trabajadores españoles por la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU), donde casi todos los trabajadores criticaron lo repetitivo de su trabajo y la rapidez que se les exige. Por el contrario, pocos encuestados se quejan del apoyo de sus compañeros. Y es que por lo general, los compañeros son más una ayuda que una causa de estrés. (OCU, 2009)

En este sentido Cooper (citado en Molerio, 1999) señala algunas de las principales causas del estrés laboral. Entre ellas hace referencia a:

- ✚ *Condiciones de trabajo.* Referencia factores influyentes tales como: sobrecarga cuantitativa y cualitativa de trabajo, decisiones comunes, peligro físico y trabajo por turnos.

- ✚ *Papel desempeñado* .Referencia factores influyentes tales como: ambigüedad de los papeles, sexismo y hostigamiento sexual.
- ✚ *Factores interpersonales*. Referencia factores influyentes tales como: mal sistema de trabajo y falta de apoyo social, rivalidades políticas, celos profesionales y falta de atención a los trabajadores por parte de la organización.
- ✚ *Progresión profesional*: referencia factores influyentes tales como: avance demasiado lento, avance demasiado rápido, seguridad del empleo y ambiciones frustradas.
- ✚ *Estructura orgánica*. Referencia factores influyentes tales como: estructura rígida e impersonal, discusiones políticas, una supervisión o información inadecuada e imposibilidad de participar en la toma de decisiones.
- ✚ *Relación hogar- trabajo*. Referencia factores influyentes tales como: repercusiones de la vida laboral en la familia, falta de apoyo del cónyuge, peleas domésticas y estrés provocado por una doble carrera.

Existen infinidad de factores que pueden causar estrés laboral y no todos tienen la misma importancia. No es lo mismo trabajar con una exigencia de esfuerzo continua con unas contraprestaciones salariales escasas (o injustas) que sentir que no se aprenden cosas nuevas. Pero finalmente, unos y otros factores influyen en la percepción del estrés.

1.3 Efectos perjudiciales del estrés laboral en el trabajador y consecuencias para la organización.

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo malo o que conlleve a efectos necesariamente negativos, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo.

En los momentos iniciales estos trastornos o enfermedades son relativamente leves, lo cual se debe a que antes que se desarrolle un trastorno importante, el organismo emite algunas señales que permiten ponerse en guardia y prevenir el desarrollo de problemas más importantes. Entre los principales efectos se destacan:

- ✚ *Fisiológicos*: Aumento de la tasa cardíaca, de la presión arterial, de la sudoración, del ritmo respiratorio, de la tensión muscular, de los niveles de adrenalina y noradrenalina,

incremento de los niveles de azúcar en la sangre, disminución del riego sanguíneo periférico, reducción de la actuación del Sistema Digestivo, incremento del metabolismo basal, del colesterol y liberación de ácidos grasos en la sangre. Aumento de los niveles de corticoides e inhibición del sistema inmunológico. Dificultad para respirar, sensación de nudo en la garganta, sequedad en la boca y dilatación de las pupilas.

- ✚ *Cognitivos*: Preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones. Sensación de confusión e incapacidad para concentrarse. Dificultades para dirigir la atención, sentimiento por falta de control, estrechamiento de la atención, desorientación, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, hipersensibilidad a la crítica y mal humor.
- ✚ *Motores*: Hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión. Precipitaciones, explosiones emocionales. Predisposición a accidentes. Consumo de drogas (psicofármacos, alcohol, café). Comer en exceso o inapetencia, bostezos y trastornos del sueño.

En este sentido en España se han realizado diversas investigaciones que han arrojado como resultado, que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales. (Cantu y cols, 2007)

En sondeos realizados por el Seminario de Trabajadores de Cuba, presentados por la agencia EFE (servicio de noticias internacional en español), se estableció que en Europa el impacto del estrés laboral alcanza a una tercera parte de la población laboral, mientras que en el caso de Estados Unidos, afectaba a un 40%.(EFE,2007)

En América Latina, por ejemplo, los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen de año en año. Ilustrando lo anterior se puede referir que en Argentina, uno de los países más afectados por este fenómeno, de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, el 65% de ellos en la Capital Federal admiten que sufren estrés debido a su actividad laboral y enfermedades relacionadas al mismo, mientras que un 18% en el interior del país admiten sufrir las mismas consecuencias. (Mac Donald, 2009)

En Cuba según expertos de la isla, los índices de estrés laboral son similares a los registrados en Estados Unidos y Europa, y en algunos sectores profesionales ese mal alcanza al 80 % de los trabajadores produciéndole gran número de enfermedades. (EFE, 2007)

La necesidad de ponerse en el lugar del otro tiene un costo emocional para el trabajador y este puede ser la causa de la aparición de numerosos trastornos.

Por lo que podemos señalar que cada persona que sufre de estrés laboral, está pagando un alto precio por su salud personal, pero también paga un alto costo la empresa para la cual trabaja y la economía nacional pues trae como consecuencia: absentismo, rotación o fluctuación del personal, disminución del rendimiento físico y psicológico. Afectaciones en la calidad del trabajo realizado, accidentes, indemnizaciones por conceptos de reclamación o certificados médicos, entre otras.

Las empresas deben ser conscientes de que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y conducirá a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización. Motivos estos por lo que siempre debe buscarse la satisfacción de los trabajadores así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma.

1.4 Estilos de afrontamiento ante el estrés laboral.

El estudio del estrés laboral concede particular importancia a los estilos o estrategias de afrontamientos desplegadas por los sujetos ante la percepción de estresores. (Gil-Monte y Peiró, 1997) De ahí que la modificación de los afrontamientos sea comúnmente empleada dentro de las estrategias de intervención.

Los estilos de afrontamiento se definen como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas

externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. (Lazarus y Folkman, 1986, p. 164)

Dichos estilos suponen el esfuerzo del individuo para hacer frente a los estímulos estresantes y tolerar sus efectos de la manera menos perjudicial (Matheny, Aycocock, Pugh, Curlette y Silva-Canella, 1986, citado en Contreras y Esguerra, 2009),y constituyen la forma habitual en la que el individuo se enfrenta a los eventos percibidos como estresantes (Caballo,1998, citado en Contreras y cols, 2009), lo cual supone el reconocimiento y uso de recursos psicológicos de los que se disponga en un momento dado.

En esta dirección, el afrontamiento implica una serie de procesos cognitivos y conductuales estrechamente relacionados; por una parte, dependen de la evaluación que realiza el sujeto sobre la situación y, por otra, del uso de estrategias conductuales utilizadas para aliviar la carga que supone el estresor sobre el bienestar psicológico. (Mok y Tam, 2001 Richardson y Poole, 2001, citado en Contreras y cols, 2009) Hay algunos estilos que pueden ser funcionales a corto plazo en cuanto logran el objetivo de disminuir el impacto del estresor, pero a largo plazo pueden comprometer de manera considerable la calidad de vida, la salud mental y el bienestar psicológico general de las personas. (Wahl, Hanestad, Wiklund y Poum, 1999, citado en Contreras y cols, 2009)

Existen numerosos datos disponibles que han hecho evidente la diferencia notable que existe en cuanto a los efectos del impacto de los estímulos estresantes según el organismo se enfrente o no a la amenaza, y según la forma en la cual lo haga.

Según Lazarus y Folkman (1984) los modos de afrontamiento dependen principalmente de los recursos disponibles y de las limitaciones que puedan dificultar el uso de dichos recursos en el contexto de una interacción determinada. En tal sentido estos autores desglosan un conjunto de modos de afrontamiento más específicos:

- ✚ Confrontación: Acciones directas y en cierto grado agresivas para alterar la situación.
- ✚ Distanciamiento: Esfuerzos para separarse de la situación.
- ✚ Autocontrol: Esfuerzos para regular los propios sentimientos y acciones.

- ✚ Búsqueda de apoyo social: Acciones para buscar consejos, información, comprensión o ayuda.
- ✚ Aceptación de la responsabilidad: Reconocimiento de la responsabilidad en el problema.
- ✚ Huída- evitación de la situación de estrés.
- ✚ Planificación: Esfuerzos para alterar la situación que implican una aproximación analítica a ésta.
- ✚ Reevaluación positiva: Esfuerzos por crear un significado positivo, centrándose en el bienestar personal.

Al profundizar en el tema, el propio Lazarus realiza una revisión de las investigaciones realizadas sobre el tema hasta 1992, concluyendo lo siguiente:

El afrontamiento es un fenómeno complejo y la gente usa la mayoría de las estrategias básicas de afrontamiento en cada situación estresante con la que se enfrentan, y el mismo depende de la valoración que indique que algo “puede ser hecho” para cambiar la situación. Si la valoración indica que algo puede ser hecho, predominará el afrontamiento centrado en el problema; en caso contrario predominará el afrontamiento centrado en la situación. Cuando la situación provocadora de estrés se mantiene en el tiempo (por ejemplo, estrés relacionado con el trabajo, la salud o la familia), las personas tienden a mostrar similares patrones de afrontamiento.

También plantea que algunas estrategias de afrontamiento son más estables que otras a través del tiempo, otras aparecen asociadas a contextos y las mismas cambian de una etapa a otra del proceso o acontecimiento estresante. El afrontamiento actúa como poderoso mediador de los resultados emocionales, de modo que ciertas estrategias de afrontamiento están asociadas a resultados emocionales positivos, mientras que otras lo están a resultados emocionales negativos.

Por último, la utilidad de cada estrategia de afrontamiento varía con el tipo de estresor, el tipo de personalidad y la modalidad de resultado que se estudie (por ejemplo: bienestar subjetivo,

funcionamiento social o salud), en el sentido que la estrategia que resulta exitosa en un contexto puede resultar contraproducente para otro.

En este sentido hay que señalar que las estrategias de afrontamiento no pueden considerarse al margen de la estructura personal del individuo. De ahí que Pelechano (citado en Molerio, 1999) propusiera una reubicación del estudio de las estrategias de afrontamiento en el ámbito de la Psicología de la personalidad.

A modo de síntesis podemos referir que las estrategias de afrontamiento no son en sí mismas adaptativas o desadaptativas, sino que esto depende de manera importante de la situación, la disponibilidad de recursos y las características personales.

1.5 Estrés laboral y estados emocionales asociados.

Cuando la demanda del ambiente laboral es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican una activación fisiológica. Estas a su vez, incluyen una serie de reacciones emocionales negativas, de las cuáles las más llamativas son la ansiedad, la ira o irritabilidad (Baba, Jamal y Tourigny, 1998; Maslach y Leiter, 1997, citado en Nieto, Iruarrizaga y Camuñas, 2000) y la tristeza o depresión.

Ansiedad y estrés.

Muchas veces ansiedad y estrés se usan como sinónimos, entendiendo en ambos casos un mismo tipo de reacción emocional, caracterizada por alta activación fisiológica. Sin embargo, existen implicaciones diferentes a la hora de estudiar ambos fenómenos. El estrés es un proceso más amplio de adaptación al medio, mientras que la ansiedad constituye una reacción emocional de alerta ante una amenaza. Digamos que, dentro del proceso de cambios que implica el estrés, la ansiedad es la reacción emocional más frecuente. (Vásquez, 2007)

Al considerar la ansiedad, Cotton (citado en Marrau, 2004) señala que es un síndrome de aprehensión, tensión, malestar o desasosiego que experimenta una persona al anticipar un peligro, especialmente cuando el origen de éste es desconocido. De esta forma la ansiedad puede ser una parte de la respuesta al estrés y puede ser considerada un rasgo de personalidad. (Spielberger, 1972, citado en Molerio, 1999)

Con la ansiedad se movilizan una serie de recursos para hacer frente a la situación y energía para enfrentar y/o huir de situaciones amenazantes. La misma no sólo puede aparecer como resultado directo de la valoración del estrés, sino también en fases posteriores respecto a la adecuación y efectividad de los ajustes que se han realizado o respecto a la posibilidad de recurrencia del acontecimiento. Incluso, la ansiedad puede presentarse si el sujeto no puede afrontar correctamente la depresión o la pena. (Wilson y Barnett, 1979, citado en Molerio, 1999)

Finalmente, la ansiedad puede ser considerada como un estado morboso (que puede ser síntoma, síndrome o entidad), que se describe como un sentimiento de inseguridad, temor a algo desconocido o no, que produce trastornos conductuales y se acompaña de alteraciones vegetativas. Las funciones vegetativas (SNA) permiten la estabilidad del organismo, si bajo el estrés dichas funciones se desequilibran generando trastornos vegetativos, resulta fácil entender que el individuo pueda llegar a un estado crónico de ansiedad.

Ira y estrés.

La ira es una emoción negativa al igual que la ansiedad. Esta incluye sensaciones subjetivas de enojo, irritación, furia, rabia, etc. y produce una activación del Sistema Nervioso Autónomo.

Según Tobal (2001), el concepto de ira se refiere, generalmente, a un estado o condición emocional psicobiológico displacentero que consiste en sentimientos de intensidad variable desde la ligera irritación o enfado hasta la furia y rabia intensas. Desde el punto de vista de su significado, la emoción de ira aparece principalmente asociada a situaciones interpersonales valoradas por el individuo como una violación injustificada e intencional de sus expectativas o de su territorio personal. El mecanismo básico o primario dirigido a afrontar este tipo de situaciones es la respuesta de lucha o ataque. (Tobal y González-Ordi, 2003, citado en Molerio, 2004).

Atendiendo a lo anterior podemos referir que existe una importante relación entre la ira y el estrés, pues la ira puede ser vivenciada como una reacción adaptativa ante las situaciones de estrés. Es decir, la ira es una respuesta natural y adaptativa ante las amenazas, inspira

emociones y comportamientos poderosos y a menudo agresivos que nos permiten luchar y defendernos cuando somos atacados o nos encontramos ante realidades estresantes.

✚ *Depresión y estrés.*

La depresión es un estado de ánimo disfórico o emoción negativa que puede resultar de episodios estresantes. De ahí que se aluda a la asociación que existe entre estrés y depresión. Esto no significa que el estrés sea la causa de las depresiones, lo que sí es claro es que ante la presencia de estresores sostenidos en el tiempo, una de las respuestas esperadas es un episodio depresivo. (Gogh, 2008)

Desde nuestros orígenes como especie nuestra supervivencia ha estado atada a la capacidad de mantener la homeostasis. El equilibrio se logrará controlando los factores causantes de estrés físico o psíquico con mecanismos cerebrales, inmunológicos, endocrinos y comportamentales. Si esto no ocurre, enfermamos, desarrollamos síntomas en el cuerpo o en la psiquis como, pudieran ser, trastornos depresivos.

Resaltan en este sentido los trabajos llevados a cabo por el Dr. Grau (citado en Molerio, 1999), quien a partir de estudios realizados ha descrito la posible evolución del estrés a la depresión patológica. Es necesario tomar en cuenta que en la causa de la aparición de cualquier síntoma existen factores ambientales y genéticos. En líneas generales suele ser más eficaz considerar ambos temas como una “estructura”: una unidad en que cada elemento cobra sentido por su asociación al resto y al contexto. (Gogh, 2008)

Desde el punto de vista ambiental resulta útil tener presente que distinguimos dos grandes grupos de influencias: la familiar o compartida (historia familiar, mitos, novela familiar, relaciones familiares) y la no-familiar o individual que depende de los acontecimientos estresantes vividos por la persona. Estos forman una serie complementaria con los factores desencadenantes: pérdida del trabajo, de un ser querido, catástrofe ambiental, etc.

Por otra parte, en los últimos años la OMS (Organización Mundial de la Salud) (citado en Gogh, 2008) ha llevado a cabo una serie de estudios sobre somatización en atención primaria a escala mundial, para incluir el aspecto de la carga genética en el problema de la depresión, concluyendo que:

- ✚ Existe una asociación entre algunos cuadros depresivos y ansiosos y estilos de vida estresantes, entre ellos un exceso de presión laboral.
- ✚ La depresión cursa sistemáticamente con síntomas somáticos en la mayoría de los casos.
- ✚ La somatización está distribuida de forma similar por todos los países, con escasas diferencias e independientemente del tipo de cultura y del grado de desarrollo socioeconómico.

Algunos de los síntomas somáticos asociados a la depresión son la anorexia, la pérdida de peso, el insomnio/ hipersomnia, los trastornos digestivos como el estreñimiento, dolores varios, la astenia y disfunciones sexuales. (Paykel, 1974, citado en Molerio, 1999) Esto no significa que todos aquellos que sufran algunos de estos síntomas estén cursando un trastorno depresivo, sino que en casi todos los casos, el trastorno depresivo producto del estrés, hace su aparición con trastornos somáticos.

1.6 Estrés laboral y su expresión en el contexto educativo.

En las últimas décadas el sistema universitario se ha visto afectado por múltiples presiones derivadas de los cambios económicos, políticos, culturales y tecnológicos que han ido aconteciendo en el camino hacia lo que hoy llamamos una sociedad globalizada. Ellas han convertido el sistema universitario en un contexto laboral idóneo para la emergencia de riesgos de carácter psicosocial, tales como el estrés laboral.

Es previsible que este escenario de transformaciones afecte a la figura del Personal Docente e Investigador de nuestras universidades. En este sentido, los nuevos retos que estos cambios imponen al profesorado van más allá de la reestructuración del sistema educativo y afectan de lleno el concepto mismo de profesionalidad docente. (González, 2005, citado en Avergues y Borda, 2010) Así, el papel del profesor hoy en día se amplía en gran medida con respecto a lo que se concebía en el pasado. Se espera cada vez más de los docentes, quienes pueden o no disponer de los recursos y formación adecuados para afrontar las tareas que les esperan en el aula. (Greenglass, 2005)

En tal sentido se ha descrito que el cuestionamiento por parte de los estudiantes de la capacidad y competencia de sus mentores, así como el hecho de que los alumnos no entiendan las explicaciones de su profesor, constituyen algunos de los problemas que presenta el profesor dentro del aula. A ellos se les suman otros factores como la actitud pasiva de los estudiantes y su falta de motivación.

Fuera del aula, pero sin salir del engranaje universitario, los profesores destacan como principales fuentes de agotamiento la excesiva burocratización y la carga de papeleo. En particular, los docentes universitarios critican la asistencia excesiva a las diferentes reuniones y la sobrecarga de tareas de poca importancia, así como la presión del tiempo para combinar las tareas docentes con las obligaciones de investigación. (Mariño, 2005)

Es destacable referir que existen también síntomas asociados al estrés común, variables de personalidad, diferentes aspectos de apoyo social del entorno del profesor, la capacidad de llevar a cabo (o no) estrategias de afrontamiento del mal y fuentes extralaborales (contrariedades cotidianas no relacionadas con el trabajo). (Mariño, 2005)

Asimismo el profesor de hoy se siente fuertemente condicionado, debe actualizarse, debe categorizarse, debe acceder a centros de información, debe investigar y publicar y también debe revalidar todos los días su situación frente a un alumnado que exige. Por otra parte, su título se muestra obsoleto, debe acceder a post-grado o doctorados, con una fuerte búsqueda de la excelencia; todo ello a riesgo de perder su salud mental y de desprofesionalizarse. (Benedetti, Crabay, Paoloni, Senn y Wehbe, 2001)

La fuerte búsqueda de la excelencia y la realización de doctorados demandan de los profesores mayor compromiso y dedicación, así como el afrontamiento a las nuevas exigencias que este grado científico requiere. Alcanzar el grado científico de Doctor en Ciencias constituye un camino individual, lo cual hace referencia a la insoslayable voluntad que es necesario mantener a lo largo de su trayectoria para poder vencer los rigurosos pero salvables requisitos que se exigen para llegar a la meta propuesta. (Llanio, Peniche y Rodríguez, 2007)

Dicha trayectoria está regida por un programa que el aspirante debe cursar para cubrir los requisitos antes mencionados. En nuestro país, por ejemplo, existen dos tipos de programas

para el doctorado: el programa de doctorado tutelar (imperante en la actualidad) y el curricular colaborativo.

El aspirante a Doctor en Ciencias deberá cumplir, como parte de este programa, con los exámenes de candidato que están establecidos, desarrollar su investigación, publicar artículos y participar en eventos científicos, elaborar la tesis, realizar la pre defensa y presentarse al acto de defensa.

Su actividad transcurre de manera eminentemente individual, sin intercambios periódicos programados con sus colegas de estudio, profesores y tutores a los que les pueda exponer y/o defender los resultados que va alcanzando en la investigación, así como participar en discusiones científicas que consoliden su formación como futuro investigador. Lo anterior, solo se verá materializado casi finalizado el proceso de investigación doctoral.

El cumplimiento de estos requisitos que se incorporan a las demás obligaciones presentadas por el profesor universitario, pueden constituir un importante marco donde el estrés laboral se exprese de manera vertiginosa, ya que las exigencias que demanda la misma modifican un tanto el actuar del aspirante. Además, en nuestro país, a diferencia de los que ocurre en muchas universidades del mundo, el docente mantiene un estrecho vínculo con los logros y las dificultades que presentan sus estudiantes. Esto pudiera ser vivenciado no solo como una satisfacción para el profesor, sino que pudiera conducirlo a elevados niveles de estrés.

Considerando lo anteriormente expuesto, podemos justificar el interés que en la actualidad se le concede al estudio del estrés laboral en la universidad. Lo cual queda totalmente validado al mencionar un total de 30 estudios realizados sobre el tema, desde 1994 hasta el 2008, por autores de geografías tales como: España, Estados Unidos de América, Australia, Hong-Kong, Colombia, México, Holanda, Alemania, República Checa, Reino Unido y Nueva Zelanda. (Avargues y Borda, 2010) Estudios estos que revelaron entre sus principales resultados que, el colectivo de la enseñanza constituye, hoy en día, uno de los más afectados por el estrés laboral, cuyas consecuencias pueden ser desafortunadas tanto para el trabajador como para el centro u organización en el cual trabaja. (Avargues y Borda, 2010)

Epígrafe 2: Consideraciones generales sobre el Síndrome de Burnout.

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) consideraba que los trabajadores estaban expuestos a sufrir riesgos a la salud debido a las condiciones inseguras con las que trabajan día a día. En tal sentido, según referencias emitidas por esta organización y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tanto los accidentes como las enfermedades laborales van en aumento. Entre ellas el estrés laboral y el síndrome de Burnout son de las que más se destacan.

En relación al síndrome de Burnout, los estudios sobre el estrés laboral crónico, lo consideran como una patología laboral debido al estrés continuo al que es sometido el trabajador durante su jornada laboral. Así, el estrés y el malestar acaban por instalarse de modo crónico, provocando trastornos psicosomáticos y de conducta, manifestaciones que alertan ante un problema de salud como lo es el Síndrome de Burnout (SBO).

2.1 Recuento y evolución histórica del Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout (análogo al desgaste o agotamiento profesional) fue descrito por primera vez en 1973 por el psicoanalista Herbert Freudenberger. El mismo describe este término como un conjunto de síntomas médico-biológico y psicosocial inespecíficos que pueden aparecer en el ambiente laboral y que son el resultado de una demanda profesional excesiva.

En 1981, Maslach y Jackson definieron este síndrome como un trastorno adaptativo o respuesta inapropiada a un estrés crónico. Este se caracteriza por marcado agotamiento físico y/o psicológico, conocido como agotamiento emocional (AE), un alto nivel de despersonalización (DP) (los usuarios son vistos como meros casos, lo cual se manifiesta en una respuesta fría e impersonal hacia ellos) y la falta de logros o de realización personal en el trabajo (RP). (Alonso, 2010)

Otras ideas a destacar son las de Gil- Monte (1999), quien toma base en la interacción de las emociones y las cogniciones que se establecen en las diferentes esferas del funcionamiento del sujeto. Se distinguen aquí dos fases. En la primera aparece un deterioro cognitivo, consistente en pérdida de la ilusión por el trabajo, descontento profesional o baja realización personal en el trabajo así como un deterioro afectivo. En la segunda, estos síntomas se acompañan de sentimientos de culpa. (Caballero, Hederich y Palacio, 2010)

En síntesis, podemos referir que el Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos que en la actualidad se aplica a diversos grupos de profesionales que incluye, desde directivos y profesionales de la enseñanza, hasta amas de casa. En este sentido, según un estudio realizado por el Instituto Nacional de la Administración Pública de España, los profesionales de la sanidad y de la enseñanza son los colectivos del sector público más afectados por el síndrome del desgaste profesional. Esto se debe a que se trata de profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás y se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de autoexigencia, con una gran tendencia a implicarse en el trabajo. (Cantu y cols, 2007)

2.2 Principales modelos en el estudio del Síndrome de Burnout.

Los modelos elaborados desde consideraciones psicosociales para explicar el síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome de Burnout, pueden ser clasificados en los siguientes grupos: (Gil-Monte y Peiró, 1999, citado en Alonso, 2010)

Modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo.

Se caracterizan por otorgar a las variables del self (v.g., autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto, etc.) un papel central para explicar el desarrollo del síndrome. Uno de los modelos más representativos de este grupo es el modelo de competencia social de Harrison. (Molerio, 1999) La competencia y la eficacia percibida son variables claves en el desarrollo de este proceso. La mayoría de los individuos que empiezan a trabajar en profesiones de servicios de ayuda están altamente motivados para ayudar a los demás y tienen un sentimiento elevado de altruismo. Esta motivación junto con la presencia de factores de ayuda (objetivos laborales realistas, buena capacitación profesional, participación en la toma de decisiones, disponibilidad y disposición de recursos, etc.) o factores barrera (ausencia de objetivos laborales realistas, disfunciones del rol, ausencia o escasez de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, etc.) van a determinar la eficacia del individuo en la consecución de sus objetivos laborales.

Modelos elaborados desde las teorías del intercambio social.

Estos modelos consideran que el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su etiología en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen relaciones interpersonales. Por ejemplo, para Buunk y Schaufeli (citado en Molerio, 1999), el síndrome de quemarse por el trabajo tiene una doble etiología: los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros del trabajo.

✚ Modelos elaborados desde la teoría organizacional.

Estos modelos incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse. Un modelo característico de este grupo es el modelo de Winnubst, (citado en Molerio, 1999) que resalta la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional como variables clave en la etiología del síndrome.

✚ Modelo ecológico del desarrollo humano.

Parte de considerar que la interrelación entre los distintos ambientes en los que participa el sujeto, directa o indirectamente, puede hacer que se produzcan desajustes ecológicos cuando las distintas normas y exigencias entran en conflicto.

Cada uno de estos modelos aporta ideas que permiten entender el síndrome de Burnout y sus posibles desencadenantes y más allá de identificar uno como superior al otro, es necesario, desde una perspectiva holística, entender que cada uno de ellos ha hecho su contribución al conocimiento y alcance de este fenómeno.

2.3 Dimensiones y dinámica del proceso de Burnout.

En 1981, Maslach y Jackson (citado en Alonso, 2010; Albaladejo et al. 2004), desde un enfoque psicosocial, identificaron los tres aspectos o dimensiones del síndrome de Burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, las cuales se deben a una exposición laboral gradual y continuada de por lo menos seis meses.

- ✚ *Agotamiento emocional*: Se define por la falta de energía, por el desgaste, agotamiento, fatiga que puede manifestarse física, psicológicamente o como una combinación y la percepción de que los recursos emocionales ya se han consumido. Aparece asociado a vivencias emocionales negativas como el disgusto (¡y tal vez la culpa!) por no poder ayudar a los demás en la medida que estos lo requieren. Se acompaña de una sensación creciente de agotamiento por el trabajo, de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional.
- ✚ *Despersonalización o deshumanización*: Se caracteriza por un tratamiento frío, distante e impersonal a las personas que atienden, las que llegan a ser “cosificadas” (tratadas más como objetos que como personas). En este sentido, se ha argumentado que la despersonalización en niveles moderados sería una respuesta adaptativa para los profesionales, pero esta misma respuesta, en grado excesivo, demostraría sentimientos patológicos hacia los otros, de insensibilidad y cinismo. (Oliver, 1993, citado en Albaladejo et al. 2004) Esta dimensión es considerada, por algunos, el componente nuclear del síndrome y visto, en ocasiones, como respuesta defensiva que contribuye a atenuar posibles sentimientos de frustración, desesperanza e impotencia derivadas de la actividad profesional.
- ✚ *Disminución de la realización personal*: Caracterizada por la tendencia a evaluarse a sí mismo negativamente, al experimentar vivencias de incompetencia profesional y de frustración de las expectativas de logro y realización profesional. Algunos autores señalan que puede surgir el efecto contrario, es decir, una sensación paradójica de omnipotencia y de incremento de capacidades, esfuerzos, intereses y dedicación al trabajo; pero ello solo ha sido observado en casos aislados.

Estos tres componentes están ligados entre sí a través de una relación asimétrica en la que el primero conduce a los otros. Además la progresión no es lineal, más bien se trata de un proceso cíclico que puede repetirse varias veces en el tiempo. Es precisamente esta connotación de proceso y el hecho de que cada persona vivencia el estrés de una manera distinta y particular, lo que ha llevado al interés en la comprensión del papel de los recursos personales y otros recursos individuales como mediatizadores en la expresión y las formas de manifestación del síndrome de Burnout.

A dichos procesos mediatizadores se les ha llamado “moderadores de la experiencia de estrés” en tanto se refieren a cómo los mismos modifican tanto la forma en que el estrés es vivenciado como las condiciones adversas que lo pueden estar generando. Dentro de dichos procesos podemos señalar las características de personalidad, los procesos de afrontamiento, la prevalencia de determinadas respuestas afectivas (afectividad positiva vs. negativa), las actitudes ante la vida (como el optimismo vs. el pesimismo), la fortaleza personal (“hardiness”), el control, las redes de apoyo social y conceptos más recientes como el de “resiliencia” (Walsh, 1998, citado en Molerio, 1999) relacionado con la vulnerabilidad psicológica (Roca y Pérez, 1999 , citado en Molerio, 1999).

En su conjunto estos constructos han sido utilizados en la investigación de los mediadores psicológicos de la expresión de estrés o Síndrome de Burnout (SBO), los cuales deben ser considerados en todo momento debido al fuerte componente psicológico que entraña un síndrome como este.

2.4 Síntomas del Síndrome de Burnout.

Han sido variados los signos y síntomas que se han descrito asociados el "Burnout", autores como Álvarez y Fernández, (1991) hacen alusión a:

- ✚ *Síntomas y signos emocionales:* distanciamiento afectivo, irritabilidad, baja autoestima, dificultades de concentración, celos, ideas de suicidio.
- ✚ *Síntomas y signos conductuales:* absentismo laboral, abuso de alcohol, fármacos u otras drogas, comportamientos de alto riesgo, conflictos familiares, etc.
- ✚ *Signos defensivos:* negación de las emociones, atención selectiva, ironía, racionalización, desplazamiento de afectos.
- ✚ *Síntomas psicósomáticos de aparición temprana,* entre los que se incluyen quejas de fatiga crónica, cefaleas, úlcera u otros trastornos digestivos, pérdida de peso, etc.

De forma general, el síndrome puede presentar desde síntomas vagos como cefaleas, dolores de espalda, contracturas musculares, etc., hasta cuadros de aislamiento y sentimientos de pena y tristeza, sensación de fracaso que se acompaña de falta de sentido del trabajo y de la profesión. (Casadei et al.2000)

2.5 Burnout y su expresión en el contexto educativo.

El síndrome de Burnout se ha hecho presente con gran énfasis en diversos grupos de profesionales, entre los cuales se destacan los profesionales de la enseñanza. (Cantu y cols, 2007; Basso, Benavides y Porto, 2010) Si bien no existen estadísticas fiables sobre esta patología, se calcula que en sectores como la enseñanza, un 30 % de las bajas se deben a este síndrome al igual que un elevado porcentaje de las que se dan entre los profesionales de la sanidad. (Cantu y cols, 2007)

Esto se debe a que la enseñanza es una de las profesiones más extendidas y con mayor contacto con las personas como receptores de su actividad profesional. En este sentido, se ha descrito a los profesionales de las denominadas profesiones de ayuda, como los más vulnerables al agotamiento emocional y escepticismo en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos. (Freudenberger, 1974; Moreno, 1990; Delgado, 1993; Maslach y Leiter, 1997,1998; Cordeiro, 2001, citado en Cantu y cols, 2007)

Todo lo anterior alude a como el Burnout se ha asociado a los males que presenta el profesor universitario, constatándose tanto en observaciones clínicas como en investigaciones empíricas que han intentado arrojar luz sobre este fenómeno tan extendido en nuestros días. En España, por ejemplo, de los trabajos sobre el estrés y/o salud laboral del docente más representativos, se puede extraer que el profesorado percibe su malestar laboral a través de la falta de valoración social en su trabajo (apoyo social) y falta de medios, tiempo y recursos (apoyo material) para el desempeño de sus tareas; dureza del mismo (alumnos conflictivos, exceso de responsabilidad) e incertidumbre ante la Reforma de la Enseñanza, a lo que unen el reconocimiento de sus propias carencias sobre su formación profesional actual. (Cantu y cols, 2007)

Reconocen también que la relación con sus superiores tiene un carácter burocrático, muy ligada al control/sanción y poco vinculada al trabajo docente. Acusan el excesivo papeleo y su escasa participación en la resolución de sus problemas laborales o profesionales. (Cantu y cols, 2007)

En nuestro país, por ejemplo, según se expresa en el proyecto: Centro de Bienestar Psicológico de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas, los profesores universitarios también reconocen que se encuentran sometidos a disímiles exigencias, las

cuales suponen recursos adaptativos que muchas veces no presentan. Además, la doble función que deben ejercer como docentes e investigadores demanda de ellos tiempo y dedicación, todo lo cual, debido a que muchos ocupan cargos administrativos, aumentando la carga laboral, exige de una mejor distribución de su tiempo. (Castillo, Pedraza y Piñeiro, 2006)

Por otra parte, las condiciones del medio matizan sin dudas lo anteriormente expuesto. Las carencias de recursos a las que en muchas ocasiones se enfrentan los profesores, constituyen, por sí mismas, factores generadores de estrés que exigen de los sujetos recursos personales que no en todos los casos se encuentran desarrollados. (Castillo, Pedraza y Piñeiro, 2006)

Asimismo el profesor debe proyectar, poner en ejercicio, medir y adecuar permanentemente las estrategias adecuadas para el desarrollo integral de la persona (maduración personal, moral y cívica). Para ello debe promover el aprendizaje y la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los educandos, más allá de la mera instrucción, transmisora de conocimientos normalizados. (Cantu y cols, 2007) Este rol requiere de profesionales comprometidos, social e institucionalmente, que sean capaces de diseñar líneas de intervención que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles.

Unido a lo anterior, la sociedad exige del docente un sentido crítico con respecto a sí mismo, a los contenidos culturales y al contexto social. Demanda que sea objetivo, democrático y con vocación de servicio, que tienda al trabajo cooperativo y ame su institución y sus alumnos, que se sienta parte viva de la comunidad en que actúa, que se esfuerce por alcanzar una conducta racional, científica, con preferencia por el orden y la sistematización y, que sobre todo, sea creativo para poner su formación y su experiencia al servicio de la universidad y del estudiante que enseña. (Cantu y cols, 2007)

Lo señalado crea en el profesor universitario la necesidad de superarse cada día más, accediendo para esto a postgrados y doctorados en la búsqueda de grados científicos que validen los conocimientos alcanzados durante toda su experiencia profesional. Grados que exigen del profesor universitario un gran esfuerzo al tener que enfrentar un complejo proceso al unísono con otras tareas laborales, lo cual lo convierten en un candidato perfecto para la

aparición de enfermedades como el síndrome de Burnout. Esto último, debido a que el deterioro emocional del docente puede ser grave cuando este tiene sobrecarga física y psíquica a causa de las muchas horas de trabajo, dedicación, presiones y tensiones en la institución. (Marrau, 2004)

En este sentido, una tesis doctoral realizada con profesores de la universidad de Santiago, demostró como concurren una serie de factores que provocan que los profesores universitarios se vean afectados por el síndrome de Burnout. Entre ellos podemos destacar, la presión del tiempo para combinar las tareas docentes con obligaciones de investigación. (Mariño, 2005)

Ψ

Capítulo 2:

Marco Referencial Metodológico

CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL METODOLÓGICO

La investigación científica se caracteriza por ser rigurosa, organizada y por llevarse a cabo cuidadosamente y, como señalara Fred N. Kerlinger (citado en Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2006), es además, sistemática, empírica y crítica. Dichas razones son suficientes para que el presente capítulo esté dedicado a la descripción de la concepción metodológica que sustenta esta investigación, clarificando así, las características antes mencionadas.

2.1 Diseño Metodológico.

2.1.1 Tipo de Estudio.

Se realiza un estudio exploratorio-descriptivo no experimental (Ex-Post-Facto), de tipo transversal en tanto responde a una necesidad práctica del contexto universitario.

El propósito de la investigación reside en describir las manifestaciones del estrés laboral en un grupo de profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral. Como estudio exploratorio - descriptivo, persigue como objetivo abordar un tema o problema de investigación poco estudiado, como resulta ser la presencia de estrés laboral y el síndrome de Burnout en profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral.

La investigación no experimental nos permitirá observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural para después analizarlo. Es decir, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. Permite estar más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como "reales" y, en consecuencia, tener mayor validez externa. (Hernández - Sampieri y cols, 2006)

Es un diseño de investigación transversal, debido a que los mismos recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Los diseños transversales descriptivos tienen

como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (Hernández - Sampieri y cols, 2006)

2.1.2 Tipo de metodología.

Considerando lo anterior, la investigación se basa en un paradigma integrador mixto, el cual recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio para responder a un planteamiento del problema de investigación .(Teddlie y Tashakkori, 2003; Creswell, 2005; Mertens, 2005; Williams, Unrau y Grinnell, 2005, citado en Hernández - Sampieri y cols, 2006) Se utilizan métodos de los enfoques cuantitativos y cualitativos y pueden involucrar la conversión de datos cualitativos en cuantitativos y viceversa.(Mertens, 2005)De esta forma se toman en consideración ventajas y limitaciones de cada uno de los paradigmas investigativos. Todd, Nerlich y McKeown (2004) señalan que con el enfoque mixto se exploran y explotan distintos niveles del problema de estudio, mejorando los datos.

La multiplicidad de observaciones produce datos más ricos y variados ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos y análisis. Al aumentar los métodos, no solo aumenta la posibilidad de ampliar las dimensiones de nuestro proyecto de investigación, sino que el entendimiento es mayor y más rápido. (Morse, 2002; Newman y De Marco, 2002; y Mertens, 2005)

En consecuencia con lo anteriormente expuesto, algunos de los datos que se obtengan en la presente investigación se analizarán a partir del empleo de los métodos matemáticos y estadísticos a través del paquete estadístico SPSS versión 13.0. Dichos datos, serán enriquecidos en su análisis desde una perspectiva cualitativa, para lo cual las verbalizaciones y comportamientos de los sujetos objeto de la investigación serán relevantes.

De forma general, se desarrollará la siguiente estrategia general de trabajo:

- ✚ Revisión de la literatura científica existente sobre el tema objeto de estudio.
- ✚ Elaboración de los fundamentos teóricos y metodológicos de la problemática a investigar.
- ✚ Selección de la muestra.

- ✚ Diseño y ejecución de la metodología de trabajo en la muestra seleccionada.
- ✚ Análisis de los resultados de la investigación.
- ✚ Elaboración de conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos en la investigación.

2.2 Descripción de la muestra.

La investigación se realiza en el periodo comprendido entre enero y mayo del 2011 y la muestra de trabajo seleccionada responde a un tipo de muestra intencional no probabilística, ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación. (Hernández - Sampieri y cols, 2006)

En este sentido inicialmente se cuenta con un universo muestral integrado por 25 profesores aspirantes internos a defensa de doctorado en la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. Finalmente la muestra de trabajo queda conformada por 20 profesores, ya que de los 25 anteriormente mencionados tres se encontraban fuera del país en el tiempo comprendido para la realización de la investigación y dos de ellos, manifestaron la necesidad de no continuar con la investigación.

La muestra seleccionada debía cumplir los requisitos siguientes:

Criterios de inclusión:

- ✚ Profesores universitarios que defiendan su tesis doctoral en el presente curso escolar.
- ✚ Profesores que trabajen a tiempo completo en la Universidad "Central Marta Abreu" de Las Villas.
- ✚ Consentimiento informado de los profesores universitarios.
- ✚ Profesores universitarios que desearan participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- ✚ Profesores universitarios que no desearan participar en la investigación.

Criterios de eliminación:

- ✚ Profesores universitarios próximos a la defensa de su tesis doctoral que manifestaran necesidad o desinterés por continuar la investigación.
- ✚ Profesores universitarios próximos a la defensa de su tesis doctoral que se encontraran fuera del país en el tiempo comprendido para la realización de la investigación.

2.3 Distribución muestral.

La distribución de la muestra, atendiendo a los diferentes indicadores: sexo, edad, años de experiencia laboral y años de experiencia como profesor universitario, así como facultades o centros en los cuales radican, se ilustrarán a continuación mediante las siguientes tablas. Dicha información posee como fuente la entrevista psicológica semi-estructurada realizada a los profesores.

Tabla 1. Distribución muestral según el sexo.

Sexo	Frecuencia absoluta	Por Ciento
Masculino	9	45%
Femenino	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Entrevista psicológica semi-estructurada realizada a los profesores.

Tabla 2. Distribución muestral según la edad.

Edad	Frecuencia absoluta	Por Ciento
28-37 años	8	40%
38-47 años	7	35%
48-56 años	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Entrevista psicológica semi-estructurada realizada a los profesores.

Tabla 3. Distribución muestral según años de experiencia laboral.

Años de experiencia laboral	Frecuencia absoluta	Por Ciento
6-14 años	8	40%
15-23 años	5	25%
24-33 años	7	35%

Total	20	100%
-------	----	------

Fuente: Entrevista psicológica semi-estructurada realizada a los profesores.

Tabla 4. Distribución muestral según años de experiencia como profesor universitario.

Años de experiencia como profesor universitario	Frecuencia absoluta	Por Ciento
6-14 años	10	50%
15-23 años	6	30%
24-31 años	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Entrevista psicológica semi-estructurada realizada a los profesores.

Tabla 5. Distribución muestral según facultad o centro donde radica el profesor.

Facultad	Frecuencia absoluta	Por Ciento
Construcciones	5	25%
Ciencias Agropecuarias	3	15%
Matemática , Física y Computación	2	10%
Ciencias sociales	2	10%
Facultad de Ingeniería Mecánica	2	10%
Química – Farmacia	2	10%
Ciencias Económicas	1	5%
Humanidades	1	5%
Instituto de Biotecnología de las Plantas (IBP)	2	10%

Total	20	100%
-------	----	------

Fuente: Entrevista psicológica semi-estructurada realizada a los profesores.

2.4 Definiciones operacionales.

Estrés laboral: Respuesta emitida por el organismo que aparece cuando, como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral y síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos. (Molerio, 1999)

Indicadores para su evaluación:

Manifestación del estrés laboral con tendencia a la adaptabilidad: El estrés laboral conduce a dar una respuesta efectiva a la situación que lo originó, favoreciendo la relación del profesor universitario con su entorno laboral y la eficiencia en la resolución de problemas laborales, no existiendo afectaciones en la capacidad autorreguladora y adaptativa del individuo. El estrés laboral no se instaura de modo crónico provocando trastornos psicósomáticos y de conducta, así como manifestaciones que alerten sobre un problema de salud.

El estrés laboral con tendencia a la adaptabilidad se manifiesta cuando están presentes de modo sistemático, los siguientes indicadores:

- ✚ Predominio de signos y síntomas del estrés laboral con manifestaciones de matiz positivo que favorezcan la activación física, cognitiva- mental y motora del profesor universitario. No se manifiestan afectaciones en la toma de decisiones, la capacidad de concentración, la salud del individuo y no se generan trastornos o daño espiritual, emocional y/o social. No se afecta asimismo, su estilo de vida, ni la organización en la cual labora. Permite un mejor desempeño y control de la tarea que realiza emergiendo el optimismo, la confianza y la seguridad.
- ✚ Los estilos de afrontamiento ante el estrés laboral están asociados a resultados emocionales positivos y depende de manera importante de la situación, la disponibilidad de recursos y las características personales. Acontece una evaluación positiva por parte

del sujeto de la situación y se emplean estrategias para aliviar la carga que supone el estresor sobre el bienestar psicológico.

- ✚ Los estados emocionales asociados al estrés laboral se expresan de forma abierta, sin que se produzcan contradicciones y/o tensiones entre las distintas respuestas y sistemas de respuesta. No hay supresión de la reacción emocional, sino una adecuada expresión.

Manifestación del estrés laboral con tendencia a la inadaptabilidad: El estrés laboral conduce a dar una respuesta inadecuada a la situación que lo originó, obstaculizando la relación del profesor universitario con su entorno laboral y la eficiencia en la resolución de problemas laborales, existiendo afectaciones en la capacidad autorreguladora y adaptativa del individuo. El estrés laboral se instaura de modo crónico provocando trastornos psicosomáticos y/o de conducta, manifestaciones que alertan ante un problema de salud como pudiera ser, por ejemplo, el síndrome de Burnout.

Se manifiesta cuando se dan en los profesores próximos a defensa de tesis doctoral, de modo sistemático, uno o más de los siguientes indicadores:

- ✚ Predominio de signos y síntomas del estrés laboral con manifestaciones de matiz negativo que afectan la activación física, cognitiva- mental y motora del profesor universitario. Produciendo dificultades en la toma de decisiones, en la capacidad de concentración y en la salud del profesional, lo cual puede generar algún tipo de trastorno o daño espiritual, emocional y/o social. Se afecta, de esta forma, el estilo de vida del individuo y la organización en la cual labora, al obstaculizar su desempeño y facilitar un bajo control de la tarea. Lo anterior provoca inseguridad e incertidumbre en el trabajador.
- ✚ Los estilos de afrontamiento ante el estrés laboral están asociados a resultados emocionales negativos y depende de manera importante de la situación, la disponibilidad de recursos y las características personales. Acontece una evaluación negativa por parte del sujeto de la situación y se emplean estrategias que no alivian la carga que supone el estresor sobre el bienestar psicológico.
- ✚ Se intenta eliminar la experiencia emocional asociada al estrés laboral reprimiendo las emociones, lo cual produce contradicciones y/o tensiones entre las distintas respuestas y sistemas de respuesta.

Tabla 6. Indicadores de las variables psicológicas y técnicas empleadas para su evaluación.

Variables	Indicadores de evaluación	Técnicas de evaluación empleadas
Estrés Laboral	Signos y síntomas	-Entrevista psicológica semi-estructurada. - Entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés. -Inventario de signos asociados al estrés (Arthur Rowshan, 1997). - Exámen de satisfacción laboral.
	Estilos de afrontamiento	-Entrevista psicológica semi-estructurada. -Entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés. -Cuestionario de estilos de afrontamiento. (Lazarus y Folkman, 1984)
	Estados emocionales	-Entrevista psicológica semi-estructurada. - Autorreporte vivencial. -Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA-B). - Test de Zung y Conde. - Inventario de expresión de la ira estado-rasgo (STAXI - 2).
	Síndrome de Burnout	-Entrevista psicológica semi-estructurada. -Cuestionario Breve de Burnout (CBB).

2.5 Métodos y recursos empleados.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos formulados en la presente investigación, se diseñó un sistema de técnicas e instrumentos psicológicos integrado por:

- ✚ Entrevista psicológica semi-estructurada.
- ✚ Entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés.
- ✚ Inventario de signos asociados al estrés (*Arthur Rowshan, 1997*).
- ✚ Cuestionario de estilos de afrontamiento. (*Lazarus y Folkman, 1984*).
- ✚ Autorreporte vivencial.
- ✚ Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA-B).
- ✚ Test de Zung y Conde.
- ✚ Inventario de expresión de la ira estado-rasgo (STAXI - 2).
- ✚ Exámen de satisfacción laboral.
- ✚ Cuestionario Breve de Burnout (CBB).

Descripción de las técnicas e instrumentos empleados.

✚ Entrevista psicológica semi-estructurada.

Descripción: La entrevista semi-estructurada es un proceso de comunicación interpersonal donde intervienen dos personas como mínimo. Exige un vínculo afectivo-cognitivo para establecer la empatía con el sujeto y requiere de un clima favorable para su desarrollo. Entre sus objetivos fundamentales está el de obtener información, dar información. En esta entrevista se combinan las preguntas previamente estructuradas con un tema o aspecto de interés, proporcionándole libertad y flexibilidad al entrevistado para que lo desarrolle y a su vez se hacen preguntas colaterales que el entrevistador entienda necesarias para buscar, ampliar o profundizar en la información.

Objetivos:

- ✚ Obtener el consentimiento informado de los profesores universitarios para participar en la investigación (Véase Anexo 1).
- ✚ Declarar los objetivos de la investigación.
- ✚ Explorar datos generales de los miembros que conforman la muestra.

- ✚ Indagar sobre aspectos generales vinculados al contexto laboral.
- ✚ Identificar demandas de la tesis doctoral e impacto sobre el aspirante.
- ✚ Identificar la presencia de signos y síntomas asociados al estrés laboral.
- ✚ Explorar los estilos de afrontamientos empleados por los profesores universitarios ante el estrés laboral.
- ✚ Explorar los estados emocionales vivenciados por los profesores universitarios, vinculados a la defensa y al impacto de la tesis doctoral.
- ✚ Indagar en los profesionales la presencia de las dimensiones del síndrome de Burnout.

Procedimiento: Consiste en una conversación voluntaria y lo más natural posible con el entrevistado, sobre las cuestiones que le interesa explorar al investigador.

Materiales: Indicadores de la entrevista preestablecidos en una guía. (Véase Anexo 2)

Calificación e interpretación: Interpretación cualitativa de la información suministrada por el entrevistado.

✚ **Entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés.**

Descripción: Se trata de una entrevista estructurada dirigida a conocer si el paciente se encuentra vivenciando estrés, los signos y síntomas asociados al mismo, así como los estilos de afrontamiento que utiliza con más frecuencia. La misma consta de 17 ítems. Cuando el sujeto describe situaciones estresantes es importante alentarle para que proporcione informes detallados. Es importante conocer qué aspectos de la situación estresante llaman su atención, qué pensamientos pasan por su mente, qué experimenta emocionalmente y cómo reacciona.

Objetivos:

- ✚ Comprobar la presencia de signos y síntomas de estrés laboral en los profesores universitarios que conforman la muestra.
- ✚ Identificar determinantes de las reacciones de estrés en los profesores universitarios.
- ✚ Explorar los estilos de afrontamiento utilizados con mayor frecuencia por los profesores universitarios ante el estrés laboral.

Procedimiento: Consiste en una conversación voluntaria y lo más natural posible con el entrevistado, sobre las cuestiones que le interesa explorar al investigador.

Materiales: Se emplea un protocolo de entrevista. (Véase Anexo 3)

Calificación e interpretación: Se realiza valorando cualitativamente la información obtenida para llegar a conclusiones sobre la presencia de estrés, los signos y síntomas presentes, así como los estilos de afrontamiento.

Inventario de signos asociados al estrés.

Descripción: Este cuestionario parte del criterio de que analizar el propio estrés ayuda a descubrir dónde estás en lo que a tu manera de responder al estrés se refiere, pues ser consciente de los signos que anuncian al estrés es el primer paso hacia la mejora. Ha sido elaborado precisamente con la intención de precisar cuáles de estos signos ha experimentado el paciente. Se orienta a la focalización de cinco categorías de signos: 1) Espirituales, 2) Emocionales, 3) Sociales, 4) Mentales y 5) Físicos.

Objetivo: Precisar cuáles son los signos asociados al estrés laboral vivenciados por los profesores universitarios que conforman la muestra.

Procedimiento: Consiste en que los profesores respondan Si o No a una lista de preguntas tomándose el tiempo que sea preciso. Esto debe ser explicado a los profesores universitarios.

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 4)

Calificación e interpretación: Se suma el número de cruces que aparezcan en la categoría <SI> y se ubica al sujeto en función de la siguiente escala:

- 1) 0- 24 puntos: ¡Enhorabuena! Llevas un estilo de vida saludable.
- 2) 25-39 puntos: Nivel de estrés medio. Te hará bien adoptar algunos hábitos saludables.

3) 40-71 puntos: Nivel de estrés alto (riesgo de padecer enfermedades relacionadas con el estrés). Te hará mucho bien reflexionar sobre tu estilo de vida e introducir cambios significativos.

Cuestionario de estilos de afrontamiento.

Descripción: El cuestionario ha sido diseñado por Lazarus y Folkman para identificar el tipo o tipos de afrontamiento que habitualmente utiliza una persona en situaciones de estrés. Constituye una corrección realizada por los propios autores del *"Inventario de modos de afrontamiento"* (*Ways of coping Inventory, WOC*). La versión revisada (Lazarus y Folkman, 1984) suprimió algunos ítems poco claros y redundantes, reformuló otros y añadió algunos más sugeridos por los sujetos de los estudios previos. La forma de responder cambia a una escala tipo Likert de 4 puntos (0= en absoluto; 3= en gran medida). Esta versión consta de 67 ítems y es la más utilizada en España. Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis y Gruen (1986) obtuvieron por medio del análisis factorial 8 sub-escalas (explican un 46.2% de la varianza). La estructura es similar a la obtenida por otros estudios (Aldwin; Folkman; Chaefer; Coyne y Lazarus, 1985; y en España Sánchez- Cánovas, 1991). La consistencia interna de las escalas oscila entre 0.61 y 0.79. Las escalas son: Confrontación, Distanciamiento, Autocontrol, Búsqueda de apoyo social, Aceptación de la responsabilidad, Huida- evitación, Planificación y Reevaluación positiva. Según Folkman y Lazarus (1988), dos de las escalas (1-7) estarían fundamentalmente centradas en el problema, cuatro de ellas (2-3-5 y 8) en las emociones y una (4) serviría para ambas funciones.

Objetivo: Profundizar en los estilos de afrontamiento que habitualmente emplean los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral ante situaciones de estrés.

Procedimiento: Consiste en que los individuos rodeen con un círculo el número que exprese en qué medida actúa de esa manera ante situaciones estresantes de su vida cotidiana. Esto debe ser explicado a los profesores universitarios.

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 5)

Calificación e interpretación: La forma de corrección propuesta se basa en el trabajo desarrollado por Sánchez Cánovas (1991) para agrupar los enunciados en factores. Debe sumarse el valor conseguido en cada uno de los ítems correspondientes a cada tipo de afrontamiento, tal como se indica a continuación, el valor de la puntuación obtenida pondrá de relieve hasta qué punto es utilizado un tipo de afrontamiento u otro para las situaciones de estrés.

- 1) Confrontación: 6- 7- 17- 28- 34- 46.
- 2) Distanciamiento: 12- 13- 15- 21- 41- 44.
- 3) Autocontrol: 10- 14- 35- 43- 54- 62- 63.
- 4) Búsqueda de apoyo social: 8- 18- 22- 31- 42- 45.
- 5) Aceptación de la responsabilidad: 9- 25- 29- 51.
- 6) Huida- evitación: 11- 33- 40- 50- 58- 59- 47- 16.
- 7) Planificación: 1- 26- 39- 48- 49- 52.
- 8) Reevaluación positiva: 20- 23- 30- 36- 38- 55- 60.

Autorreporte vivencial.

Descripción: Esta prueba fue elaborada por Jorge Grau Ábalo y su aplicación se hizo para evaluar con qué grado o nivel de profundidad los sujetos experimentan un conjunto de 15 vivencias negativas que se le presentan en una tabla.

Objetivos:

-  Profundizar en los estados emocionales vivenciados por los profesores universitarios.
-  Determinar la presencia de vivencias emocionales negativas presentes en profesores universitarios.

- ✚ Evaluar con qué nivel de profundidad los profesores universitarios experimentan vivencias negativas asociadas al estrés laboral.
- ✚ Explorar la presencia y el nivel de profundidad de vivencias emocionales positivas en los profesores universitarios.

Procedimiento: Consiste en que cada sujeto evalúe las vivencias que se presentan de acuerdo con el grado o nivel de profundidad con que él las experimenta de acuerdo a diferentes niveles: escasamente, moderadamente e intensamente. Esto debe ser explicado a los profesores universitarios.

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 6)

Calificación e interpretación: El análisis se realiza de forma cualitativa, aunque se pueden efectuar análisis de frecuencia.

✚ **Inventario de Situaciones y Respuestas de ansiedad (ISRA - B).**

Descripción: Ha sido elaborado en España por Miguel Tobal y Cano Vindel. Recientemente ha sido validado en nuestro país por la Dra. Osana Molerio con el objetivo de obtener mayor precisión sobre los sistemas de respuesta de ansiedad más afectados y el tipo de situaciones generadoras de ansiedad. Consta de 22 ítems para la evaluación de situaciones y 24 para evaluar las respuestas de ansiedad.

Objetivos:

- ✚ Profundizar en las situaciones generadoras de estrés en los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral.
- ✚ Evaluar las respuestas de ansiedad ante situaciones de estrés de los profesores universitarios.

Procedimiento: El sujeto debe evaluar la frecuencia con que se manifiestan una serie de respuestas de ansiedad para lo cual se le dan 5 opciones de respuestas (de 0 a 4, donde 0 representa Casi Nunca y 4 Casi siempre). Por medio del ISRA obtenemos puntuaciones en 8 escalas. Las tres primeras corresponden a los tres componentes de la respuesta

de ansiedad ante distintas situaciones: reactividad cognitiva(C), fisiológica (F) y motora (M). La cuarta medida es el Rasgo o nivel general de ansiedad. Finalmente, las cuatro últimas corresponden a áreas situacionales que reflejan los niveles de ansiedad ante diferentes categorías de situaciones: ansiedad ante la evaluación (F1), ansiedad interpersonal (F2), ansiedad fóbica (F3) y ansiedad ante situaciones de la vida cotidiana (F4). (Molerio, Nieves, Otero, Casas, 2004).

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 7)

Calificación e interpretación: Para valorar las respuestas de ansiedad, la prueba se corrige obteniendo el sumatorio de cada ítem (casilla en blanco) de cada sub-escala (C, F y M). A continuación se suman estos tres sumatorios obteniéndose la puntuación total (T). Las puntuaciones directas se convierten en centiles utilizando las tablas de baremos. Luego se obtiene el perfil de respuestas de ansiedad. Para valorar los cuatro rasgos específicos de ansiedad, la prueba se corrige obteniendo el sumatorio de los ítems correspondientes a cada factor e inmediatamente se obtiene el perfil de rasgos específicos de ansiedad.

Test de Zung y Conde.

Descripción: El test de Zung y Conde fue creado con el objetivo de determinar el nivel de depresión existente en un sujeto. Se le pide a éste que lea la expresión dada y marque con una cruz la categoría u opción seleccionada de acuerdo a su caso particular. Esta prueba consta de veinte ítems que al sumarlos nos indican el nivel de depresión del sujeto.

Objetivo: Evaluar las manifestaciones de depresión vivenciadas por los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral.

Procedimiento: Se le pide al sujeto que marque según las opciones brindadas:

- 1) Muy pocas veces
- 2) Algunas veces
- 3) Muchas veces
- 4) Siempre

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 8)

Calificación e interpretación: Esta técnica se califica sumando la puntuación que se obtiene según la respuesta y llevando la misma a la siguiente escala:

- 1) De 20-30 puntos: Síntomas situacionales depresivos (en personas normales lo significativo está dado de 34 en adelante).
- 2) De 33-56 puntos: Distimia depresiva (moderada).
- 3) De 57-80 puntos: Severa distimia depresiva.

Donde:

1) Pocas veces: (1 punto para las respuestas 1,2,3,4,9,10,12,13,14,15,19) y 4 puntos para las respuestas 5,6,7,8,11,16,17,18,20)

2) Algunas veces (2 puntos para las respuestas 1,2,3,4,9,10,12,13,14,15,19) y 3 puntos para las respuestas 5,6,7,8,11,16,17,18,20)

3) Muchas veces (3 puntos para las respuestas 1,2,3,4,9,10,12,13,14,15,19) y 2 puntos para las respuestas 5,6,7,8,11,16,17,18,20)

4) Siempre (4 puntos para las respuestas 1,2,3,4,9,10,12,13,14,15,19) y 1 punto para las respuestas 5,6,7,8,11,16,17,18,20)

Inventario de expresión de la ira estado-rasgo (STAXI - 2).

Descripción: El State-Trait Anger Expresión Inventory 2 permite medir, además del estado y el rasgo de ira, las distintas facetas de la expresión de la misma. Fue validado recientemente para la población cubana por la Dra. Osana Molerio, atendiendo a la ausencia en nuestro medio de un instrumento para la evaluación de la ira. El STAXI - 2 consta de 49 ítems distribuidos en las siguientes escalas: Ira - Estado, que consta de tres sub - escalas: sentimiento, expresión verbal y expresión física; Ira - Rasgo, que posee dos sub - escalas: temperamento de ira y reacción de ira. Además consta de sub - escalas de expresión interna, expresión externa de ira, control interno de ira, control externo de ira. También la prueba cuenta con un índice de expresión de la ira. (Molerio, Nieves, Otero, Casas, 2004).

Objetivos:

- ✚ Determinar la presencia de ira rasgo y estado en los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral.
- ✚ Establecer el índice de expresión de la ira de los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral.

Procedimiento: Se le dice al sujeto que debe leer las instrucciones que aparecen para cada uno de los bloques y responder 1 de las 4 alternativas de respuesta donde:

- A) No en lo absoluto (1 pto).
- B) Algo. (2 ptos).
- C) Moderadamente (3 ptos).
- D) Mucho (4 ptos).

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 9)

Calificación e interpretación: La calificación de la prueba se realiza sumando los puntos de cada uno de los ítems que integran las sub-escalas.

Ira - Estado

$$E = \sum (\text{Sent.} + \text{Exp. V} + \text{Exp. F})$$

$$\text{Sent.} = \sum (1 + 2 + 3 + 5 + 7)$$

$$\text{Exp. F} = \sum (4 + 8 + 11 + 13 + 14)$$

$$\text{Exp. V} = \sum (6 + 9 + 11 + 10 + 12 + 15)$$

Ira - Rasgo

$$R = \sum (\text{Temp.} + \text{Reacc.})$$

$$\text{Temp.} = \sum (16 + 17 + 18 + 20 + 23)$$

$$\text{Reacc} = \sum (19 + 21 + 22 + 24 + 25)$$

Expresión y Control de Ira.

$$E. \text{ Ext.} = \sum (27+ 29+ 31 + 34 + 38+ 40)$$

$$E. \text{ Int.} = \sum (28+ 32+ 35 + 37 + 39+ 42)$$

$$C. \text{ Ext.} = \sum (26+ 30+ 33 + 36 + 41+ 43)$$

$$C. \text{ Int.} = \sum (44+ 45+ 46 + 47 + 48+ 49)$$

Índice de Expresión de Ira.

$$IEI = \sum (E. \text{ Ext} + E. \text{ Int.}) - (C. \text{ Ext.} + C. \text{ Int.}) + 36.$$

Las puntuaciones directas obtenidas son llevadas a las tablas de baremos que se ofrecen en la técnica para obtener los centiles de cada una de las sub-escalas y escalas y se ofrecen unas pautas generales para interpretar las puntuaciones elevadas (iguales o superiores al centil 75).

Exámen de satisfacción laboral.

Descripción: Consiste en rodear con un círculo la puntuación de cada pregunta (30) en función de cuan acertadamente describe los sentimientos y conductas del sujeto habituales en el trabajo. Los números representan matices entre el comentario de satisfacción escasa de la izquierda y el comentario de satisfacción alta de la derecha. Este cuestionario tiene como objetivo hacer consciente al individuo del nivel de estrés que soporta en su trabajo.

Objetivos:

-  Identificar los sentimientos y conductas habituales que experimentan los profesores universitarios en su trabajo.
-  Corroborar la presencia de signos y síntomas del estrés laboral en los profesores universitarios.
-  Conocer el grado de satisfacción que los profesores universitarios vivencian con respecto a su trabajo.

Procedimiento: Consiste en presentar al sujeto el cuestionario y explicarle que no debe pensar demasiado sus respuestas pues sin querer podría recrear un ideal en lugar de lo que es habitual en él.

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 10)

Calificación e interpretación: Interpretación cualitativa y cuantitativa de la información suministrada por el encuestado.

Cuestionario Breve de Burnout (CBB).

Descripción: El Cuestionario Breve de Burnout (CBB) consta de 21 ítems que incluyen antecedentes del síndrome, elementos del Burnout y consecuencias del mismo. Su objetivo es obtener una evaluación global del síndrome, así como de los antecedentes y consecuencias del mismo.

Objetivo: Determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores universitarios próximos a la defensa de tesis doctoral.

Procedimiento: Se le presenta el protocolo de la prueba al individuo y se le pide que conteste las preguntas rodeando con un círculo la opción deseada.

Materiales: Protocolo de la prueba y lápiz. (Véase Anexo 11)

Calificación e interpretación: A continuación se muestran los criterios de valoración de la prueba.

Factores de Burnout.	<u>2</u> , 10, <u>16</u> , 6, 14, 20, <u>4</u> , <u>8</u> , <u>9</u>
Síndrome de Burnout.	1, 7, 15, 3, 11, 18, 5, 12, 19
Consecuencias del Burnout.	13, 17, 21

Los ítems subrayados deben ser invertidos, recodificados a la inversa, para obtener las puntuaciones globales de las subescalas correspondientes.

El CBB no está elaborado para evaluar específicamente las subescalas que componen los antecedentes, el Burnout y sus consecuencias, sino las escalas globales.

	Bajo	Medio	Alto
Factores de Burnout.	9-19	>19-29	>29
Síndrome de Burnout.	9-19	>19-25	>25
Consecuencias del Burnout.	3-6	>6-8	>8

A efectos de diagnóstico de síndrome de Burnout, se considera el punto de corte 25 puntos. Es decir, a partir de 25 puede considerarse que una persona está afectada claramente por el síndrome del Burnout.

A efectos de consecuencias de Burnout, se puede considerar que una población o persona está críticamente afectada por las consecuencias cuando se alcanza una puntuación superior a 8.

2.6 Procedimiento general de la investigación.

La investigación se realizó en el periodo tiempo comprendido entre enero y mayo del 2011, para lo cual se realiza una amplia búsqueda bibliográfica relacionada con el estrés laboral, profundizando en las investigaciones más relevantes en este sentido.

Una vez finalizada la etapa de familiarización con el tema, se procedió a la selección de los profesores aspirantes a defensa de tesis doctoral de la Universidad Central "Marta Abreu" que conformarían la muestra objeto de estudio. Posteriormente se solicitó el consentimiento informado de cada uno de los profesores para participar en la investigación.

Se realizaron 4 sesiones de trabajo lográndose establecer una relación empática favorable con los profesores objeto de la investigación, de modo que se sintieran motivados e

implicados con la misma. Las sesiones de trabajo, en los cuales se aplicó la batería de pruebas, se realizaron en los locales en que radican de los profesores dentro de la universidad, los cuales contaban con buena iluminación, ventilación y privacidad, garantizando resultados fiables.

Para la distribución de las técnicas por sesiones de trabajo se tuvieron en cuenta las características de los profesores, por lo cual las aplicaciones fueron realizadas de manera individual del siguiente modo:

1ra Sesión

- ✚ Entrevista psicológica semi-estructurada.

2da Sesión

- ✚ Entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés.
- ✚ Cuestionario de signos asociados al estrés (*Arthur Rowshan, 1997*).
- ✚ Cuestionario de estilos de afrontamiento (*Lazarus y Folkman, 1984*).

3ra Sesión

- ✚ Autorreporte vivencial.
- ✚ Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA).
- ✚ Test de Zung y Conde.

4ta Sesión

- ✚ Inventario de expresión de ira estado-rasgo (STAXI - 2).
- ✚ Exámen de satisfacción laboral.
- ✚ Cuestionario Breve de Burnout.

Una vez concluida la aplicación de las técnicas psicológicas previstas en la investigación, se llevó a cabo la calificación y evaluación según los criterios establecidos para cada una de

ellas. La duración de cada encuentro estuvo determinada por el ritmo de trabajo de cada profesor, aunque nunca excedió de 60 minutos.

2.7 Procesamiento de los datos.

Una vez aplicados todos los instrumentos se procedió al análisis de los resultados según los criterios propios de calificación e interpretación de cada una de las técnicas empleadas.

De manera general, los datos fueron analizados cuantitativamente utilizando la estadística descriptiva (análisis de frecuencia absoluta y porcentaje) y cualitativamente, mediante el recurso metodológico de triangulación metodológica y de datos.

Análisis estadístico matemático.

El procesamiento estadístico computacional de los datos fue realizado con ayuda del paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 13.0 para Windows. En general, la interpretación de los resultados de las pruebas estadísticas aplicadas se realizó de la siguiente manera:

Tabla 7. Pruebas estadísticas aplicadas en el análisis de los resultados.

Tarea estadística	Pruebas estadísticas	Fundamentación de selección
Se decide procesar estadísticamente las técnicas: Cuestionario de estilos de afrontamiento, ISRA-B, Test de Zung y Conde, STAXI-2 y el Cuestionario Breve del Burnout (CBB).	Empleo de medidas descriptivas: frecuentistas y tablas cruzadas, así como tablas de contingencia.	Se emplea para realizar un análisis descriptivo de los valores de los datos que se han recogido. Permiten obtener porcentajes que representan un total y que se ubican en tablas de frecuencia, así como obtener gran cantidad de información para describir.

Análisis cualitativo de los datos.

Para complementar los análisis, se realizaron interpretaciones cualitativas de las técnicas con el objetivo de hacer más profundo y enriquecedor el mismo. Resultaban de interés las propias vivencias, reflexiones y verbalizaciones del sujeto durante los intercambios sostenidos.

2.8 Principios éticos considerados en la investigación.

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta los principios éticos de la ciencia psicológica. En este sentido fue respetada la confidencialidad de toda la información referida por los profesores universitarios, pues la batería de pruebas se realizó con un carácter anónimo y el investigador aclaró que en ningún momento esos resultados serían utilizados como motivo para evaluaciones o cambios de puesto laboral.

Con el fin de lograr una apropiada recogida de la información, las técnicas e instrumentos psicológicos se aplicaron en adecuadas condiciones de iluminación, ventilación y privacidad, evitando la interferencia con otras tareas y propiciando materiales y orientaciones que facilitaron la comprensión de las tareas por parte del personal evaluado. En todos los casos se les enseñó exhaustivamente las instrucciones para el llenado de las técnicas y métodos aplicados.

Con el fin de lograr un balance entre los objetivos de cada técnica y método empleado así como sus secuencias, se organizaron sesiones de trabajo para evitar que los docentes se sintieran exhaustos y alcanzar resultados más confiables.

En todo momento los participantes en la investigación, fueron debidamente informados de las posibilidades de publicación de la investigación y se les aseguró la confidencialidad de los datos aportados. Lo anterior se evidencia en el consentimiento informado otorgado por los profesores universitarios objeto de estudio.

Ψ

Capítulo 3:

Análisis de los Resultados

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el capítulo se presentan los principales resultados obtenidos, en función de dar respuesta al problema científico que conduce la investigación, así como a los objetivos planteados en la misma. El análisis será presentado atendiendo al orden en que fueron aplicadas las pruebas psicológicas.

3.1 Análisis exploratorio - descriptivo de las técnicas empleadas en la investigación.

📌 Entrevista psicológica semi-estructurada.

En las entrevistas realizadas de forma individual a los 20 profesores incluidos en la muestra de trabajo, se obtuvo el consentimiento informado de cada uno de ellos para participar en la investigación. Los mismos, luego de conocer los objetivos de nuestro estudio, se mostraron receptivos y motivados ratificando su total acuerdo en cooperar.

Una vez declarados los objetivos de la investigación, fueron explorados datos generales de los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral. Entre ellos se pueden mostrar, que 9 profesores de los 20 que conforman la muestra, pertenecen sexo masculino y 11 al sexo femenino. Sus edades oscilan entre 28 y 56 años. En este sentido 8 profesores (4 del sexo masculino y 4 del sexo femenino) tienen edades entre 28 y 37 años, 7 profesores (1 del sexo masculino y 6 del sexo femenino) presentan edades entre 38 y 47 años y el resto ,5 profesores (4 del sexo masculino y 1 del sexo femenino) presentan edades que oscilan entre 48 y 56 años.

Al explorar los años de experiencia laboral acumulados por estos profesores, se conoció que los mismos oscilan entre los 6 y 33 años, de los cuales, de 6 a 31 años han sido desempeñados como profesores universitarios. Tiempo durante el cual se han dedicado a la docencia y a la investigación, atendiendo generalmente de uno a dos años de sus respectivas facultades, por semestre (...*“desde que comencé a trabajar me he dedicado a la docencia sin dejar de investigar”*.....*“a veces es difícil llevar las dos cosas pero es necesario investigar para adquirir mayor preparación, la cual luego es transmitida a los estudiantes”* ... , ... *“les estoy dando clases en estos momentos a dos años , con un total de 45 a 47 estudiantes por grupo”*.....*“si casi siempre imparto clases a dos años”*...). Los mismos

pertenece a las Facultades de Construcciones (5), Ciencias Agropecuarias (3), Matemática, Física y Computación (2), Ciencias Sociales (2), Ingeniería Mecánica (2), Química-Farmacia (2), Ciencias Económicas (1), Humanidades (1) y al Instituto de Biotecnología de las Plantas (IBP) (2).

La mayoría de los profesores entrevistados han alcanzado el Grado de Máster en Ciencias, con excepción de 2 (uno del sexo masculino graduado de la Facultad de Matemática, Física y Computación, y otro del sexo femenino perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales) que luego de la licenciatura se han preparado para la defensa de doctorado.

Otros de los datos generales obtenidos en la entrevista se refiere al estado civil de los profesores objeto de estudio. De ellos, 16 se encuentran casados y 4 solteros, mientras que solo 14 tienen hijos. Los lugares de residencia de estos profesores se enmarcan en zonas como el Reparto "Universitario", "José Martí", "Vigía" y "Doce Plantas de La Riviera"; algunos se encuentran viajando de manera diaria desde sus municipios y provincias de residencia (Camajuaní, Hatillo y Santi Spiritus), mientras que otros conviven en zonas cercanas a la propia Universidad como becas, casas y el Callejón de los Patos.

Muchos de sus lugares de residencia se encuentran a largas distancia de la Universidad, por lo que entre los principales medios de transporte se encuentran: el ómnibus de trabajadores de la institución y el programado para la zona (ruta 3), "la botella", la guagua de Hatillo, el transporte en "You tong", la bicicleta (... "vengo en bicicleta de José Martí aquí" ..., "... "viajo en el transporte obrero de Camajuaní" ..., "... "cuando la guagua está rota es un estrés, tengo que venir en la botella, la you tong de 5 pesos, en lo que pase" ..., "... "bueno tengo que coger la guagua de Hatillo o lo que venga, más la tres, suma"...). Esta situación trae consigo que los profesores deban, muchas veces, ajustar sus horarios de vida a la condición que genera depender de un transporte poco estable, por ejemplo, levantarse muy temprano para poder llegar a tiempo a sus clases y demás actividades laborales (... "me levanto muy temprano, de 5:00 a 5.30" ..., "... "la distancia no la mido por kilómetros, sino por tiempo, que es lo que más me preocupa cuando salgo para la Universidad"...)

De modo general, los aspirantes entrevistados conviven con sus esposos/as e hijos, mientras que una minoría (3 solteros y un divorciado) se destaca por pertenecer a familias extendidas.

Podemos señalar que la mayoría de las profesoras (sexo femenino) desarrollan las actividades domésticas de sus hogares (...*"yo soy la mujer orquesta en mi casa, cuando llego a mi casa sigo trabajando"*...), mientras que la mayoría de los profesores (sexo masculino) refieren ayudar en ocasiones en las actividades domésticas del hogar (...*"yo soy el que cargo agua"*...,... *"si ayudo bastante, en ocasiones"*...). Lo anterior indica que pudiera existir una sobrecarga de roles en el caso de la mujer, teniendo en cuenta su doble jornada laboral y las responsabilidades activas que debe asumir en el seno de la familia.

En relación al ámbito laboral, los profesores entrevistados manifiestan desarrollar otras funciones dentro de sus facultades o centros como son jefes de carrera, jefes de disciplina, guías de grupo, coordinadores de años, responsables de la atención a los cursos de trabajadores y secretaría del núcleo del PCC. Todo lo anterior, demanda de ellos permanencia en la institución y la asistencia a cierto número de reuniones, las cuales consideran excesivas (...*"demasiadas reuniones, a veces tenemos 4 o 5, casi es una por día"*...,...*"bastante, a veces en un día no hay ninguna, pero otros te pasas el día en reuniones"*...). Esta información indica que dichas actividades les restan tiempo a los profesores para preparar clases, investigar y dedicarse a la realización de su doctorado, pues a pesar de tener horario abierto deben permanecer en la institución para dar cumplimiento a las tareas antes mencionadas y les resulta complejo progresar en la confección de su tesis doctoral .

En este sentido, los profesores entrevistados manifiestan no tener suficiente tiempo libre para realizar actividades extralaborales, de recreación fundamentalmente, pues en sus casas continúan trabajando en la preparación de clases y búsqueda de información actualizada sobre diferentes temas de interés, refiriendo que a pesar de ello tratan de emplear tiempo en la atención a sus familias (...*"ahora con el doctorado no tengo mucho tiempo libre, el poco que tengo lo empleo en eso y si no, me pongo a buscar y a leer documentos sobre la pedagogía y la física, que es mi especialidad"*...,...*"además preparar clases requiere tiempo, claro, si quieres que éstas te queden con calidad"*...,...*"realmente no tengo mucho tiempo libre y el poco que tengo lo empleo con mi familia , a veces veo una película y así"*...).

En relación a lo anterior, la totalidad de aspirantes entrevistados perciben que realizan altos sacrificios y esfuerzos personales para desempeñar sus tareas laborales, ya que se

enfrentan a obstáculos como el transporte y muchas veces trabajan sintiéndose indispuestos debido a una gripe, cefalea, dolor muscular, problemas en las cuerdas vocales, etc (...“yo he trabajado teniendo catarro”....“una vez tenía un gran dolor de espaldas y aún así vine a trabajar , lo que ese día no vine en bicicleta, sino en la ruta tres y bueno esa ruta es algo complicada”....“a veces me he sentido con molestias corporales pero he venido a trabajar”....“tenemos responsabilidades que muchas veces no podemos evadir por sentirnos un poco mal”....“yo vengo a trabajar con dolor de cabeza con mucha frecuencia”....“con problemas en la cuerdas vocales he venido a trabajar también”...).

Dichos esfuerzos, según manifiestan los profesores, son valorados como recompensados debido a las posibilidades de desarrollo profesional que su centro de trabajo les brinda actualmente (...“hay una buena política del ministerio en toda la universidad sobre la formación de jóvenes hacia el grado de máster primero y de doctor después, pues el grado de doctor está prácticamente en tu plan de trabajo, eso es lo que da gusto y satisfacción, que te exijan superarte, eso es una autosatisfacción para ti y que te den el tiempo para hacerlo, aunque a veces el tiempo no es suficiente entre la docencia y una reunión por aquí y otra por allá”....“nosotros tenemos muchas posibilidades de superación y desarrollo profesional, aquí podemos acceder a postgrados, a doctorados y luego podemos tutorear a otros para que alcancen también el grado de Doctor en Ciencias”....“el trabajar en la Universidad también nos facilita el intercambio con otros científicos del mundo mediante determinados eventos tanto nacionales como internacionales”...).

Por otra parte, al comenzar a explorar la presencia de signos y síntomas asociadas al estrés laboral en estos catedráticos, se hizo evidente que los mismos estaban vivenciando estrés no solo relacionado con eventos vitales como la muerte de familiares queridos o enfermedades de familiares o propias, sino que el 85% de ellos estaba vivenciando estrés laboral debido a las exigencias que supone la tesis doctoral. Estas últimas en su mayoría se sumaban al resto de las tareas y labores que desempeñan como profesores universitarios, con excepción de cuatro profesores que se encuentran liberados de otras de sus funciones. En este sentido las principales exigencias y preocupaciones relacionadas con las tesis doctoral manifestadas fueron el difícil acceso a las revistas de punta, las publicaciones de artículos en estas revistas, los cambios que hay que hacerle a la tesis doctoral luego del proceso de revisión y la presión del tiempo (...“exige bastante, sobre todo concentración”....“a veces no hay

acceso a revistas de punta, a Internet"....."en los últimos meses si he experimentado situaciones de estrés, fundamentalmente por el doctorado"....."hay muchas cosas que se acumulan y que tengo que hacer como por ejemplo, hacer publicaciones en revistas, todo el proceso de revisión, de los cambios que hay que hacerle para volver a presentar y el tiempo sigue corriendo, es realmente estresante"....."además del doctorado está la docencia y lo demás que se hace en la facultad"....."el doctorado es algo que me exige bastante, cuando termine creo que voy a respirar mejor, es un estrés bastante fuerte"....).

Otras de las exigencias de las tesis doctorales que se mencionaron fueron la participación en las sesiones científicas antes de la pre defensa donde se muestra lo que se va a defender en este acto, la participación en eventos científicos y los exámenes de candidatos de inglés y de la especialidad.

El cumplimiento de estas exigencias, en conjunto con las demás funciones laborales que desempeñan los profesores próximos a defensa de doctorado, los conducen a vivenciar signos y síntomas asociados al estrés laboral como son dolor de estómago, insomnio, sudoración de las manos, preocupación excesiva, tensión muscular, movimientos de los pies y dificultad para concentrarse (...*"me siento perturbado, muy preocupado"....."pienso solo en el doctorado"....."me cuesta mucho trabajo dormirme y sin embargo me despierto muy fácilmente"....."sueño con la tesis, veo en los sueños los cambios que tengo que hacerle"....."me da dolor de estómago"....."a mi me sudan mucho las manos"....."me siento tensa, me dan dolores musculares, en la espalda"....."a veces me cuesta trabajo concentrarme porque estoy agotada"....."presento movimientos en los pies, quisiera que eso no se me quedara crónico").*

Todo lo anteriormente expuesto, será corroborado y ampliado con posterioridad, sobre todo si se considera que los profesores han hecho referencia, además, a algunos síntomas propios de estados emocionales como reacción emocional negativa al estrés laboral. En este caso se alude a la ansiedad (sudoración de las manos y movimientos involuntarios). Además el 40% de los profesores expresó sentirse ansiosos (...*"yo me siento muy ansiosa"....."realmente todo el procesos de doctorado te estresa y te pone muy ansioso, además no es solo el doctorado, hay que realizar otras funciones"....).*

Así mismo las situaciones estresantes relacionadas con el ambiente laboral, requieren de recursos de afrontamiento. En este caso los profesores universitarios que conforman la muestra evidenciaron emplear fundamentalmente estilos de afrontamiento tales como la reevaluación positiva, la planificación, la búsqueda de apoyo social, el autocontrol y la confrontación (...*"a veces uno tiene que buscarle el sentido positivo a todo lo que le pasa y eso es lo que yo trato de hacer siempre cuando me siento estresada"*.....*"si algo no te sale como querías tienes que volver a reestructurar todo y seguir"*.....*"cuando yo siento que no puedo más converso con mi esposo o con algún colega acá en la facultad"*.....*"yo realmente trato de tener calma y no perder el control"*.....*"ante estas dificultades, como por ejemplo, las publicaciones, lo que tenemos que hacer es no rendirnos y si nos rechazan en esta revista hay que presentarse en otra"*...). Lo anteriormente planteado será precisado y ampliado posteriormente.

Durante las entrevistas realizadas se comprobó que de los profesores estudiados, el 20% vivencian con cierta frecuencia el agotamiento, la fatiga física y/o psicológica, tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo y sensación de no poder continuar dando más de sí mismo en su trabajo (...*"a veces no me siento capaz de continuar la tesis, incluso no sé si logre terminarla"*.....*"siento con mucha frecuencia agotamiento mental que pasa a ser físico debido a mi trabajo, he tenido días en que voy caminando y me tengo que parar porque no puedo más"*.....*"yo tengo la percepción de que el centro donde yo trabajo está funcionando mal, va en la dirección equivocada y que todo está mal"*.....*"yo estoy en estos momentos a un 5% de mis capacidades de trabajo, si estuviera en otras condiciones mi rendimiento sería mejor"*...). Lo anterior hace referencia a algunas de las dimensiones que caracterizan al síndrome de Burnout y que continuarán siendo profundizadas posteriormente.

De forma general, la entrevista psicológica semi-estructurada nos ha permitido explorar características generales de los aspirantes y de su desempeño en el contexto laboral, así como realizar un acercamiento a los principales signos, síntomas y estados emocionales asociados al estrés laboral como fenómeno que se visualiza en estos profesores. De igual forma se han logrado explorar datos relacionados con los estilos de afrontamiento empleados por ellos y sobre la presencia del síndrome de Burnout. Todo lo cual será profundizado mediante el análisis de otras pruebas psicológicas que serán presentados más adelante.

✚ Entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés.

Con la aplicación de la entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés, fue constatada la presencia de signos y síntomas de estrés laboral en el 85% (17 profesores) de los profesores entrevistados. Los mismos refirieron sentir preocupaciones relacionadas con sus familias, con sus tesis doctorales y actividad laboral en sentido general (...*“yo tengo muchas preocupaciones desde el punto de vista familiar con mi hijo adolescente”*.....*“yo me preocupo mucho por mi hijo”*.....*“yo me preocupo bastante por mi hijo y mi madre que es una anciana y eso unido a mi trabajo es bastante estresante”*.....*“yo me preocupo mucho por el doctorado porque me faltan tantas cosas, se invierte tiempo, trabajo, búsqueda de soluciones a los problemas y todo eso me ha presionado un poco”*.....*“publicar artículos en revistas de punta es algo difícil y esa es una de mis preocupaciones en este momento”*.....*“siempre hay preocupaciones por el trabajo, a veces son muchas cosas, las clases, la investigación, reuniones, muchas veces se nos hace difícil contar con determinados recursos”*...).

De igual forma 15 de los aspirantes señalaron preocupaciones asociadas al transporte y de ellos 4 asociaban esta situación al hecho de tener la sensación de siempre llegar tarde a sus puestos de trabajo (aulas, reuniones, etc) (...*“el problema del transporte me resulta muy preocupante porque tengo que llegar temprano a clases e imagínate que son tres combinaciones para llegar a la universidad”*.....*“generalmente tengo la sensación de llegar tarde y eso se debe en gran medida al problema del transporte”*...). Lo anterior pudiera constituir una de las causas generadoras de estrés laboral en el 75% de los profesores entrevistados, a lo cual se le une las exigencias propias de las tesis doctorales y la carga de trabajo en un mismo periodo de tiempo (clases, reuniones, tareas investigativas, no contando muchas veces con los recursos necesarios).

Otros de los síntomas destacados por los aspirantes fueron pensar todo el tiempo en el doctorado y en el trabajo (55%) (...*“pienso todo el tiempo en el doctorado, es diario”*.....*“desde que me levanto es pensando en el doctorado”*.....*“pienso más en el trabajo, es como un círculo vicioso”*...), pérdida de concentración (35%) (...*“me desconcentro mucho”*.....*“es tanto lo que tengo que hacer que cuando hago algo me desconcentro pensando en lo demás que tengo que hacer”*...), cansancio (30%) (...*“el cansancio es uno de*

ellos, me siento cansado con bastante frecuencia"....."si realmente me canso mucho"....."uno de los signos más comunes de estrés en mi, creo que es el cansancio"...), trastornos del sueño (25%) (..."casi no duermo, desde que pongo la cabeza en la almohada comienzo a pensar en lo que tengo que hacer"....."me cuesta mucho trabajo conciliar el sueño"....."me duermo tarde, pero me despierto muy temprano pensando en algo que tengo que hacerle a la tesis o alguna clase"....."no duermo bien, me despierto antes de tiempo y después no duermo más"...), mal humor (25%) (..."a veces le contesto mal a alguien"....."a veces como que exploto"....."a veces no quiero ver a nadie porque me pongo agresivo, verbalmente, claro"...), y sudoración de las manos (10%) (..."me sudan mucho las manos cuando me siento estresado"...). Los dos últimos elementos referidos por los aspirantes hacen alusión a la presencia de dos estados emocionales negativos como respuesta a las situaciones de estrés, la ira (mal humor) y la ansiedad (sudoración de las manos). Todo lo anterior corrobora y amplía los datos obtenidos inicialmente en la entrevista psicológica semi-estructurada y ofrece nueva información de interés, por lo que se pretende continuar profundizando en todo ello con el objetivo de obtener una mayor comprensión del fenómeno estudiado.

Luego de constatar los principales signos y síntomas asociados al estrés laboral en los profesores objeto de investigación, se logran identificar los determinantes de las reacciones de estrés en los aspirantes así como aquellas situaciones más estresantes identificadas por los mismos. En este sentido, entre las principales situaciones generadoras de estrés, muchas de las cuales ya han sido mencionadas, se encuentran, los problemas de índole familiar (enfermedades, fallecimientos de seres queridos, hijos adolescentes, etc) para la totalidad de los profesores entrevistados, la carga de trabajo, la dificultad con el transporte y la presión que implica el proceso de realización del doctorado.

Dichas cuestiones son percibidas de forma diferente si se tienen en cuenta las características de personalidad de cada aspirante, pues aunque una minoría (15%), algunos manifestaron sentirse tranquilos ante estas situaciones puesto que sentían que iban avanzando en su doctorado y que sus propias características personales matizadas por el optimismo, confianza y seguridad le permitían estar en total calma y realmente muy poco estresados (... "yo lo he tomado con mucha calma y me ha ido muy bien"....."mi forma de ser no me deja estresarme en gran medida, yo soy muy optimista, muy confiada, segura, además he recibido

ayuda de algunos compañeros de trabajo”.....“yo he avanzado mucho en mi doctorado, creo que estoy en tiempo y eso es algo que me tranquiliza mucho”...).

De forma general los educadores entrevistados explicaron que esas reacciones de estrés muchas veces obstaculizan o retrasan el alcance de metas propuestas por ellos, pues las mismas son generadores de malestar y hasta cierto punto de desesperanza (...*“estas reacciones me hacen sentir mal y me hacen creer que no voy a poder más y a partir de ese momento me estanco y hasta que no me impulso de nuevo no sigo y eso lo que hace es retrasarme más”...*). Consideramos que los elementos antes expuestos, constituyen potencialidades y estrategias de afrontamiento que pudieran ser trabajadas con este grupo de sujetos.

Al continuar la exploración sobre los estilos de afrontamiento más utilizados ante el estrés laboral por estos profesores, se reconoció que a pesar de las dificultades expresadas por los mismos, estos buscan apoyo de sus compañeros de trabajo o pareja, reorganizan su trabajo, logran controlar sus sentimientos y acciones y la mayoría (95%), muy eventualmente, huye o evita enfrentar la situación de estrés (...*“para aliviar el estrés y tratar de resolver los problemas yo converso con alguien, puede ser con un colega o con mis esposo que me ayuda mucho”.....“generalmente yo me controlo muy bien, trato de no decir ni de hacer cosas de las cuales después me pueda arrepentir”.....“cuando hay una situación que me estresa, pero contra la cual yo no puedo hacer nada trato de planificarme y tratar de seguir adelante, sobre todo con cuestiones de trabajo”.....“huir y evitar la situación no constituye una opción para mí”...*).

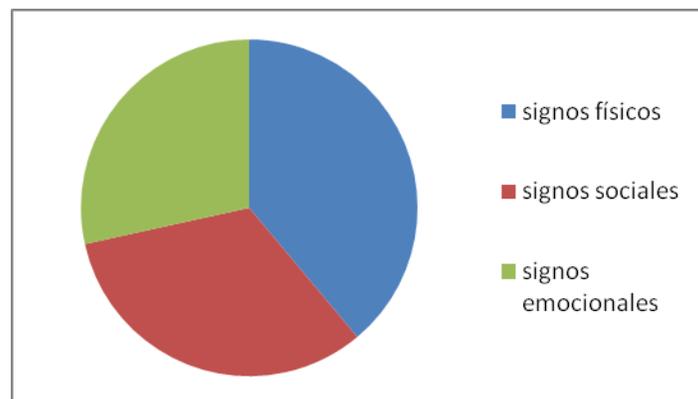
A partir de las verbalizaciones expuestas por los aspirantes una vez aplicada la técnica, consideramos que la misma ha propiciado que cada uno sea consciente de la necesidad de cuidar de sí mismo y de cuáles son las reacciones de estrés que se encuentran vivenciando con mayor frecuencia. Conociendo además, la magnitud de las mismas, el cómo y cuándo aparecen, cuánto le perjudican y si intentan evitarlas, aliviarlas o eliminarlas. En fin, la necesidad de conocer sus efectos en la vida de las personas.

Inventario de signos asociados al estrés.

Como se ha evidenciado hasta el momento, el estrés puede ocasionar efectos perjudiciales para la salud de las personas, daños que se han referido con anterioridad. En este sentido y con el fin de precisar cuáles son los signos asociados al estrés laboral vivenciados por los profesores universitarios que conforman la muestra, se aplicó el inventario de signos asociados al estrés, agrupándolos de acuerdo a los diferentes niveles, el físico, el social y el emocional.

El análisis del cuestionario arrojó que el mayor número de signos vivenciados por los profesores se agrupan en el nivel físico (con 93 signos referidos en total al sumar los resultados de cada cuestionario), seguido del nivel social (con 78 signos referidos) y luego del emocional (con 68 signos referidos) (véase el Gráfico1). Ello muestra como el organismo emite señales que permiten ponerse en guardia y prevenir el desarrollo de problemas más importantes relacionados con el estrés.

Gráfico1. Signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés.



Fuente: Inventario de signos asociados al estrés.

Asimismo, existe una prevalencia de signos como dolores de cabeza, dolores de espalda u otros dolores recurrentes (señalado en 12 ocasiones), agarrotamiento y tensión (señalado en 10 ocasiones), alergias (señalado en 10 ocasiones), disgusto por la situación económica (señalado en 13 ocasiones), impaciencia e irritabilidad cuando las personas hablan despacio (señalados en 9 ocasiones) y dificultades para dormir (señalado en 8 ocasiones). Un dato significativo que pudiéramos señalar se refiere a que muchos de los aspirantes han vivenciado con frecuencia durante los últimos tiempos, la muerte de algún amigo íntimo o miembro de la familia (señalado en 7 ocasiones). También se observó que el 35 % de los profesores presentan dificultades para decir *no* a una petición inadecuada, el 45% es

competitivo, el 75% realiza cosas apresuradamente y varias cosas a la vez y el 45% presenta dificultades para concentrarse.

Otros de los signos señalados y que no dejan de ser importantes, aunque en menor frecuencia que los anteriores, fueron el cansancio constante, las dificultades para tomar decisiones, un estilo de vida sedentario (señalados en 6 ocasiones cada uno), tensión arterial alta, frecuentes lagunas de memoria, impresión de llegar siempre tarde (señalados en 4 ocasiones cada uno), hábitos alimentarios irregulares y trastornos de nutrición, reñíos (señalados en 2 ocasiones cada uno), entre otros.

Los datos obtenidos en la entrevista psicológica semi-estructurada y en la entrevista clínica centrada en pregunta sobre estrés, permiten corroborar la presente información y precisar los principales signos asociados al estrés vivenciados por estos profesores. En este sentido, llama la atención que los síntomas antes mencionados se hacen más evidentes, en su mayoría (en cuanto a signos sociales y emocionales) en los aspirantes más jóvenes, es decir, en aquellos que presentan edades comprendidas entre 28 y 37 años. No ocurre lo mismo en cuanto a los signos físicos, los cuales se presentan con mayor frecuencia en profesores con edades entre 38 y 47 años (Véase la Tabla1).

Tabla1. Número de ocasiones en que fueron marcados los signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés atendiendo a diferencias en cuanto a edades.

Edades	Signos físicos	Signos sociales	Signos emocionales
28-37 años	36	31	26
38 -47 años	37	24	24
48 - 56 años	20	23	18

Fuente: Inventario de signos asociados al estrés.

Por otra parte, atendiendo a diferencias en cuanto al sexo, se evidenció que el sexo femenino se encuentra vivenciando mayor número de signos físicos (69 signos referidos en

total) y emocionales (38 signos referidos en total) que el sexo masculino. Este último a su vez, vivencia mayor número de signos sociales que el sexo femenino (Véase Tabla 2). Lo anterior pudiera estar relacionado, en el caso del sexo femenino, con el hecho de que las mujeres, además de realizar las tareas laborales, en su mayoría (9 de un total de 11) realizan todas las tareas domésticas del hogar con poca o ninguna ayuda. La sobrecarga que vivencia la mujer con respecto al hombre, condiciona que las mismas experimenten mayor número de signos asociados al estrés laboral.

Tabla 2. Número de ocasiones en que fueron marcados los signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés atendiendo a diferencias en cuanto a sexo.

Sexo	Signos físicos	Signos sociales	Signos emocionales
Masculino	24	41	30
Femenino	69	37	38

Fuente: Inventario de signos asociados al estrés.

Al continuar profundizando en el análisis del presente inventario, fue posible identificar que dichos signos se hacen más evidentes en los profesores de menor experiencia laboral, lo cual se repite al observar los datos relacionados con los años de experiencia laboral, específicamente como profesor universitario (véanse las Tablas 3 y 4). Lo anterior pudiera estar dando al traste con el hecho de que al presentar menor experiencia laboral que el resto de los aspirantes, no hayan desarrollado recursos de afrontamientos estables y efectivos ante situaciones laborales estresantes.

Tabla 3. Número de ocasiones en que fueron marcados los signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés atendiendo a diferencias en cuanto a años de experiencia laboral.

Años de experiencia laboral	Signos físicos	Signos sociales	Signos emocionales
6-14años	38	34	31
15-23años	18	18	11
24 -33años	37	26	26

Fuente: Inventario de signos asociados al estrés.

Tabla 4. Número de ocasiones en que fueron marcados los signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés atendiendo a diferencias en cuanto a años de experiencia laboral como profesor universitario.

Años de experiencia como profesor universitario	Signos físicos	Signos sociales	Signos emocionales
6-14años	56	39	40
15-23años	16	19	11
24 -31años	21	20	17

Fuente: Inventario de signos asociados al estrés.

Por otra parte, atendiendo a la facultad o centro donde radican, se observaron diferencias en cuanto a la presencia de signos asociados al estrés en los profesores aspirantes. En este sentido se evidencia mayor número de signos físicos, sociales y emocionales en los profesores de la Facultad de Construcciones (39 signos referidos entre todos los profesores); el Instituto de Biotecnología de las Plantas (IBP) (22 signos referidos entre todos los profesores); la Facultad de Matemática, Física y Computación (19 signos referidos); la Facultad de Ciencias Agropecuarias (18 signos referidos entre todos los profesores); la

Facultad de Humanidades (16 signos referidos); la Facultad de Ciencias Económicas (13 signos referidos) y la Facultad de Ingeniería Mecánica (11 signos referidos).

En este sentido, los datos menos relevantes se ubican en las Facultades de Química – Farmacia (4 signos referidos únicamente entre los profesores pertenecientes a esta facultad) y Ciencias Sociales (9 signos referidos únicamente entre los profesores pertenecientes a esta facultad) (Véase Tabla 5). Lo anterior pudiera estar dado por factores como las propias características de personalidad de los profesores y las diferentes formas de enfrentar o afrontar la situación de estrés. De igual forma, intervendrán en esta respuesta las exigencias laborales, el tipo de relaciones que establezcan en sus centros de trabajo, el apoyo de sus compañeros y el ambiente laboral y familiar de los mismos.

Tabla 5. Número de ocasiones en que fueron marcados los signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés atendiendo a diferencias en cuanto a los centros donde radican los profesores.

Centro donde radican	Signos Físicos	Signos Sociales	Signos Emocionales	Total
Facultad de Construcciones	7	17	15	39
Instituto de Biotecnología de la Plantas (IBP)	14	4	4	22
Facultad de Matemática , Física y Computación	6	6	7	19
Facultad de Ciencia Agropecuarias	5	7	6	18
Facultad de Humanidades	6	3	7	16
Facultad de Ciencias Económicas	4	3	6	13
Facultad de Ingeniería Mecánica	6	2	3	11
Facultad de Ciencias Sociales	5	0	4	9

Facultad de Química-Farmacia	0	3	1	4
---------------------------------	---	---	---	---

Fuente: Inventario de signos asociados al estrés.

A pesar de lo anteriormente expuesto, es necesario destacar que en todos los ítems del inventario se presenta un porcentaje elevado (80,1%) de respuestas positivas, entre las que se destacan que no han sufrido últimamente ninguna herida o enfermedad grave, no fuman y/o beben considerablemente, no sienten amargura, intolerancia o celos con respecto a otras personas, no niegan sus problemas y no son egocéntricos. Ello significa que aún cuando los profesores están vivenciando cierto número de signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés, la mayor parte de ellos lleva un estilo de vida saludable, no evidenciándose por tanto diferencias entre edades, sexo, años de experiencia laboral, años de experiencia como profesor universitario, ni pertenencia a una u otra facultad en este sentido.

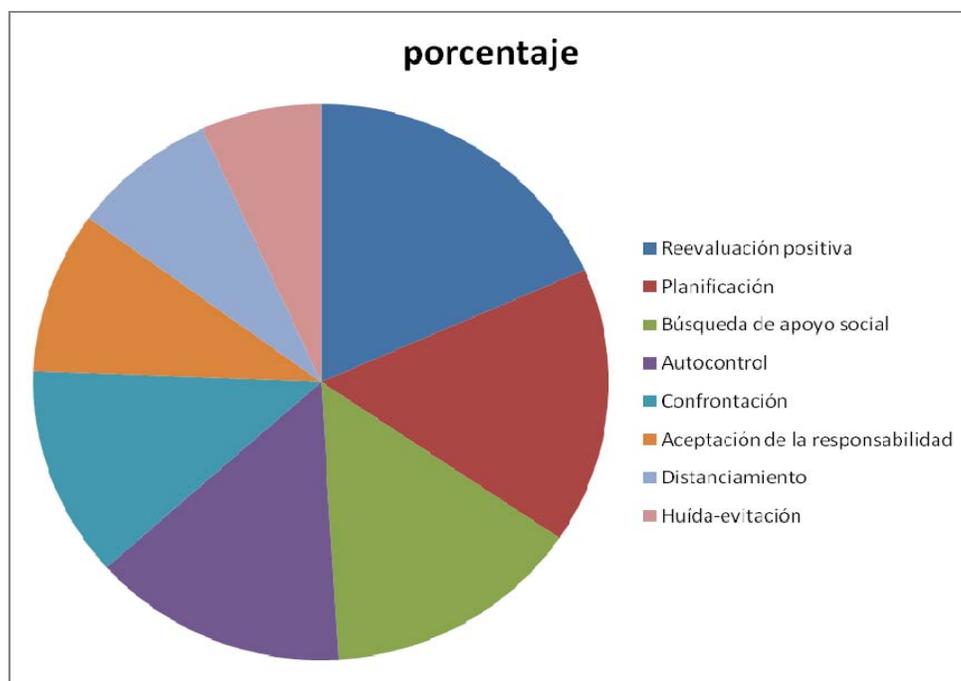
✚ Cuestionario de estilos de afrontamiento:

El presente instrumento nos permitió continuar profundizando en los estilos de afrontamiento empleados habitualmente por los aspirantes próximos a defensa de tesis doctoral ante situaciones de estrés. El mismo arrojó como resultado la siguiente jerarquía de estilos de afrontamiento: (Véase Anexo 5)

- ✚ Reevaluación positiva (18,2%). Con puntuaciones entre 10 (para un 15%) y 20 puntos (para un 5 %), destacándose las puntuaciones 12 y 15 para un 20% cada una.
- ✚ Planificación (15,9%). Con puntuaciones entre 7 y 15 puntos (para un 5% cada una), destacándose las puntuaciones 10,11 (para un 15% cada una), 12, 13 y 14 (para un 20% cada una).
- ✚ Búsqueda de apoyo social (14,4%). Con puntuaciones entre 6 y 16 puntos (para un 5% cada una), destacándose las puntuaciones 10 (para un 30%) y 11 (para un 25%).
- ✚ Autocontrol (14,2%). Con puntuaciones entre 5 y 17 puntos (para un 5% cada uno), destacándose la puntuación 8 para un 15%.
- ✚ Confrontación (12,1%). Con puntuaciones entre 1 y 17 puntos (para un 5% cada uno), destacándose la puntuación 9 para un 35%.

- ✚ Aceptación de la responsabilidad (9,3%). Con puntuaciones entre 2 y 12 puntos (para un 5% cada uno), destacándose las puntuaciones 6 y 9 (para un 20% cada una).
- ✚ Distanciamiento (8,10%). Con puntuaciones entre 2 (para un 5%) y 11 puntos (para un 15%), destacándose la puntuación 5 para un 20%.
- ✚ Huída- evitación (6,7%). Con puntuaciones entre 0 (para un 5%) y 10 (para un 15%) puntos, destacándose la puntuación 4 para un 25%.

Gráfico 2. Jerarquía de los estilos de afrontamiento más empleados por los aspirantes ante situaciones de estrés.



Fuente : Cuestionario de estilos de afrontamiento.

Lo anterior corrobora lo referido previamente en las pruebas psicológicas ya analizadas con anterioridad (entrevista psicológica semi-estructurada y entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés), ya que se ratifica que entre los estilos de afrontamiento más empleados por los profesores universitarios se encuentran la reevaluación positiva, la planificación, la búsqueda de apoyo social, el autocontrol y la confrontación. Esto significa que los profesores ante situaciones estresantes realizan fundamentalmente esfuerzos por crearle un significado positivo a lo que les sucede, centrándose en el bienestar personal, esfuerzos para alterar la situación que implican una aproximación analítica a ésta, esfuerzos

para regular los propios sentimientos y acciones, acciones para buscar consejos, información, comprensión y/o ayuda y acciones directas para alterar la situación.

Al profundizar en el análisis de los resultados de este cuestionario, no se obtuvo ningún dato significativo asociado a alguna diferencia en el empleo de estilos de afrontamiento por parte de los profesores, atendiendo a la edad, sexo, años de experiencia laboral, años de experiencia como profesor universitario y pertenencia a sus facultades, pues los mismos son empleados por todos de acuerdo a lo anteriormente referido.

Teniendo en cuenta que los estilos de afrontamiento son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales del individuo dirigidos a frenar, amortiguar y, de ser posible, anular el impacto y los efectos de la situación amenazante, los cuales no pueden considerarse al margen de la estructura personal del individuo, se considera que los estilos de afrontamiento asumidos por los profesores objeto de investigación son los más adecuados en cuanto a utilidad en su profesión. Lo anterior se debe a que estos (la reevaluación positiva, la planificación, la búsqueda de apoyo social, el autocontrol y la confrontación), evidencian un predominio del afrontamiento centrado en el problema y no en la situación, lo cual permite hacer frente a los estímulos estresantes y tolerar sus efectos de la manera menos perjudicial posible. Sobre todo si se considera que el afrontamiento actúa como poderoso mediador de los resultados emocionales.

Autorreporte vivencial.

La presente técnica nos posibilita determinar aquellas vivencias placenteras o displacenteras manifiestas en los aspirantes en relación a las situaciones de estrés, fundamentalmente, a las de estrés laboral. En este sentido se evidencia que entre las emociones negativas vivenciadas intensamente por los profesores se encuentran:

-  la inquietud (expresada por 4 profesores, 2 masculinos y 2 femeninos).
-  la angustia (expresada por 2 profesoras).
-  la tristeza (expresada por 2 profesores, femenino y masculino).
-  la apatía (expresada por una profesora).
-  el miedo (expresado por 2 profesores, femenino y masculino).

- ✚ el sufrimiento (expresado por una profesora).
- ✚ el abatimiento (expresado por 2 profesores, femenino y masculino).
- ✚ la ira (expresada por una profesora).
- ✚ el rechazo (expresado por una profesora).
- ✚ la ansiedad (expresada por 2 profesores, masculino y femenino).
- ✚ la irritabilidad (expresada por una profesora).
- ✚ la inseguridad (expresada por un profesor).

Lo anterior nos indica la presencia de vivencias emocionales negativas en los profesores universitarios objeto de investigación, lo cual no significa que esto sea generalizado a todos los casos puesto que en ocasiones, un mismo profesor manifestaba estar vivenciando intensamente más de una emoción negativa.

Los datos nos permiten definir las diferencias que existen en cuanto a sexo, pues el sexo femenino es el más afectado al vivenciar intensamente mayor número emociones negativas (66,6%) respecto al sexo masculino. Sin embargo, no existen diferencias notables en cuanto a edad, años de experiencia laboral y años laborables como profesor universitario, ni en relación a las facultades a la cual pertenecen, ya que estas emociones son vivenciadas tanto por profesores jóvenes como por profesores de mayor experiencia y de distintas facultades.

Muchas de estas emociones negativas son vivenciadas por otros profesores pero de forma moderada y en ocasiones escasamente, siendo estos casos menos preocupantes, a pesar de ser la mayoría, al considerarse estos niveles de profundidad como una respuesta típica y cotidiana de la vida diaria ante situaciones de estrés.

Al explorar la presencia y el nivel de profundidad de vivencias emocionales positivas en los profesores universitarios, se identifica que los profesores referían en 32 ocasiones evidenciar sorpresa, alegría y felicidad de manera moderada, e intensa en 16 ocasiones, no siendo así con el nivel de profundidad escasamente, en el cual la sorpresa, la alegría y la felicidad fueron marcadas en 9 ocasiones solamente. En relación a lo anterior podemos indicar que el orgullo es uno de las vivencias emocionales que pudiéramos señalar como positiva en los profesores, pues ellos asocian al orgullo a la satisfacción que acarrea la

obtención de los logros profesionales, lo cual queda precisado, además, a través de verbalizaciones tales como :...“ *yo me siento orgulloso de mis logros profesionales y aunque siempre pienso en que me puedo esforzar más me satisface saber que mi trabajo es reconocido e importante*”...“ *yo no soy orgulloso en el sentido de ser una persona que se cree mejor que otros , pero si siento orgullo que se traduce en satisfacción y bienestar cuando mi trabajo es reconocido*”.

En este caso no se observaron diferencias significativas en cuanto a sexo, edad, años de experiencia laboral y como profesor universitario, ni en relación a las facultades a la cual pertenecen, ya que las emociones positivas en cada uno de los niveles, son vivenciadas por todos de forma estable y similar.

De modo general, mediante el Autorreporte vivencial fue posible determinar que los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral, vivencian un conjunto de emociones negativas asociadas al estrés laboral, las cuales no son experimentadas con la misma intensidad por cada uno de ellos, aún cuando si se logra determinar un grupo de profesores que vivencian dichas emociones en un mismo nivel de intensidad.

Inventario de Situaciones y Respuestas de ansiedad (ISRA - B).

Con la finalidad de profundizar en las situaciones generadoras de estrés y evaluar las respuestas de ansiedad emitidas ante las mismas por los aspirantes a doctorado, se empleó el Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA-B). Mediante el mismo se pudo identificar como los profesores objeto de investigación, muestran un claro predominio de las respuestas de ansiedad de tipo motoras (con percentiles entre 5 y 70 para el sexo femenino y entre 5 y 45 para el sexo masculino) frente a sus respuestas fisiológicas (con percentiles entre 5 y 65 para el sexo femenino y entre 5 y 40 para el sexo masculino) y cognitivas (con percentiles entre 5 y 45 para el sexo femenino y entre 5 y 25 fundamentalmente para el sexo masculino).

Usualmente la mayoría de los profesores se encuentran manifestando respuestas de ansiedad tales como:

- ✚ Respuestas motoras: tratan de evitar o rehuir las situaciones que puedan producir tensión (65%), lloran con facilidad (25%), realizan movimientos repetitivos con alguna parte del cuerpo como movimientos rítmicos con el pie y la mano (20%), se quedan paralizados o sus movimientos son torpes (15%), comen demasiado (10%), se mueven y hacen cosas sin finalidad concreta (10%) y tartamudean o presentan otras dificultades de expresión verbal (10%).
- ✚ Respuestas fisiológicas: sienten su cuerpo en tensión (50%) , presentan dolor de cabeza (35%), molestias en el estómago (20%), les sudan las manos y otras partes del cuerpo hasta en días fríos (25%), tienen escalofríos y empiezan a titiritar aunque no haya mucho frío (15%), tienen palpitaciones (15%) y le tiemblan las manos o las piernas(10%).
- ✚ Respuestas cognitivas: se preocupan fácilmente (60%), les cuesta concentrarse (60%), dan demasiadas vueltas en las cosas sin llegar a decidirse (35%), sienten miedo (25%), tiene pensamientos y sentimientos negativos sobre sí mismos (inferior a los demás, torpe) (15%), piensan que las personas se darán cuenta de sus problemas o de la torpeza de sus actos (15%), y se sienten inseguros (15%).

A pesar de ello sus puntuaciones totales (percentiles entre 5 y 55 para el sexo femenino y entre 5 y 30 para el sexo masculino) no indican la presencia de niveles de ansiedad general alta.

Dichas respuestas de ansiedad se hacen manifiestas fundamentalmente para ambos sexos ante situaciones interpersonales (con percentiles entre 5 y 99 para el sexo femenino y entre 30 y 99 para el sexo masculino) y ante situaciones de evaluación (con percentiles entre 5 y 90 para ambos sexos), destacándose en menor medida las situaciones fóbicas (con percentiles entre 5 y 80 fundamentalmente para ambos sexos) y las situaciones de la vida cotidiana(con percentil 5 para el sexo femenino en general y percentiles entre 5 y 10 para el sexo masculino). Lo anterior significa que los profesores universitarios en su mayoría vivencian ansiedad ante situaciones relacionadas con la pareja, si tiene que hablar en público, después de haber cometido algún error, cuando son observados o su trabajo es supervisado y ante un exámen en el cual se juegan mucho.

Al continuar profundizando en el análisis del ISRA-B no se obtuvieron datos relevantes en relación a la edad, años de experiencia laboral como profesor universitario, ni en cuanto a la pertenencia a una u otra facultad en los aspirantes a doctorado.

De forma general podemos referir que aunque las puntuaciones no evidencian la presencia de una elevada ansiedad general, este estado si se encuentra presente en los catedráticos, (lo cual se ha ido reflejando desde análisis anteriores con la entrevista psicológica semiestructurada, la entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés y el Autorreporte vivencial) por lo que la ansiedad constituye una reacción emocional de alerta ante una amenaza o situación generadora de estrés en los mismos.

Test de Zung y Conde.

Al evaluar las manifestaciones de depresión vivenciadas por los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral, los resultados obtenidos mediante el Test de Zung y Conde, arrojaron que el 55% de los profesores se encuentran vivenciando síntomas situacionales de depresión y el 45% distimia depresiva moderada, no encontrándose ninguno vivenciando una severa distimia depresiva (véase Tabla 6). En el caso de la distimia depresiva moderada, esta se evidenció en ítems tales como los referidos al apetito, a dificultades para dormir, agitación e intranquilidad, mente poco despejada, no hacer las cosas con la misma facilidad que antes, creer que están adelgazando, cansancio por cualquier cosa, no encontrar fácil tomar decisiones, sentirse mejor por las mañanas que por las tardes y a frecuentes ganas de llorar.

Tabla 6. Resultados obtenidos en la evaluación de la depresión.

Depresión			
Síntomas situacionales	Distimia depresiva moderada	Distimia depresiva severa	Total
11	9	0	20

Fuente: Test de Zung y Conde

Profundizando en el análisis de esta prueba psicológica, se determina que de los 11 profesores que vivencian síntomas situacionales de depresión, el 45,5% pertenece al sexo femenino para un total de 6, y el 54,5 % al sexo masculino, para un total de 3. (Véase Tabla 7).

Tabla 7. Tabla de contingencia Depresión: sexo.

			Sexo		Total
			F	M	F
Depresión	Síntomas situacionales	Recuento	5	6	11
		% de Depresión	45.5%	54.5%	100.0%
		% de sexo	45.5%	66.7%	55.0%
	Distimia depresiva moderada	Recuento	6	3	9
		% de Depresión	66.7%	33.3%	100.0%
		% de sexo	54.5%	33.3%	45.0%
Total		Recuento	11	9	20
		% de Depresión	55.0%	45.0%	100.0%
		% de sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Test de Zung y Conde.

Así mismo se observó que entre los profesores con edades entre 28 y 37 años, el 37,5% vivencia síntomas situacionales depresivos y el 62,5% vivencia distimia depresiva moderada. En el caso de los profesores con edades entre 38 y 47 años, el 57,1% presenta síntomas situacionales depresivos y el 42,9% presenta distimia depresiva moderada. Por último, de los profesores con edades entre 48 y 56 años, el 80% manifiesta vivenciar síntomas situacionales depresivos y el 20% distimia depresiva moderada (Véase Tabla 8). Lo anterior evidencia que los profesores más jóvenes se encuentran vivenciando en mayor medida síntomas depresivos moderados (Véase Tabla 8), los cuales se expresan en creer frecuentemente que están adelgazando, que su cabeza no está tan despejada como antes y en no encontrar fácil tomar decisiones. Ello pudiera estar asociado a la menor experiencia laboral que presentan con respecto a los demás aspirantes a doctorado de la universidad, ya que no han desarrollado determinadas habilidades y adoptado ciertos recursos para la resolución de problemas que solo la experiencia laboral les permitirá alcanzar.

Tabla 8. Resultados del Test de Zung y Conde atendiendo a la edad.

		Edades	Síntomas situacionales depresivos	Distimia depresiva moderada	Total
Fuente: Test Conde.		28-37 años	3	5	8
		38 -47 años	4	3	7
		48 - 56 años	4	1	5

de Zung y

De igual forma se identifica que los profesores con años de experiencia como profesor universitario entre 6 y 14 años (6 aspirantes para un 60%) vivencian distimia depresiva moderada, no siendo así en el caso de los profesores con años de experiencia como profesor universitario entre 15 y 23 años, de los cuales solo uno vivencia distimia depresiva moderada y 5 síntomas situacionales depresivos. Por otra parte, dos de los profesores con años de experiencia como profesor universitario entre 24 y 31 años, vivencian distimia depresiva moderada, mientras que otros dos vivencian síntomas situacionales depresivos. Asimismo, de los 9 profesores objeto de investigación que se encuentran vivenciando distimia depresiva moderada, el 44,5 % pertenece a la Facultad de Construcciones, el 11,1% a la Facultad de Ciencias Agropecuarias, el 11,1% a la Facultad de Ingeniería Mecánica y así sucesivamente en las Facultades de Humanidades, Matemática, Física y Computación y Ciencias Económicas.

De forma general se puede decir que la mayoría de los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral que participan en la investigación, se encuentran vivenciando síntomas depresivos que se corresponden con la connotación y significado de las situaciones estresantes que actualmente enfrentan. Lo anterior no deja de hacer destacable el hecho de que un 45% de ellos presenta una distimia depresiva, que aún cuando sea moderada, debe considerarse para evitar vivenciar la presencia de la depresión con manifestaciones de matiz negativo, que puedan influir desfavorablemente en la vida y desempeño profesional de dichos profesores.

✚ Inventario de expresión de la ira estado-rasgo (STAXI - 2).

En relación a la evaluación de la ira se utiliza el STAXI-2, técnica que nos brinda valiosa información a la hora de establecer la ira como estado y como rasgo, así como el índice de expresión de la misma. En cuanto al comportamiento de la ira como estado se presenta la siguiente tabla:

Tabla 9: Comportamiento de las sub-escalas de la ira estado.

Ira estado					
Ira sentimiento					
Sexo	Nulo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Total
Masculino	6	3	0	0	9
Femenino	9	2	0	0	11
Expresión física de ira					
Sexo	Nulo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Total
Masculino	9	0	0	0	9
Femenino	11	0	0	0	11
Expresión verbal de ira					
Sexo	Nulo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Total
Masculino	0	9	0	0	9
Femenino	0	11	0	0	11
Ira estado					
Sexo	Nulo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Total
Masculino	0	9	0	0	9
Femenino	0	11	0	0	11

Fuente: STAXI-2.

Como se muestra en la tabla anterior, la ira como estado es una emoción que los profesores universitarios en su totalidad vivencian en un nivel bajo, evidenciándose además, que no

existe tendencia alguna a expresar su ira físicamente y si de forma verbal. Esto último quedó reflejado en el análisis de la entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés en la cual el 25% de los profesores manifestaba criterios tales como:..."a veces le contesto mal a alguien"....."a veces como que exploto"....."a veces no quiero ver a nadie porque me pongo agresivo, verbalmente, claro"...). Es decir, los aspirantes a doctorado expresan su enojo verbalmente dirigiéndolo a determinadas personas o de modo general, no constituyendo un patrón de conducta que se manifieste de forma intensa en los mismos.

En cuanto a la sub-escala de sentimiento de ira podemos referir que solo una pequeña cantidad de profesores (33,3 % del sexo masculino y 18,9 % del sexo femenino, lo cual representa el 25 % de todos los profesores) expresa estarlo vivenciando en un nivel bajo, mientras que el resto manifiesta ausencia del mismo (70 %). Todo lo anterior demuestra como los profesores no experimentan sentimientos de ira relativamente moderados e intensos, sino que la ira posee una connotación de experiencia transitoria.

En relación a la ira como rasgo, los resultados se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 10: Comportamiento de las sub-escalas de la ira rasgo.

Ira rasgo				
Temperamento Ira				
Sexo	Nulo	Normal	Patológico	Total
Masculino	3	6	0	9
Femenino	7	4	0	11
Reacción Ira				
Sexo	Nulo	Normal	Patológico	Total
Masculino	6	3	0	9
Femenino	7	4	0	11
Ira rasgo				
Sexo	Nulo	Normal	Patológico	Total
Masculino	6	3	0	9
Femenino	9	2	0	11

Fuente: STAXI-2.

En este sentido, se aprecia que una parte considerable de los profesores no presenta la ira como rasgo, mientras que otra la experimenta en niveles normales, sobre todo asociado a la sub-escala temperamento e ira reacción. Ello nos permite deducir que los mismos no experimentan frecuentemente sentimientos de ira y no piensan a menudo que son tratados indebidamente por los demás, por lo que no se sienten frustrados. Además experimentan la reacción de ira de forma normal, es decir, en correspondencia con la connotación y el significado de la situación.

En relación al índice de expresión de la ira, existió un predominio de tendencias igualmente nulas y normales en las diferentes sub-escalas de expresión de esta emoción. Aunque en este caso se manifiesta el nivel alto para 2 miembros del sexo femenino en la sub-escala control externo de la ira (Véase Tabla 11).

Tabla 11: Comportamiento del Índice de expresión de la ira.

Índice de expresión de la ira.				
Expresión externa				
Sexo	Nulo	Normal	Patológico	Total
Masculino	1	8	0	9
Femenino	6	5	0	11
Expresión interna				
Sexo	Nulo	Normal	Patológico	Total
Masculino	3	6	0	9
Femenino	3	8	0	11
Control externo				
Sexo	Nulo	Normal	Patológico	Total
Masculino	2	7	0	9
Femenino	1	8	2	11
Control interno				
Sexo	Nulo	Normal	Patológico	Total
Masculino	3	6	0	9

Femenino	0	11	0	11
----------	---	----	---	----

Fuente: STAXI-2.

La tabla propuesta nos indica que la mayoría de los profesores objeto de investigación cuentan con una expresión tanto externa como interna de la ira adecuada, aunque el 11,1% del sexo masculino y el 54,5 % del sexo femenino para la sub-escala expresión externa manifiestan ausencia de la misma. En el caso de la expresión interna el 30 % de la totalidad de profesores evidencian no tenerla.

Igualmente según la tabla anterior, la mayoría de los aspirantes a doctorado aparentemente cuentan con un control externo e interno adecuado de expresión de la ira. No obstante, el 15% de los profesores poseen un control externo e interno nulo y el 10 % del total de aspirantes, perteneciente al sexo femenino (Véase Tabla 11) presenta un control externo de la ira patológico. Ello significa que el 10 % de los profesores suelen gastar una gran cantidad de energía en prevenir la experiencia y expresión exterior de la ira, lo cual puede conducirlos a la pasividad, la depresión o al abandono, mientras que el 75 % de ellos la expresan normalmente.

Los resultados nos muestran como se relacionan, generalmente, el control externo e interno, con la expresión externa e interna de la ira respectivamente, pues la mayoría de los profesores presentan niveles normales. Lo anterior se deriva en que son capaces de canalizar su energía emocional proyectándola hacia fines más constructivos que les permitan obtener una resolución positiva del conflicto que vivencian.

Por otra parte, resultan interesantes los resultados obtenidos en cuanto al control externo y expresión externa de la ira en el sexo femenino, pues el 54,5% del total de catedráticas evidenció ausencia de expresión externa de la ira. De igual forma el 10% del total de aspirantes a doctorado, perteneciente al mismo sexo posee un control externo de la ira en niveles patológicos. A partir de lo anterior, podemos determinar que las acciones que estas profesoras efectúan para controlar sus sentimientos de enfado, evitando su manifestación ante otras personas u objetos, no resultan efectivas ante las situaciones que les resultan irritantes o enojosas, ya que estas las pueden conducir a la depresión.

Todo lo anterior indica que resulta necesario considerar los casos en que la expresión tanto externa como interna de la ira se evidencian de forma nula, así como el control externo de la ira en niveles patológicos, ya que este último si pudiera constituir un trastorno demandante de atención.

✚ Exámen de satisfacción laboral.

Con la finalidad de identificar los sentimientos y conductas habituales que experimentan los profesores universitarios en su trabajo, así como de corroborar una vez más la presencia de signos y síntomas del estrés laboral y conocer el grado de satisfacción que los profesores universitarios vivencian con respecto a su trabajo, se empleó el exámen de satisfacción laboral.

En relación a ello, los resultados obtenidos en orden jerárquico con respecto a la presencia se signos y síntomas de estrés laboral y a aquellas situaciones que menos satisfacen a los profesores, fueron los siguientes:

- ✚ Raramente piensan que ganan bastante dinero a cambio de lo que hacen (60%).
- ✚ Con frecuencia tienen que soportar el exceso de burocracia (60%).
- ✚ Con frecuencia deben llevar trabajo a casa (60%).
- ✚ Con frecuencia les abruma la cantidad de trabajo (35%).
- ✚ Raramente se toman el tiempo adecuado para las comidas (20%).
- ✚ Generalmente no disponen de todo el tiempo deseado para sus familias (20%).
- ✚ Con frecuencia no se fían de las intenciones ajenas (20%).
- ✚ Con frecuencia comparan su rendimiento con el de los demás (15%).

A pesar de lo anterior, hay que destacar que todos los profesores examinados generalmente se llevan bien con sus colegas, reciben apoyo por sus ideas y raramente se aburren de su trabajo. De igual forma el 95% de los profesores raramente presenta problemas con sus superiores, se siente parte del equipo de trabajo, con frecuencia le satisface su trabajo, consideran que su trabajo tiene importancia, creen que se saca provecho de su talento, se plantean objetivos laborales realistas y estimulantes, defienden sus derechos, no se siente discriminados, aceptan bien las críticas a su trabajo, con frecuencia trabaja con entusiasmo, se sienten apreciado por sus superiores, se ven

capaces de dominar las situaciones en caso de conflictos y con frecuencia les satisface su rendimiento.

Por otra parte el 90% de ellos con frecuencia cumple con las fechas topes, raramente le entran ganas de dejar el trabajo, trabajan por el placer de hacerlo, con frecuencia les parece un desafío su trabajo y raramente sufren estrés por las malas condiciones de trabajo. Asimismo, el 85 % profesan tener la oportunidad de prosperar.

Los resultados expuestos evidencian que a pesar de estar vivenciando signos y síntomas asociados al estrés laboral, la mayoría de los profesores universitarios objeto de investigación, reconocen sentirse satisfechos con respecto a su actividad laboral. Ello pone al relieve como el estrés laboral se manifiesta a través de la exposición a situaciones de estrés las cuales no son en sí misma algo malo o que conlleve a efectos necesariamente negativos. En este análisis no se observó información relevante con respecto a la edad, sexo, años de experiencia laboral como profesor universitario, ni con respecto a al centro donde radican estos profesores.

Cuestionario Breve del Burnout (CBB).

Con la finalidad de determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los aspirantes próximos a defensa de tesis doctoral, se empleó el Cuestionario Breve de Burnout (CBB), a través del cual fue posible obtener información relacionada con los posibles antecedentes del síndrome, su factores y consecuencias en los sujetos objeto de investigación.

En este sentido se evidenció, con respecto a los antecedentes del burnout (referidos a las características de la tarea, el tedio y la organización) que el 95 % de los profesores obtuvo un nivel bajo y el 5% un nivel alto (Véase Tabla 12). Ello significa que la mayoría de los profesores se sienten frecuentemente o en la mayoría de las ocasiones identificados con su trabajo, conocen bien los resultados y alcance del mismo, gustan del ambiente y clima laboral y su trabajo actual les resulta interesante no así aburrido, no es frecuentemente repetitivo, los supervisores y compañeros los apoyan en la decisiones que toman y en el

trabajo que realizan, y las relaciones de trabajo que establecen suelen ser gratificantes para ellos.

De lo anterior se interpreta que de los 20 profesores integrantes de la muestra de trabajo, 19 encuentran sus tareas laborales motivantes y se encuentran identificados con su organización. No siendo así con el 5% de los profesores que se encuentra representado por el sexo masculino. Todo ello evidencia la ausencia, en la mayoría de los casos, de antecedentes del síndrome de Burnout en los profesores antes referidos.

Sin embargo, al determinar los factores del síndrome de Burnout en los profesores universitarios, se determina que el 20% de ellos vivencia, en un nivel medio, algunos de los indicadores que caracterizan las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) (Véase Tabla 13). Aunque representa una minoría (nivel medio o moderado), consideramos que las manifestaciones son significativas y que resulta importante tenerlas en cuenta por la connotación personal e institucional de su padecimiento. En este sentido se sienten hartos de su trabajo, se sienten de mal humor cuando están en su trabajo, consideran frecuentemente que las exigencias de los usuarios de su trabajo son excesivas y sus comportamientos irritables, se sienten en cierta medida quemados por su trabajo, perciben que sus esfuerzos son muy poco reconocidos por las personas que trabajan con ellos, reconocen escasos retos personales en su trabajo profesional, perciben que su interés por el desarrollo profesional es actualmente escaso y que el trabajo que realizan dista de ser lo que ellos hubieran querido. Esta información corrobora lo referido anteriormente en la entrevista psicológica semi-estructurada.

Asimismo fue posible conocer que el 55% de los profesores presenta un nivel bajo en cuanto a consecuencias del Burnout, el 25 % un nivel medio y el 20 % un nivel alto (Véase Tabla 14). Estos últimos resultados hacen referencia a que la minoría de los profesores considera, en gran medida, que el trabajo que realizan repercute en su salud personal ocasionándole cefalea, insomnio y otras alteraciones. También perciben que su trabajo afecta sus relaciones familiares y personales, y que los problemas de trabajo hacen que su rendimiento sea menor.

A pesar de los resultados obtenidos en la presente técnica, debemos tener en cuenta las verbalizaciones ofrecidas por los sujetos de la investigación, las cuales muchas de las veces contradicen los propios resultados expuestos hasta el momento, puesto que se consideran agotados, decaídos física e intelectualmente, vivencian estados emocionales displacenteros en relación a su contexto laboral de manera intensa así como otra serie de signos físicos y sociales fundamentalmente.

Tabla 12. Tabla de frecuencia: Antecedentes del Burnout.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	bajo	19	95.0	95.0
	alto	1	5.0	5.0
	Total	20	100.0	100.0

Tabla 13. Tabla de frecuencia: Factores del Burnout.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	bajo	16	80.0	80.0
	medio	4	20.0	20.0
	Total	20	100.0	100.0

Tabla 14. Tabla de frecuencia: Consecuencias del Burnout.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	bajo	11	55.0	55.0
	medio	5	25.0	25.0
	alto	4	20.0	20.0
	Total	20	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario Breve del Burnout (CBB).

Continuando con el análisis del CBB, se identificó que de los 4 profesores que se encuentran vivenciando en un nivel medio los factores del burnout, el 50% pertenece al sexo masculino y el otro 50% al sexo femenino y sus edades oscilan entre 28 y 47 años. Lo anterior nos indica que no existen diferencias en cuanto al sexo de estos profesores con respecto a la presencia de factores del Burnout tales como el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Sucediendo de igual forma con el 20% de los profesores que sufren en un nivel alto las consecuencias del Burnout, cuyas edades oscilan en el mismo rango de edades. En el caso de los profesores que sufren estas consecuencias en un nivel medio, cuyas edades oscilan entre 32 y 54 años, se puede referir que el 40% pertenece al sexo femenino y el 60% al sexo masculino.

Con respecto a los años de experiencia laboral como profesor universitario, por ser los años de mayor interés en la presente investigación, se definió que el 5 % de los profesores que presentan antecedentes del Burnout en un nivel alto, han acumulado entre 6 y 14 años de experiencia laboral como profesor universitario, ocurriendo así mismo con el 100% de los profesores que se encuentran vivenciando en un nivel medio los factores del Burnout. Por otra parte, los profesores que sufren en un nivel alto las consecuencias del Burnout, de ellos dos tienen años de experiencia laboral como profesor universitario entre 6 y 14 años y otros dos entre 15 y 23 años; mientras que los que vivencian en un nivel medio las consecuencias del Burnout, 3 han acumulado entre 6 y 14 años de experiencia laboral, uno entre 15 y 23; y uno entre 24 y 33 años.

En este sentido, los profesores con mayor probabilidad de estar vivenciando el síndrome de Burnout serían los de menos experiencia laboral, puesto que son los más propensos y por tanto los más afectados. Ello pudiera interpretarse por el hecho de que son los profesores de menor experiencia laboral como académicos e investigadores, los que mayor número de signos asociados al estrés se encuentran vivenciando, así como los que más experimentan síntomas depresivos moderados. (Fuente: Inventario de signos asociados al estrés: Véase Tabla 4; y el Test de Zung y Conde: Véase Tabla 8).

De modo general, entre todos los profesores que sumaron los antecedentes, factores y consecuencias del Burnout, ya sea a un nivel medio o alto, 5 pertenecen a la Facultad de

Construcciones, 2 a la de Agropecuaria, y el resto a las Facultades de Humanidades, Matemática, Física y Computación, Ciencias Sociales y Humanidades. A partir de todo lo anteriormente expuesto, se puede plantear que alrededor del 20 % de los profesores universitarios integrantes de la muestra de trabajo vivencian el síndrome del Burnout, el cual repercute negativamente en su bienestar físico, laboral y familiar.

Estos últimos resultados hacen referencia a que la minoría de los profesores considera, en gran medida, que el trabajo que realizan repercute en su salud personal ocasionándole cefalea, insomnio y otras alteraciones. También perciben que su trabajo afecta sus relaciones familiares, personales y que los problemas de trabajo hacen que su rendimiento sea menor.

3.2 Análisis integral de los resultados.

El estrés laboral se ha convertido en un fenómeno cada vez más latente en la sociedad actual. Él mismo es percibido como una divergencia entre las demandas profesionales del ambiente y los recursos con que cuenta la persona para hacerles frente. Entre las principales causas del mismo se encuentran la sobrecarga de trabajo, las decisiones comunes, las dificultades asociadas al papel desempeñado, el mal sistema de trabajo, la falta de apoyo social, las rivalidades políticas, los celos profesionales y la falta de atención a los trabajadores por parte de la organización. También se describen factores afines con la estructura orgánica y con la relación hogar– trabajo.

Dicho fenómeno ha alcanzado a muchos sectores laborales entre los que se destaca el área educacional, trayendo consigo consecuencias tanto para los profesores como para la institución educativa. Todo individuo que vivencia estrés laboral sentirá la expresión de un conjunto de signos y síntomas y deberá adoptar determinados estilos de afrontamiento que le permitan encarar la situación estresante. El estrés laboral podrá acompañarse de estados emocionales como la ansiedad, la ira o la depresión, sobre todo si este se convirtiera en un padecimiento debido a su cronicidad. Todo ello estará matizado por las características de personalidad de cada profesor.

Al respecto, los resultados de la investigación resultan ilustrativos, en tanto corroboran la presencia de estrés laboral en una muestra de profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral en la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.

Entre los hallazgos de la investigación se encuentran que los profesores estudiados presentan síntomas de estrés laboral, entre los que prevalecen los signos físicos, seguido de los síntomas sociales y de los emocionales. Dichos síntomas se hicieron más evidentes en profesores de menor experiencia laboral y en el sexo femenino, así como en profesores que pertenecen a la Facultad de Construcciones, al Instituto de Biotecnología de las Plantas (IBP) y a las Facultades de Matemática, Física y Computación, Ciencias Agropecuarias, Humanidades, Ciencias Económicas e Ingeniería Mecánica. Entre los síntomas referidos con mayor frecuencia se encuentran los dolores de cabeza, dolores de espalda u otros dolores recurrentes, el agarrotamiento y tensión, alergias, disgusto por la situación económica, impaciencia e irritabilidad cuando las personas hablan despacio, dificultades para dormir, dificultades para decir *no* a una petición inadecuada y dificultades para concentrarse. También se mencionaron otros como el cansancio constante, las dificultades para tomar decisiones, un estilo de vida sedentario, tensión arterial alta, frecuentes lagunas de memoria, impresión de llegar siempre tarde, hábitos alimentarios irregulares y trastornos de nutrición, refríos, sudoración de las manos, movimientos de los pies, entre otros. Aún cuando los profesores se encuentran vivenciando todos estos signos físicos, sociales y emocionales asociados al estrés laboral, se logra identificar que la mayoría de ellos lleva un estilo de vida saludable.

En este sentido, pudieran valorarse entre las posibles causas del estrés laboral en la mayoría de los aspirantes, no solo eventos vitales recientes como la muerte de familiares queridos o enfermedades de familiares o propias sino también aspectos relacionados con las exigencias de la tesis doctoral (el difícil acceso a las revistas de punta, las publicaciones de artículos en estas revistas, los cambios que hay que hacerle a la tesis doctoral luego del proceso de revisión, la presión del tiempo, la participación en las sesiones científicas antes de la pre defensa, la participación en eventos científicos y los exámenes de candidatos de inglés y de la especialidad). Unido a esto, se suman el resto de las funciones y labores que desempeñan como profesores universitarios entre las que se desatacan la preparación e impartición de las clases, reuniones, tareas investigativas, no contando muchas veces con los recursos

necesarios y presentando en su mayoría dificultades con el transporte. Los catedráticos aluden al exceso de burocracia, la cantidad e intensidad de trabajo, así como el tener que llevarlo a la casa con frecuencia.

Ante las situaciones de estrés antes mencionadas, la mayoría de los pedagogos universitarios asumen estilos de afrontamientos efectivos en relación a su contexto laboral. Dichos estilos les permiten enfrentar las situaciones de estrés y tolerar sus efectos de forma menos nociva. Esto es posible debido a que los profesores reevalúan positivamente las situaciones estresantes, se planifican, buscan apoyo social, se autocontrolan y confrontan los estímulos estresantes.

Asimismo, el afrontamiento actúa como poderoso mediador de los resultados emocionales, razón por la cual en el presente estudio se obtuvo como resultado que entre las emociones negativas vivenciadas intensamente por los profesores se encuentran la inquietud, la angustia, la tristeza, la apatía, el miedo, el sufrimiento, el abatimiento, la ira, el rechazo, la ansiedad, la irritabilidad y la inseguridad. Lo anterior indica la presencia de vivencias emocionales negativas en los aspirantes, existiendo un predominio de éstas en el sexo femenino. Por otra parte, la mayoría de los profesores refieren vivenciar dichas emociones de manera moderada y escasa, como forma habitual de afrontamiento ante los eventos de la vida cotidiana.

De igual forma se logra identificar que, aún cuando los profesores universitarios presentan reacciones emocionales de alerta ante una amenaza o situación generadora de estrés como la ansiedad, la ira y la depresión, estas no se manifiestan de forma elevada en la mayoría de los casos. A pesar de ello entre las principales respuestas de ansiedad motoras (predominantes en ambos sexos), fisiológicas y cognitivas expresada por los profesores se encuentran tratar de evitar o rehuir las situaciones que puedan producir tensión, llorar con facilidad, realizar movimientos repetitivos con alguna parte del cuerpo como movimientos rítmicos con el pie y la mano, moverse y hacer cosas sin finalidad concreta, sentir su cuerpo en tensión, presentar dolor de cabeza, molestias en el estómago, sudor de las manos y otras partes del cuerpo hasta en días fríos, tener escalofríos y empezar a titubear aunque no haya mucho frío, tener palpitaciones, temblar con las manos o las piernas, preocuparse fácilmente,

tener dificultades para concentrarse, dar demasiadas vueltas en las cosas sin llegar a decidirse, entre otras.

En el caso de las respuestas de ansiedad, estas se hacen manifiestas fundamentalmente para ambos sexos ante situaciones interpersonales y ante situaciones de evaluación, destacándose en menor medida las situaciones fóbicas y las situaciones de la vida cotidiana.

Por otra parte, la mayoría de los profesores se encuentran vivenciando síntomas depresivos que se corresponden con la connotación y significado de las situaciones estresantes que actualmente enfrentan. No obstante, un 45% de ellos presenta una distimia depresiva moderada, especialmente aspirantes jóvenes, lo cual debe considerarse con el objetivo de evitar la presencia de la depresión con manifestaciones de matiz negativo que puedan influir desfavorablemente en la calidad de vida y desempeño profesional de dichos educadores. La misma se traduce en falta de apetito, dificultades para dormir, agitación e intranquilidad, mente poco despejada, no hacer las cosas con la misma facilidad que antes, creer que están adelgazando, cansancio por cualquier cosa, no encontrar fácil tomar decisiones, sentirse mejor por las mañanas que por las tardes y a frecuentes ganas de llorar.

Asimismo, la mayoría de los aspirantes estudiados no experimentan frecuentemente sentimientos de ira. En este sentido, experimentan la reacción de ira de forma normal, de acuerdo con la importancia y el significado que le atribuyan a la situación que la origine. De igual forma, son capaces de canalizar su energía emocional proyectándola hacia fines más constructivos que les permitan obtener una resolución positiva del conflicto que vivencian. A pesar de los resultados obtenidos, el 10% del total de aspirantes a doctorado pertenecientes al sexo femenino, posee un control externo de la ira en niveles patológicos lo cual se deriva en que las acciones que estas profesoras efectúan para controlar sus sentimientos de enfado, evitando su manifestación ante otras personas u objetos, no resultan efectivas ante las situaciones que les resultan irritantes o enojosas, ya que estas las pueden conducir a la depresión.

Todo lo anteriormente expresado, se manifiesta en el hecho de que el 20% de los profesores estudiados se encuentran vivenciando el síndrome del Burnout, el cual repercute negativamente en su bienestar físico, laboral y familiar. Ello se expresa en que el trabajo que

realizan repercute en su salud personal ocasionándole cefalea, insomnio y otras alteraciones, afectan sus relaciones familiares, personales y hacen que su rendimiento sea menor. Los aspirantes identificados en este sentido, fueron aquellos que cuentan con menor experiencia laboral, pues los mismos vivencian mayor número de signos asociados al estrés así como síntomas depresivos moderados, los cuales se expresan en creer frecuentemente que están adelgazando, que su cabeza no esta tan despejada como antes y en no encontrar fácil tomar decisiones. Se evidencia además, el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Es indudable que cuando la demanda del ambiente laboral es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican una activación fisiológica que incluyen una serie de reacciones emocionales negativas tales como las anteriormente mencionadas. En este sentido, podemos referir que las características del estrés laboral en los profesores próximos a defensa de tesis doctoral, debe constituir un aspecto imprescindible en cualquier institución educativa, pues el mismo puede afectar considerablemente la salud física, mental, psicológica y espiritual de los mismos, así como afectar su desempeño laboral acarreando consigo altos costos para la organización en la cual trabajan.

Ψ

Conclusiones

CONCLUSIONES

- ✚ Los resultados demuestran la presencia de estrés laboral en los profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral, expresándose a través de signos y síntomas tales como dolores de cabeza, dolores de espalda, agarrotamiento y tensión, alergias, disgusto por la situación económica, impaciencia e irritabilidad cuando las personas hablan despacio, dificultades para dormir, dificultades para decir *no* a una petición inadecuada y dificultades para concentrarse.
- ✚ Los estilos de afrontamiento ante el estrés laboral de los aspirantes se caracterizan por la significación positiva de lo que les sucede, centrándose en el bienestar personal. Realizan esfuerzos para alterar la situación lo cual implica una aproximación analítica a ésta así como esfuerzos para regular los propios sentimientos y acciones. Además realizan la planeación estratégica para la búsqueda de consejos, información relevante, comprensión y/o ayuda.
- ✚ Entre las principales emociones displacenteras vivenciadas intensamente por los aspirantes se identifican la inquietud, la angustia, la tristeza, la apatía, el miedo, el sufrimiento, el abatimiento, la ira, el rechazo, la ansiedad, la irritabilidad y la inseguridad. En relación a las vivencias emocionales positivas se identifican la sorpresa, la alegría, la felicidad y el orgullo, este último se asocia a la satisfacción que acarrea la obtención de los logros profesionales.
- ✚ Aún cuando los profesores universitarios presentan reacciones emocionales de alerta ante una amenaza o situación generadora de estrés como la ansiedad, la ira y la depresión, estas no se manifiestan de forma elevada en la mayoría de los casos.
- ✚ El 45% de los aspirantes, la totalidad de ellos con poca experiencia laboral, presenta una distimia depresiva moderada, la cual se traduce en falta de apetito, dificultades para dormir, agitación e intranquilidad, mente poco despejada, no hacer las cosas con la misma facilidad que antes, creer que están adelgazando, cansancio por cualquier cosa, no encontrar fácil tomar decisiones, sentirse mejor por las mañanas que por las tardes y en frecuentes ganas de llorar.

- ✚ El 10% del total de aspirantes a doctorado pertenecientes al sexo femenino, posee un control externo de la ira en niveles patológicos lo cual se deriva en que las acciones que se efectúan para controlar sentimientos de enfado, no resultan efectivas ante las situaciones que les resultan irritantes o enojosas.
- ✚ Alrededor del 20% de los profesores universitarios integrantes de la muestra de trabajo vivencian el síndrome del Burnout, el cual repercute negativamente en su bienestar físico, familiar y laboral. Los aspirantes identificados en este sentido, fueron aquellos que cuentan con menor experiencia laboral. Ello se expresa en que el trabajo que realizan repercute en su salud personal ocasionándole cefalea, insomnio y otras alteraciones, afecta sus relaciones familiares, personales y ocasionan que su rendimiento sea menor. Se evidencia, además, el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.
- ✚ Se evidencia satisfacción laboral en la mayoría de los aspirantes estudiados, con independencia de variables como edad, sexo y años de experiencia laboral, así como la presencia de signos y síntomas asociados al estrés laboral.

Ψ

Recomendaciones

RECOMENDACIONES

Tomando en consideración los resultados obtenidos en la investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

- ✚ Continuar profundizando en el estudio del estrés laboral y el síndrome de Burnout en los profesores universitarios próximos a defensa de tesis doctoral.
- ✚ Extender la experiencia del presente estudio a todos los profesores próximos a defensa de tesis doctoral, pertenecientes a otras instituciones educativas.
- ✚ Diseñar estrategias de promoción y prevención, evaluación psicológica y tratamiento de las manifestaciones de estrés en profesores universitarios próximos a defensa doctoral, así como la potenciación de estilos de vida saludables.
- ✚ Continuar promocionando la labor que realiza el Centro de Bienestar Universitario (CBU) perteneciente a la Facultad de Psicología de nuestra universidad, en la atención que se le brinda a la comunidad universitaria, específicamente a aquellos profesores próximos a defensa de tesis doctoral.



Ψ

Referencias

Bibliográficas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- Albaladejo, R., Astasio, P., Calle, M .E., Domínguez, V., Ortega, P. y Villanueva, R. (2004). Síndrome de Burnout en el personal médico de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78, (4), 505- 516.
- 2- Alonso, M. (2010). El síndrome de Burnout en los profesionales sanitarios. Recuperado de <http://areasaludbadajoz.com/datos/sesiones/burnout.pdf>.
- 3- Álvarez, A.M. (1998). *Stress. Un enfoque integral*. La Habana: Científico- Técnica.
- 4- Álvarez, E., Fernández, L. (1991) "El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudios". *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 6, (39), 257-265.
- 5- Álvarez, S., González, A., Oliva, E. y Oramas, A. (2008). El Síndrome de Burnout. Un desafío ético para alcanzar la excelencia en enfermería. Recuperado de http://www.ucmh.sld.cu/rhab/vol5_num4/rhcm10406.htm
- 6- All family Resources. (1998). Comprendiendo el comportamiento violento de niños y adolescentes. Recuperado de <http://www.familymanagement.com/facts/spanish/apuntes55.html>
- 7- Amigo, I., Fernández, A., Reguera, R. y Vallejo, G. (2007). Estudio sobre la afectación del Burnout en el personal de enfermería de los servicios de Hemodiálisis, Oncología y Cirugía General. Recuperado de <http://www.revistaseden.org/files/ATENCI%C3%93N%20INTEGRAL%20Estudio%20sobre%20la%20afectaci%C3%B3n%20del%20burnout%20en%20el%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa.pdf>
- 8- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Torres, T.M., Aldrete, M.G. y Pérez, M.B. (2005, 13 de febrero). Síndrome de Burnout en médicos y familiares del Instituto Mexicano del Seguro Social, Guadalajara, México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 31. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662005000200005
- 9- Arcenllas, M.V., Garrosa, E., Morante, M.E. Moreno, B. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 21, (1-2), 71-87.

- 10- Armadans, I., Ferrer, R. y Manzano, J. (2007). Evaluación de Riesgos Psicosociales del Profesor Universitario: una Propuesta de Intervención para las Organizaciones Docentes. Recuperado de <http://www.camarazaragoza.com/prevencion/publicaciones- descarga.asp?id>
- 11- Avargues, M.L. y Borda, M. (2010). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en la Universidad: Análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. Anuario de Psicología y de la Salud, 6(6) ,73- 78.
- 12- Bahr, P., Cruz, E., Espinosa, D. y Sanfiel, L. (2007, julio-septiembre). Marcadores bioquímicos del estrés oxidativo en pacientes hipertensos esenciales no tratados. Revista Cubana de Investigación Biomédica, 26. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403002007000300004&Ing es&nrm=iso
- 13- Basso, P.G., Benevides, A. M. y Porto, P.C. (2010). Síndrome de Burnout en profesores universitarios. Recuperado de http://www.psiquiatria.com/buscador/proxy.ats?item_type=articulos&item_cl=45620
- 14- Bayona, M., Cayecedo, C., Forero, C., Montealegre, M., Nieto, C., Novoa, M., Palma, M., y Sánchez, C. (2005, enero-junio). Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. Universitas Psychologica, 4. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672005000100009&Ing=es&nrm=iso&tIng=es
- 15- Benedetti, A., Paoloni, P.C., Senn, S. y Wehbe, P. (2001). Salud Mental y Educación Superior: Malestar Docente .Presentado en 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, agosto, Argentina.
- 16- Bouvet, B, R., Feldman, R, N. y Paparella, C, V. (2007, octubre-noviembre). Estrés oxidativo y su efecto sobre la calidad seminal. Revista Habana Científica Médica, 6. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729519X2007000400007&Ing =es&nrm=iso
- 17- Brannon, L.y Feist, J. (2001). Psicología de la Salud .Madrid: Paraninfo.
- 18- Brown, C., Delgado, A. E., Fernández, J.L., Flores, H., García, R.A. y León, O.A. (2002, noviembre-diciembre). Estrés oxidativo e infarto agudo del miocardio. Revista

- Cubana de Medicina ,41.Recuperada de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475232002000600004&lng=es&nrm=iso
- 19- Caballero, C.C., Hederich, C. y Palacio, J.E. (2010).El Burnout Académico: Delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. Revista Latinoamericana de Psicología, 42, (1) ,131-146.
 - 20- Cáceres, G.H., Echevarría, M.F., Ghilarducci de Martínez, C.G. y Pomares, D.J. (2010, junio).Síndrome de Burn-out en médicos residentes del NEA ¿Cuánto afecta a nuestros futuros especialistas? Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina, 2. Recuperado de http://www.med.unne.edu.ar/revista/revista201/3_201.pdf
 - 21- Cannings, K., Díez, M. y Dolan, S.L. (2003). Psychosocial risk factors affecting the quality of working life: the case of burnout amongst Swedish medical doctors. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones, 19, (2), 117-133.
 - 22- Cano-Vindel, A. (2002).El control del estrés laboral. Intervención centrada en el individuo .Recuperado de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/interv_individ.htm
 - 23- Cano-Vindel, A. (2002).La evaluación de nuestro nivel de ansiedad a través de los síntomas. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/seas/autoeval.htm>
 - 24- Cantu, V., Gayol, L. M., Leal, K. y Sandoval, K. (2007). El Síndrome de Burnout y el Profesional de la Educación. Recuperado el 26 de febrero del 2011 de <http://www.monografias.com/trabajos24/sindrome-burnout/sindrome-burnout.shtml>
 - 25- Campos, M.A. (2006).Causas y efectos del estrés laboral. Recuperado el 26 de febrero 2011 de www.monografias.com
 - 26- Casadei, A., Nainudel, L., Osoreo, O., Pausa, C., Sandoval, M.C. y Verselli, P. (2000, julio- agosto).Síndrome de agotamiento profesional (Burn-out) en médicos de la ciudad de Buenos Aires.Newsletter "Estrés y Salud" ,11.Recuperado de http://www.sames.org.ar/web/art_news_vol2-01.htm
 - 27- Castillo, Y., Pedraza, L y Piñeiro, Y. (2006) Proyecto: Centro de Bienestar Psicológico. Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.
 - 28- Castillo, J.A., Céspedes, E., Riverón, G. y Ponte, G. (2008, enero-marzo).Marcadores de estrés oxidativo en pacientes hipertensos de una población rural en provincia Habana. Revista Cubana de Investigación Biomédica, 27 .Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403002008000100002&lng=es&nrm=iso

- 29- Castillo, J.A. y Céspedes, E. (2008, abril-junio). La peroxidación lipídica en el diagnóstico del estrés oxidativo del paciente hipertenso. ¿Realidad o mito? Revista Cubana de Investigación Biomédica, 27. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403002008000200003&lng=es&nrm=iso
- 30- Cifre, E., Grau, R.M., Llorens, S., Martínez, I. M. y Salanova, M. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones, 21, (1-2), 159-176.
- 31- Contreras, C.M., Gutiérrez, A., Hernández, L. y Molina, T. (2008). Estrés Psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. Anales de Psicología, 24, (2), 353-360.
- 32- Contreras, F.V., Esguerra, G.A. y Espinosa, J .C. (2009). Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología, 5, 87- 96. Recuperado el 24 de febrero del 2011, de la base de datos EBSCO.
- 33- Cruz, E., Sanfiel, L. y Palacio, M. (2004, julio – septiembre). Estrés oxidativo e hipertensión esencial: una realidad clínica. Revista Cubana de Investigación Biomédica, 23. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403002004000300010&lng=es&nrm=iso
- 34- Chacón, M. y Grau, R. (1997). Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos. Revista Cubana de Oncología, 13. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/onc/vol13_2_97/onc10297.htm
- 35- Chacón, M., Grau, J .Guerra, M., y Massip, C. (2006, 1 de julio). Afrontamiento y emociones en profesionales de enfermería oncológica con síndrome de desgaste profesional. Psicología y Salud. Recuperado de http://www.accessmylibrary.com/coms2/summary_0286-32189610_ITM
- 36- Da Silva, F. (2008). El síndrome de Burn-Out. Recuperado de <http://www.laondadigital.com/laonda/laonda/357/A1.htm> 2001

- 37- De la Cruz, R. (2005).Prevención de riesgos y formación en la escuela universitaria politécnica de la Universidad de Valladolid. Recuperado de http://www.borrmart.es/articulo_laboral.php?id=1521
- 38- Díaz, D. (2006, julio-septiembre).Hiperglicemia y estrés oxidativo en el paciente diabético. Revista Cubana de Investigación Biomédica, 25. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403002006000300009&lng=es&nrm=iso
- 39- Díaz, M. (2007).El estrés laboral en el mundo docente .Recuperado de <http://www.eliceo.com/opinion/el-estres-laboral-en-el-mundo-docente.html>
- 40- Edelwich, J. Y Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. New York: Human Sciences Press.
- 41- Editorial Prensa Ibérica. (2006). Aumentan los casos de depresión y estrés por incertidumbre laboral. Recuperado de <http://www.laopiniondemurcia.es/cultura-sociedad/2009/10/08/cultura-sociedad-aumentan-casos-depresion-estres-incertidumbre-laboral/202832.html>
- 42- EFE. (2007).Estrés laboral afecta al 80 por ciento en grupos profesionales en Cuba. Recuperado de <http://www.salud.com/salud-en-general/estres-laboral-afecta-al-80-por-ciento-grupos-profesionales-cuba.asp>
- 43- Fernández, P. y Díaz, P. (2001).Estadística descriptiva de los datos. Recuperado de <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp>
- 44- Ferrer, V.A., García, E., Gill, M., Ramis, C., Manassero, M.A. y Vázquez, A. (2000).Análisis causal del burnout en la enseñanza. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones, 16, (2) ,173-195.
- 45- Figueroa, H., Morales, M.A., Rojas, A. y Romero, M.J. (2009, julio-septiembre).El estrés oxidativo en la pared vascular y su potencialidad de manipulación terapéutica. Revista Cubana de Investigación Biomédica, 28.Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403002009000300010&lng=es&nrm=iso
- 46- Foglia, G. (2009).Estrés laboral, un enemigo en época de crisis. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/1192901-estres-laboral-un-enemigo-en-epoca-de-crisis>

- 47- Francia, K. (2008). Síndrome de Burnout en médicos que realizan guardias del policlínico "Mario Antonio Pérez". Tesis de Licenciatura no publicada. Santa Clara, Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.
- 48- Freudenberguer, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159- 165.
- 49- Gámez, A.A., González, M., González, O. y Pérez, J.L. (2009, julio - diciembre). Valoración del estrés oxidativo en pacientes con síndrome metabólico. *Revista Cubana de Medicina*, 38. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S013865572009000300005&lng=es&nrm=iso
- 50- Garrosa, E., González, J. L. y Moreno, B. (2000). La evaluación del estrés y el burnout en el profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 16, (2) ,151-171.
- 51- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- 52- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multioperacional. *Psicothema*, 11, (3), 679-689.
- 53- 53-Gogh, V. (2008). Estrés y depresión. Recuperado de <http://ferrari.wordpress.com/2008/01/11/estres-y-depresion/>
- 54- González, R. (1988). *Psiquiatría para médicos generales*. La Habana: Científico-Técnica.
- 55- González, R. (2003). *Clínica psiquiátrica. Básica actual*. La Habana: Félix Varela.
- 56- Grau, J., González, C., Martín, M. y Portero, D. (1993). Stress, ansiedad y personalidad: resultados en las investigaciones cubanas efectuadas sobre la base del enfoque personal. *Revista Interamericana de Psicología*. 27, (1), 37-58.
- 57- Greenglass, R. (2005). Introducción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 21, (1-2) ,5-13.
- 58- Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de profesores universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, (43) ,93-112.
- 59- Gutiérrez, L. (2004). Un sentimiento negativo que incide en la autoestima: La IRA. *Salud y sexualidad: El Nuevo Diario*. Recuperado de

<http://archivo.elnuevodiario.com.ni/2004/marzo/09marzo2004/sexualidad/sexualidad2.html>

- 60- Gutiérrez, A. (2005, enero-abril). Estrés oxidativo en la gestación ¿una nueva óptica en la atención a la embarazada? Revista Cubana Obstetra Ginecológica, 31. Recuperada de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138600X2005000100007&lng=es&nrm=iso
- 61- Gutiérrez, A., Lavandero, A., Martínez, E. y Ramos, M. (2007, julio-diciembre). Estrés oxidativo, alimentación y suplementación antioxidante en patología ocular: Historia breve y visión futura. Revista Cubana de Oftalmología, 20. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421762007000200016&lng=es&nrm=iso
- 62- Hernández, L. (2008, 16 de marzo). Cuba cuenta con 89 000 profesionales de la enfermería .Cuba Ahora: Revista Informativa. Recuperado de http://cubahora.co.cu/index.php?tpl=principal/ver-noticias/ver-not_soc.tpl.html&newsid_obj_id=1018810
- 63- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación (4 .ed.). México: Mc GrawHill Interamericana.
- 64- Hernández, G., Ibáñez, I. y Olmedo, E. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. International Journal of Clinical and Health Psychology, 4, (2), 323-336
- 65- Ibáñez, B. (1995). Manual para la elaboración de tesis (2.ed.). México: Trillas.
- 66- Juárez, A. (octubre–diciembre 2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de los Servicios Humanos en México. Revista Ciencia & Trabajo, 6. Recuperado de www.cienciaytrabajo.cl
- 67- Lanzarote, M.D. y Padilla, E.M. (2010). Actualizaciones en Psicología Clínica y de Salud Infanto-Juvenil. Anuario de Psicología y de la Salud, 6(6) ,5-6.
- 68- Latino, G.E. (1998). Síndrome de Burnout en personal asistencial del hospital escuela DR. Roberto Calderón Gutiérrez. Tesis monográfica para optar al título de ‘Especialista en emergenciológica publicada en http://www.minsa.gob.ni/bns/monografias/Full_text/otras/maxilofacial/Sin

drome%20de%20Burnout%20en%20Personal%20Asistencial.pdf. Managua,
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

- 69- Latorre, I. y Sáez, J. (2009). Análisis del burnout en profesores no universitarios de la región de Murcia (España) en función del tipo de centro docente: Público versus privado. *Anales de Psicología*, 25, (1), 86-92.
- 70- Latin American Quality Institute. (2010). Estrés laboral, un problema en la actualidad. Recuperado de laqiblog.blogspot.com/.../estres-laboral-un-problema-en-la.html
- 71- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). "Stress, Appraisal and Coping". New York: Springer Publishing Company.
- 72- Lazarus, R. y Folkman, S. (1985). If it changes, it must be a process: A study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- 73- Lazarus, R. y Folkman, S., Dunkel-Schetter, C., De Longis, A. y Gruen, R.J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1003.
- 74- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). "Estrés y procesos cognitivos." Barcelona: Martínez Roca.
- 75- López, B., Osca, A. y Rodríguez, M. (2008). Estrés de rol, implicación en el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40, (2), 293-304.
- 76- López, B. y Osca, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre salud y la accidentalidad laboral. *Anales de Psicología*, 26, (1), 89-94.
- 77- Llanio, G., Peniche, C. y Rodríguez, M. (2007). Los caminos hacia el doctorado en Cuba. Ciudad de La Habana: Editorial Universitaria.
- 78- Mac Donald, A.F. (2009). El estrés laboral en los países Europeos y en América Latina. Recuperado de <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>
- 79- Mariani, L. (2010). Ansiedad. Publicidad en Eutimia. Recuperado de [http:// Eutimia.com](http://Eutimia.com)
- 80- Mariño, M.J.S. (2005). Una tesis doctoral estudia las causas del estrés laboral en docentes universitarios. Recuperado de www.abc.es

- 81- Marrau, C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*. 5 (2), 53-68.
- 82- Martí, D. (2009). Alternativa terapéutica ante el Síndrome de Burnout en servicios de atención al paciente grave cardiovascular. Tesis de Maestría no publicada. Santa Clara, Universidad Médica de Villa Clara "Dr. Serafín Ruiz De Zárate Ruiz".
- 83- Martín, M.D, Fernández, E. y Jiménez, M.P. (2001). Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento (E3A). *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 3, Recuperado de <http://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloid=166097&donde=castellano&zfr0>
- 84- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés*. España: SAFELIZ, S.L.
- 85- Moleiro, O. (1999). "El estrés". Trabajo Monográfico.
- 86- Molerio, O. (2004). Programa para el autocontrol emocional de pacientes con hipertensión esencial. Tesis de Doctorado no publicada. Santa Clara, Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.
- 87- Molerio, O., Nieves, Z., Otero, I. y Casas, A. (2004). Manual de Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad ISRA-B. Adaptación Cubana. Santa Clara: Samuel Feijóo.
- 88- Molerio, O., Rodríguez, R. y Roque, Y. (2007). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-83-2-estres-laboral-consideraciones-sobre-sus-caracteristicas-y-formas-de-afrontamiento.html>
- 89- Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del Burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 13, (2), 185-207.
- 90- Muchinsky, P. M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- 91- Nápoles, M., Diéguez, x., Vallejo, N. y Méndez, G. (2002). *Temas de Psicología*. La Habana: EIEFD.
- 92- Nieto, MA. Iruarrizaga, I. Camuñas, N. (2000). Prevención y control del estrés en el ámbito hospitalario. I Congreso Virtual de Psiquiatría. (1 de Febrero - 15 de Marzo 2000). Recuperado de http://www.psiquiatria.com/congreso/mesas/mesa28/conferencias/28_ci_c.htm

- 93- Organización de Consumidores y Usuarios (OCU). (2009). El estrés laboral, un mal que afecta a la mitad de los trabajadores. Recuperado de www.hola.com
- 94- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2000). The world health report 2000. Health systems: Improvising performance. Recuperado de <http://www.who.int/whv>.
- 95- Pedraza, L. (2008). Caracterización de estados emocionales en adolescentes de 12 a 15 años con hipertensión arterial .Tesis de Maestría no publicada .Santa Clara, Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.
- 96- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral. España: UDEMA S. A.
- 97- Peiró, J. M., Salvador, A. (1993). Control del Estrés Laboral. España: IUDEMA S. A.
- 98- Peiró, J. M. (2000). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Pirámide.
- 99- Quaas, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y Técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Psicoperspectivas*, (5), 65-75.
- 100- Reynold, P.D. (1986). A primer in theory construction. Nueva York: McMillan.
- 101- Riveri, R.M., Sánchez, A.N., Castellanos, M.T., Cordies, B.J. y Cobas, C.R. (2008, 18 de agosto). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de Terapia Polivalente Hospital Saturnino Lora. *Revista Cubana de Enfermería*, 24. Recuperado de http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192008000200004&lng=es&nrm=iso
- 102- Ros, R. (2010). Ansiedad, tipos PNL, NLP. Superación personal y profesional, ansiedad depresión autoayuda. Recuperado de <http://www.pnlnet.com/>
- 103- Sánchez, P. (1998). Anuario de Filosofía, Psicología y Sociología. Recuperado, de http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/3471/1/0237190_00000_0007.pdf
- 104- Schaufeli, W. (1999). Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, (2) ,147-171.
- 105- Serrano, M.A. (2005). Adaptación Psicobiológica al Estrés Social en una Muestra de Profesores: Cambios Hormonales, Cardiovasculares y Psicológicos. Tesis de doctorado. Valencia, Universidad de Valencia.

- 106- Sosa, E.N. (2007). Frecuencia de los síntomas del síndrome de Burnout en profesionales médicos. Revista Médica de Rosario, 73. Recuperado de <http://www.cimero.org.ar/pdf/02SosaOberlin.pdf>.
- 107- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de Investigación. Barcelona: Paidós.
- 108- Tobal, J.J., Casado, M.I., Cano- Vindel, A. y Spielberger, C.D. (1997). El estudio de la ira en los trastornos cardiovasculares mediante el empleo del Inventario de expresión de ira-rasgo- STAXI. Ansiedad y Estrés, 1, 5-20.
- 109- Tobal, J.J., Casado, M.I., Cano- Vindel, A. y Spielberger, C. D. (2001). Manual del inventario de expresión de ira estado- rasgo (STAXI- 2). Madrid: TEA, Ediciones, SA.
- 110- Taboada, M.L. (1998, diciembre). Eventos traumáticos y reacciones de estrés: identificación y manejo en una situación de desastre natural. Revista Electrónica de Psiquiatría, 2. Recuperado de http://www.psiquiatria.com/psiquiatria/vol2num4/art_7.htm
- 111- Vásquez, D.B. (2007). Estrés Laboral. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos45/estres-laboral/estres-laboral2.shtml>
- 112- Villavicencio, M. (2005). Exploración de las manifestaciones del estrés en el personal médico. Tesis de maestría no publicada. Santa Clara, Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.
- 113- Zaldúa, G y Lodieu, M. T. (1998-2001). Dilemas éticos relacionados con el Síndrome de Burnout. Revista Investigación en Salud, 2. Recuperado de http://www.rosario.gov.ar/sitio/salud/Revista_Inv_Web/vol2n1y2_art5.htm

Ψ

Ancora

ANEXOS

Anexo 1

✚ Consentimiento Informado para participar en la investigación.

El que suscribe, _____ está de acuerdo en participar en la investigación que tiene como objetivo caracterizar el estrés laboral en profesores de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas próximos a defensa de tesis doctoral, que se realiza desde enero del 2011 a mayo del 2011. Para ello estoy dispuesto a responder las entrevistas, inventarios y cuestionarios necesarios para el cumplimiento del objetivo de la investigación.

Este consentimiento fue firmado luego de recibir la explicación concerniente a la investigación, dada por quien solicita el presente permiso, _____, quien me ha informado que:

- Mi consentimiento para participar en el estudio es absolutamente voluntario y el hecho de no aceptar no tendrá consecuencias para mí.
- En cualquier momento puedo retirarme del estudio, sin que sea necesario explicar las causas y esto no tendrá consecuencias para mí.

Y para que así conste, y por mi libre voluntad, firmo el presente consentimiento, a los _____ días del mes _____ del año _____.

Nombre: _____.

Firma: _____.

Anexo 2

+ Entrevista psicológica semi-estructurada.

Indicadores de la entrevista:

- Obtención del consentimiento informado.
- Declaración de los objetivos de la investigación.
- Conocimiento de datos generales: edad, sexo, años de experiencia laboral y años de trabajo en la universidad.
- Conocimiento del nivel de estudios alcanzado.
- Conocimiento sobre la experiencia laboral en el contexto universitario (investigación, docencia, responsabilidades de dirección o gestión en el contexto laboral).
- Valoración de los esfuerzos personales realizados para cumplir con las exigencias laborales.
- Valoración sobre el uso del tiempo libre.
- Valoración de las posibilidades de desarrollo profesional.
- Satisfacción laboral en los profesores universitarios.
- Demandas de la tesis doctoral e impacto sobre el aspirante.
- Percepción del estrés relacionado con el doctorado.
- Estados emocionales vivenciados por los profesores universitarios.
- Estilos de afrontamiento empleados por los profesores universitarios ante el estrés.
- Presencia del Síndrome de Burnout (falta de energía, agotamiento, fatiga física, psicológica o combinada, recursos emocionales consumidos, vivencias emocionales negativas como el disgusto por no poder ayudar a los demás en la medida que estos lo requieren, sensación creciente de agotamiento por el trabajo) (tratamiento frío, distante e impersonal) (evaluarse a si mismo negativamente, vivencias de incompetencia profesional y de frustración de las expectativas de logro y realización profesional).

Anexo 3

✚ Guía de entrevista clínica centrada en preguntas sobre estrés.

1. ¿ Se ha sentido estresado recientemente?
2. ¿ Qué problemas específicos ha tratado de resolver? En qué se basa para decir eso.
3. ¿Cómo sabe que está estresado? Diga algunas de las cosas que hace, siente y piensa.
¿Qué clase de señales corporales o síntomas utiliza para determinar lo estresado que está?
4. ¿Desde cuándo tiene tales reacciones?
5. ¿Qué clase de cosas (acontecimientos), le parecen más estresantes?
6. ¿Cómo le afectan tales reacciones? ¿Cómo dificultan su vida tales reacciones? ¿Le impiden llevar a cabo algunas cosas que usted desea hacer?
7. ¿En qué circunstancias específicas se producen las reacciones estresantes?
8. ¿Qué clase de cosas parecen empeorar el estrés? ¿Y mejorarlo?
9. ¿Qué otra cosa haría si sus reacciones estresantes estuvieran controladas o se eliminaran?
10. ¿Cómo cambiaría su vida si pudiera aliviar o reducir sus reacciones estresantes?
11. ¿Qué ha intentado a fin de aliviar su estrés? ¿Qué efectos ha surtido?

Dado todo lo que le sucede, cuál es la mejor manera de cuidar de sí mismo.

Anexo 4

✚ Inventario de signos asociados al estrés (Arthur Rowshan, 1997).

Nombre: _____.

Instrucciones: Tómate el tiempo que sea preciso para responder: Si o No a las siguientes listas de preguntas. Quizás quieras releer las listas varias veces con vistas a recordarlas. De este modo, cuando experimentes cualquiera de estos síntomas en momentos de estrés, serás más consciente de ellos.

SIGNOS FÍSICOS	SI	NO
1- ¿Has sufrido últimamente una herida o enfermedad grave?		
2- ¿Fumas y/o bebes considerablemente?		
3- ¿Tienes hábitos alimentarios irregulares o un trastorno de nutrición?		
4- ¿Fluctúa mucho tu peso?		
5- ¿Tienes dificultades para dormir o para levantarte por la mañana?		
6- ¿Sientes cansancio constantemente?		
7- ¿Llevas una vida sedentaria?		
8- ¿Tienes la tensión arterial alta?		
9- ¿Te resfrías con frecuencia?		
10- ¿Sufres diarreas y orinas con mucha frecuencia?		
11- ¿Padeces dolores de cabeza, dolores de espalda u otros dolores recurrentes?		
12- ¿Tienes espasmos musculares?		
13- ¿Tienes agarrotamientos y tensión?		
14- ¿Tienes los pies y manos demasiados fríos?		
15- ¿Tienes hábitos nerviosos (rechinar los dientes, morderte las uñas, agitar los pies, etc.?)		
16- ¿Tiemblas con frecuencia?		
17- ¿Suele faltarte el aire?		
18- ¿Sudas en exceso?		
19- ¿Padeces indigestiones o úlceras?		
20- ¿Tienes alguna alergia?		
21- ¿Tienes un ciclo menstrual anormal?		
22- ¿Padeces sequedad en la garganta y la boca?		

SIGNOS SOCIALES	SI	NO
1- ¿Ha muerto recientemente un amigo íntimo o algún miembro de la familia?		
2- ¿Te has casado o divorciado hace poco?		
3- ¿Tienes grandes discusiones con tu pareja?		
4- ¿Te cuesta pedir asertivamente lo que deseas?		
5- ¿Te cuesta decir <NO> a una petición inadecuada?		
6- ¿Te cuesta tomar decisiones?		
7- ¿Sientes amargura, intolerancia o celos con respecto a otras personas?		
8- ¿Te impacientas o irritas cuando la gente habla despacio?		
9- ¿Eres competitivo?		
10- ¿Eres egocéntrico?		
11- ¿Has alcanzado un logro notable últimamente?		
12- ¿Tu trabajo es demasiado exigente, o aburrido, o bien estás desempleado?		
13- ¿Te disgusta tu situación económica?		
14- ¿Te disgusta tu vida sexual?		
15- ¿Notas que te apartas de la sociedad?		
SIGNOS EMOCIONALES	SI	NO
1- ¿Sufres cambios de humor rápidos?		
2- ¿Te enojas con facilidad?		
3- ¿Padeces ataques de ansiedad?		
4- ¿Padeces depresiones o sentimientos frecuentes de desesperación?		
5- ¿Eres aprehensivo?		
6- ¿Sueles mostrarte apático?		
7- ¿Sueles tener pesadillas?		
11- ¿Eres hipocondríaco?		
12- ¿Sueles sentir dificultades para sentir emociones?		
13- ¿Te aburres con frecuencia?		
14- ¿Te pones nervioso cuando tienes que hacer colas?		
15- ¿Tienes la impresión de llegar siempre tarde?		
16- ¿Consideras que la gente no te aprecia?		
17- ¿Hablas mal de ti con frecuencia?		
18- ¿Haces las cosas apresuradamente o varias cosas a la vez?		
19- ¿Niegas tus problemas?		
20- ¿Tienes frecuentes lagunas de memoria?		
21- ¿Te cuesta concentrarte?		

22- ¿Te desconciertas con frecuencia?		
23- ¿Eres pesimista?		

Anexo 5

Cuestionario de estilos de afrontamiento. (Lazarus y Folkman, 1984)

Nombre: _____

Instrucciones: Lea por favor los ítems que se indican a continuación y rodee con un círculo el número que exprese en qué medida actúa de esa manera ante situaciones estresantes de su vida cotidiana.

0 – En absoluto.

1 - En alguna medida.

2 - Bastante.

3 - En gran medida.

- 1- Me he concentrado exclusivamente en lo que tenía que hacer (en el próximo paso).
- 2- Intenté analizar el problema para resolverlo mejor.
- 3- Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme de todo lo demás.
- 4- Creí que el tiempo cambiaría las cosas y que todo lo que tenía que hacer era esperar.
- 5- Me comprometí o propuse sacar algo positivo de la situación.
- 6- Hice algo en lo que no creía, pero al menos no me quedé sin hacer nada.
- 7- Intenté encontrar al responsable para hacerle cambiar de opinión.
- 8- Hablé con alguien para averiguar más sobre la situación.
- 9- Me critiqué o me sermoneé a mí mismo.
- 10- No intenté quemar mis naves sino que dejé alguna posibilidad abierta.
- 11- Confíe en que ocurriera algún milagro.
- 12- Seguí adelante con mi destino (simplemente, algunas veces tengo mala suerte).
- 13- Seguí adelante como si no hubiera pasado nada.
- 14- Intenté guardar para mí mis sentimientos.
- 15- Busqué algún resquicio de esperanza, por así decirlo; intenté mirar las cosas por su lado bueno.
- 16- Dormí más de lo habitual en mí.
- 17- Manifesté mi enojo a la (s) persona (s) que lo había provocado.
- 18- Acepté la simpatía y comprensión de alguna persona.
- 19- Me dije a mí mismo cosas que me hicieron sentir mejor.

- 20- Me sentí inspirado para hacer algo creativo.
- 21- Intenté olvidarme de todo.
- 22- Busqué la ayuda de un profesional.
- 23- Cambié, maduré como persona.
- 24- Esperé a ver lo que pasaba antes de hacer nada.
- 25- Me disculpé o hice algo para compensar.
- 26- Desarrollé un plan de acción y o seguí.
- 27- Acepté la segunda posibilidad mejor después de aquella en la que no confiaba.
- 28- De algún modo expresé mis sentimientos.
- 29- Me di cuenta de que yo fui la causa del problema.
- 30- Salí de la experiencia mejor de cómo entré.
- 31- Hablé con alguien que podía hacer algo concreto por mi problema.
- 32- Me alejé del problema por un tiempo; intenté descansar o tomar unas vacaciones.
- 33- Intenté sentirme mejor comiendo, bebiendo, fumando, tomando drogas o medicamentos.
- 34- Tomé una decisión muy importante o hice algo muy arriesgado.
- 35- Intenté no actuar demasiado deprisa o dejarme llevar por mi primer impulso.
- 36- Tuve fe en algo nuevo.
- 37- Mantuve mi orgullo y puse al mal tiempo buena cara.
- 38- Redescubrí lo que es importante en la vida.
- 39- Cambié algo para que las cosas fueran bien.
- 40- Evité estar con la gente en general.
- 41- No permití que me venciera, rehusé pensar en el problema mucho tiempo.
- 42- Pregunté a un pariente o amigo y respeté su consejo.
- 43- Oculté a los demás las cosas que me iban mal.
- 44- No me tomé en serio la situación, me negué a considerarla en serio.
- 45- Le conté a alguien como me sentía.
- 46- Me mantuve firme y peleé por lo que quería.
- 47- Me desquité con los demás.
- 48- Recurrí a experiencias pasadas, ya me había encontrado antes en una situación similar.
- 49- Sabía lo que había que hacer, así que redoblé mis esfuerzos para conseguir que las cosas marcharan bien.
- 50- Me negué a creer lo que había ocurrido.
- 51- Me prometí a mí mismo que las cosas serían distintas la próxima vez.
- 52- Propuse un par de soluciones distintas al problema.
- 53- Lo acepté, ya que no podía hacer nada al respecto.

- 54- Intenté que mis sentimientos no interfirieran demasiado en otras cosas.
 55- Deseé cambiar lo que estaba ocurriendo, o la forma en que me sentía.
 56- Cambié algo de mí mismo.
 57- Soñé o me imaginé otro tiempo y otro lugar mejor que el presente.
 58- Deseé que la situación terminara o se desvaneciera de algún modo.
 59- Fantaseé o imaginé el modo en que podrían cambiar las cosas.
 60- Recé.
 61- Me preparé para lo peor.
 62- Repasé mentalmente lo que haría o diría.
 63- Pensé como dominaría la situación alguna persona a la que admiro y decidí tomarla como modelo.
 64- Intenté ver las cosas desde el punto de vista de otra persona.
 65- Me recordé a mí mismo que las cosas podrían ser peor.
 66- Hice yoga u otro ejercicio.

Intenté algo distinto a todo lo anterior. (... Por favor escríbalo...)

Tablas de frecuencia:

Reevaluación positiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10.00	3	15.0	15.0	15.0
	11.00	2	10.0	10.0	25.0
	12.00	4	20.0	20.0	45.0
	13.00	1	5.0	5.0	50.0
	14.00	2	10.0	10.0	60.0
	15.00	4	20.0	20.0	80.0
	18.00	2	10.0	10.0	90.0
	19.00	1	5.0	5.0	95.0
	20.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	7.00	1	5.0	5.0	5.0
	10.00	3	15.0	15.0	20.0
	11.00	3	15.0	15.0	35.0
	12.00	4	20.0	20.0	55.0

Válidos	13.00	4	20.0	20.0	75.0
	14.00	4	20.0	20.0	95.0
	15.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Búsqueda de apoyo social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	6.00	1	5.0	5.0	5.0
	8.00	1	5.0	5.0	10.0
	9.00	1	5.0	5.0	15.0
	10.00	6	30.0	30.0	45.0
	11.00	5	25.0	25.0	70.0
	12.00	2	10.0	10.0	80.0
	13.00	2	10.0	10.0	90.0
	15.00	1	5.0	5.0	95.0
	16.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Autocontrol					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5.00	1	5.0	5.0	5.0
	6.00	2	10.0	10.0	15.0
	8.00	3	15.0	15.0	30.0
	9.00	2	10.0	10.0	40.0
	10.00	2	10.0	10.0	50.0
	11.00	2	10.0	10.0	60.0
	12.00	2	10.0	10.0	70.0
	13.00	1	5.0	5.0	75.0
	14.00	1	5.0	5.0	80.0
	15.00	1	5.0	5.0	85.0
	16.00	2	10.0	10.0	95.0
	17.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Confrontación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	1	5.0	5.0	5.0
	5.00	2	10.0	10.0	15.0
	7.00	2	10.0	10.0	25.0
	8.00	1	5.0	5.0	30.0
	9.00	7	35.0	35.0	65.0
	10.00	2	10.0	10.0	75.0
	11.00	1	5.0	5.0	80.0
	12.00	1	5.0	5.0	85.0
	14.00	2	10.0	10.0	95.0
	17.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Aceptación de la responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2.00	1	5.0	5.0	5.0
	3.00	1	5.0	5.0	10.0
	4.00	2	10.0	10.0	20.0
	5.00	1	5.0	5.0	25.0
	6.00	4	20.0	20.0	45.0
	7.00	3	15.0	15.0	60.0
	8.00	1	5.0	5.0	65.0
	9.00	4	20.0	20.0	85.0
	11.00	2	10.0	10.0	95.0
	12.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Distanciamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2.00	1	5.0	5.0	5.0
	2.00	1	5.0	5.0	10.0
	4.00	1	5.0	5.0	15.0
	5.00	4	20.0	20.0	35.0
	6.00	3	15.0	15.0	50.0
	7.00	1	5.0	5.0	55.0
	8.00	3	15.0	15.0	70.0
	9.00	2	10.0	10.0	80.0
	10.00	1	5.0	5.0	85.0
	11.00	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Huida- evitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0.00	1	5.0	5.0	5.0
	1.00	2	10.0	10.0	15.0
	2.00	1	5.0	5.0	20.0
	4.00	5	25.0	25.0	45.0
	5.00	2	10.0	10.0	55.0
	6.00	4	20.0	20.0	75.0
	7.00	1	5.0	5.0	80.0
	8.00	1	5.0	5.0	85.0
	9.00	2	10.0	10.0	95.0
	10.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total		20	100.0	100.0

Anexo 6

Autorreporte vivencial.

Departamento de Psicología.

Nombre: _____ Edad: _____

Instrucciones: A la izquierda se relacionan una serie de emociones o estados psíquicos y usted como cualquier otra persona puede experimentar. A la derecha de cada una de estas emociones hay una línea horizontal, cuyo extremo izquierdo indica el grado más débil en que se experimentan estas emociones, extremo derecho corresponde a la mayor intensidad en que le ha sido experimentado.

Usted debe marcar el punto de la línea que considere refleje el grado en que usted ha experimentado estas emociones durante estos últimos años.

Vivencia/ Intensidad	Escasamente	Moderadamente	Intensamente
Inquietud			
Sorpresa			
Desconfianza			
Irritabilidad			
Tristeza			
Apatía			
Alegría			
Miedo			
Inseguridad			
Sufrimiento			
Abatimiento			
Orgullo			
Angustia			
Ira			
Rechazo			
Ansiedad			
Felicidad			
Desprecio			

Anexo 7

✚ Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA-B).

I.S.R.A

	Apellidos:				Edad:			Id:	
Profesión:	Centro:				Sexo: V o M			Fecha:	
Nivel estudios:	Curso/puesto:		Otros datos:						
	P.Direct.	C:	F:	M:	T:	F1:	F2:	F3:	F4:
	P.Centil	C:	F:	M:	T:	F1:	F2:	F3:	F4:

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará descritos algunos pensamientos y diversas formas de reaccionar. Lea cada frase y valore la frecuencia con que Ud. tiene esas reacciones o pensamientos, **en general**, en diferentes momentos de su vida.

Escala:

0: CASI NUNCA	1: POCAS VECES	2: UNAS VECES SI, OTRAS VECES NO	3: MUCHAS VECES	4: CASI SIEMPRE
----------------------	-----------------------	---	------------------------	------------------------

Lea cada cuestión y responda como piensa o reacciona Ud, **en general**. Por favor responda TODAS las preguntas

C:						
1	Me preocupo fácilmente.	0	1	2	3	4
2	Tengo pensamientos o sentimientos negativos sobre mi, tales como "inferior" a los demás, "torpe" etc.	0	1	2	3	4
3	Me siento inseguro	0	1	2	3	4
4	Doy demasiadas vueltas a las cosas sin llegar a decidirme.	0	1	2	3	4
5	Siento miedo	0	1	2	3	4
6	Me cuesta concentrarme	0	1	2	3	4
7	Pienso que la gente se dará cuenta de mis problemas o de la torpeza de mis actos.	0	1	2	3	4
F:						
8	Siento molestias en el estómago.	0	1	2	3	4
9	Me sudan las manos u otras partes del cuerpo hasta en días fríos.	0	1	2	3	4
10	Me tiemblan las manos o las piernas	0	1	2	3	4
11	Me duele la cabeza.	0	1	2	3	4
12	Mi cuerpo esta en tensión.	0	1	2	3	4
13	Tengo palpitaciones, el corazón me late muy aprisa.	0	1	2	3	4
14	Me falta el aire y mi respiración es muy agitada.	0	1	2	3	4

15	Siento náuseas o mareo.	0	1	2	3	4
16	Se me seca la boca y tengo dificultades para tragar	0	1	2	3	4
17	Tengo escalofríos y comienzo a titiritar aunque no haga mucho frío	0	1	2	3	4
M:						
18	Lloro con facilidad	0	1	2	3	4
19	Realizo movimientos repetitivos con alguna parte de mi cuerpo (rascarme, tocarme, movimientos rítmicos con pies y manos)	0	1	2	3	4
20	Fumo, como o bebo demasiado.	0	1	2	3	4
21	Trato de evitar o rehuir las situaciones que pueden producir tensión.	0	1	2	3	4
22	Me muevo y hago cosas sin una finalidad concreta.	0	1	2	3	4
23	Quedo paralizado o mis movimientos son torpes.	0	1	2	3	4
24	Tartamudeo o tengo otras dificultades de expresión verbal.	0	1	2	3	4

I.S.R.A. (Continuación)

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará descritas diferentes situaciones que pueden producir inquietud, preocupación, nerviosismo, o tensión. Lea cada una de ellas y valore el grado en que cada situación le produce esa sensación de

nerviosismo o tensión. Para ello rodee en un círculo uno de los cinco números (0, 1, 2, 3, 4) que aparecen a la derecha de cada situación. Cada número indica una intensidad o grado según la siguiente escala:

0: NADA

1: UN POCO

2: BASTANTE

3: MUCHO

4: MUCHISIMO

Lea cada situación y valore el grado de tensión o nerviosismo que le produce. Por favor responda TODAS las preguntas

ANS. SIT.

1	Ante un examen en el que me juego mucho, o si voy a ser entrevistado para un trabajo importante	0	1	2	3	4
2	Cuando voy a llegar a una cita	0	1	2	3	4
3	Cuando pienso en las muchas cosas que tengo que hacer.	0	1	2	3	4
4	A la hora de tomar una decisión o resolver un problema difícil	0	1	2	3	4
5	En mi trabajo o cuando estudio	0	1	2	3	4
6	Cuando espero a alguien en un lugar concurrido	0	1	2	3	4
7	Si una persona del otro sexo está muy cerca de mí, rozándose, o si estoy en una situación sexual íntima	0	1	2	3	4
8	Cuando alguien me molesta o cuando discuto	0	1	2	3	4
9	Cuando soy observado o mi trabajo es supervisado, cuando recibo críticas, o siempre que pueda ser evaluado negativamente	0	1	2	3	4

10	Si tengo que hablar en publico	0	1	2	3	4	
11	Cuando pienso en experiencias recientes en las que me he sentido ridículo, tímido, humillado solo o rechazado	0	1	2	3	4	
12	Cuando pienso que tenga que viajar en avión en barco	0	1	2	3	4	
13	Después de haber cometido algún error	0	1	2	3	4	
14	Ante la consulta del dentista, las inyecciones, las heridas o la sangre	0	1	2	3	4	
15	Cuando voy a una cita con una persona del otro sexo	0	1	2	3	4	
16	Cuando pienso en mi futuro o en dificultades y problemas futuros	0	1	2	3	4	
17	En medio de multitudes o en espacios cerrados	0	1	2	3	4	
18	Cuando tengo que asistir a una reunión social o conocer gente nueva	0	1	2	3	4	
19	En lugares altos o ante aguas profundas	0	1	2	3	4	
20	Al observar escenas violentas	0	1	2	3	4	
21	Por nada en concreto	0	1	2	3	4	
22	A la hora de dormir	0	1	2	3	4	
ISRA (original). Puntuaciones directas							
C:	F:	M:	T:	F1:	F2:	F3:	F4:

Tabla de Baremos de la escala de rasgos de ansiedad. Población sana. Sexo Femenino.

PERCENTIL	COGNITIVA	FISIOLOGICA	MOTORA	RASGO	PERCENTIL
99	24	33	28	75	99
95	22	32	23	70	95
90	21	30	20	63	90
85	20	26	19	61	85
80	19	24	18	58	80
75	19	24	17	53	75
70	18	22	14	52	70
65	17	21	12	51	65
60	14	20	11	49	60
55	14	20	10	43	55
50	14	19	9	41	50
45	13	18	9	40	45
40	12	17	8	39	40
35	12	17	7	37	35
30	11	16	7	35	30
25	11	15	6	34	25

20	11	11	6	33	20
15	9	10	5	31	15
10	9	9	3	28	10
5	9	5	2	24	5

Tabla de Baremos de la escala de rasgos de ansiedad. Población sana. Sexo masculino.

PERCENTIL	COGNITIVA	FISIOLOGICA	MOTORA	RASGO	PERCENTIL
99	23	34	19	73	99
95	23	34	19	73	95
90	22	30	17	67	90
85	20	27	16	62	85
80	18	25	16	57	80
75	17	24	16	52	75
70	17	22	15	52	70
65	16	20	14	51	65
60	14	17	13	50	60
55	13	15	12	47	55
50	12	13	11	44	50
45	12	12	9	41	45
40	11	11	7	37	40
35	11	10	6	33	35
30	10	8	5	29	30
25	10	7	5	25	25
20	9	7	5	23	20
15	9	6	4	22	15
10	8	5	3	21	10
5	8	4	3	19	5

Tabla de Baremos de la escala de situaciones de ansiedad .Población sana. Sexo femenino.

PERCENTIL	Ansiedad en situaciones de evaluación	Ansiedad en situaciones interpersonales	Ansiedad ante situaciones fóbicas	Ansiedad en situaciones de vida cotidiana	Total de situaciones de ansiedad	PERCENTIL
99	28	16	16	18	70	99
95	27	16	16	16	68	95
90	25	14	15	14	64	90
85	24	13	14	14	61	85
80	22	12	13	13	58	80
75	21	10	13	13	53	75
70	20	8	12	12	51	70
65	20	8	12	12	50	65
60	20	7	1	12	47	60
55	19	7	11	11	45	55
50	18	7	10	10	44	50
45	18	6	10	10	43	45
40	18	5	9	9	41	40
35	17	5	9	8	41	35
30	15	3	8	7	36	30
25	14	3	8	6	34	25
20	13	2	7	5	33	20
15	11	2	6	4	28	15
10	8	2	5	4	24	10
5	6	0	3	3	20	5

Tabla de Baremos de la escala de situaciones de ansiedad .Población sana. Sexo masculino.

PERCENTIL	Ansiedad en situaciones de evaluación	Ansiedad en situaciones interpersonales	Ansiedad ante situaciones fóbicas	Ansiedad en situaciones de vida cotidiana	Total de situaciones de ansiedad	PERCENTIL
99	27	15	16	14	69	99
95	27	15	16	14	69	95
90	23	15	13	12	58	90
85	20	13	11	10	52	85

80	19	11	9	9	46	80
75	17	10	8	9	38	75
70	16	10	7	7	37	70
65	16	9	7	7	36	65
60	14	8	6	7	32	60
55	13	5	5	7	31	55
50	11	4	5	7	29	50
45	10	4	5	7	26	45
40	9	4	5	6	22	40
35	8	4	4	6	20	35
30	8	3	4	6	19	30
25	6	1	3	4	18	25
20	5	0	2	3	17	20
15	4	0	1	3	16	15
10	3	0	0	1	13	10
5	2	0	0	0	7	5

Anexo 8

✚ Test de Zung y Conde.

Nombre: _____ Edad: _____

Instrucciones: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y marque la frase que indique como se siente en estos momentos. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

Preguntas	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1- Me siento triste y deprimido.				
2- Por las mañanas me siento mejor que por las tardes.				
3- Frecuentemente tengo ganas de llorar y a veces lloro.				
4- Me cuesta trabajo dormir o duermo mal por las noches.				
5- Ahora tengo apetito como antes.				
6- Todavía me siento atraído por el sexo opuesto.				
7- Creo que estoy adelgazando.				
8- Estoy estropeado.				
9- Tengo palpitaciones.				
10- Me canso por cualquier cosa.				
11- Mi cabeza está tan despejada como siempre.				
12- Hago las cosas con la misma facilidad que antes.				
13- Me siento agitado e intranquilo.				
14- Tengo confianza, esperanza en el futuro.				
15- Me siento más agitado que habitualmente.				
16- Encuentro fácil tomar decisiones.				
17- Me creo útil y necesario a la gente.				

18-Encuentro agradable vivir.				
19-Sería mejor para los demás que yo muriera.				
20- Me gustan las mismas cosas que habitualmente me agradan.				

Tabla de Frecuencia:

Depresión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Síntomas situacionales	11	55.0	55.0	55.0
	Distimia depresiva moderada	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Anexo 9 Inventario de Expresión de Ira Estado-rasgo (STAXI-2).

STAXI - 2

NOMBRE: _____

**PARTE - 1
INSTRUCCIONES**

A continuación se presentan una serie de afirmaciones que la gente usa para describirse a sí misma. Lea cada afirmación y rodee con un círculo una de las letras que encontrara a la derecha, la letra que mejor indique, COMO SE SIENTE AHORA MISMO, utilizando la siguiente escala de valoración:

A: NO EN ABSOLUTO

B: ALGO

C: MODERADAMENTE

D: MUCHO

COMO ME SIENTO EN ESTE MOMENTO					
1	Estoy furioso	A	B	C	D
2	Me siento irritado	A	B	C	D
3	Me siento enfadado	A	B	C	D
4	Le pegaría a alguien	A	B	C	D
5	Estoy alterado	A	B	C	D
6	Me gustaría decir " <i>malas palabras</i> "	A	B	C	D
7	Estoy molesto	A	B	C	D
8	Me gustaría dar puñetazos a la pared	A	B	C	D
9	Me dan ganas de maldecir a gritos	A	B	C	D
10	Me dan ganas de gritarle a alguien	A	B	C	D
11	Quiero romper algo	A	B	C	D
12	Me dan ganas de gritar	A	B	C	D
13	Le tiraría algo a alguien	A	B	C	D
14	Tengo ganas de abofetear a alguien	A	B	C	D
15	Me gustaría echarle la bronca a alguien	A	B	C	D

**PARTE - 2
INSTRUCCIONES**

A continuación se presentan una serie de afirmaciones que la gente usa para describirse a si misma. Lea cada afirmación y rodee con un círculo una de las letras que encontrara a la derecha, la letra que mejor indique, COMO SE SIENTE NORMALMENTE, utilizando la siguiente escala de valoración:

123

A: CASI NUNCA

B: ALGUNAS VECES

C: A MENUDO

D: SIEMPRE

COMO ME SIENTO NORMALMENTE					
16	Me encolerizo rápidamente	A	B	C	D
17	Tengo un carácter irritable	A	B	C	D
18	Soy una persona exaltada	A	B	C	D
19	Me molesta cuando hago algo bien y no me lo reconocen	A	B	C	D
20	Tiendo a perder los estribos	A	B	C	D
21	Me pone furioso que me critiquen delante de los demás	A	B	C	D
22	Me siento furioso cuando hago algún buen trabajo y se me valora poco	A	B	C	D
23	Me molesto con facilidad	A	B	C	D
24	Me enfado si no me salen las cosas como tenía previsto	A	B	C	D
25	Me enfado cuando se me trata injustamente	A	B	C	D

STAXI - 2 (Continuación)

PARTE - 3 INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de afirmaciones que la gente usa para describirse sus reacciones cuando se siente enfadada. Lea cada afirmación y rodee con un círculo la letra que mejor indique COMO REACCIONA O SE COMPORTA CUANDO ESTA ENFADADO O FURIOSO, utilizando la siguiente escala:

A: CASI NUNCA

B: ALGUNAS VECES

C: A MENUDO

D: CASI SIEMPRE

CUANDO ME ENFADO O ENFUREZCO					
26	Controlo mi temperamento	A	B	C	D
27	Expreso mi ira	A	B	C	D
28	Me guardo para mí lo que siento	A	B	C	D
29	Hago comentarios irónicos a los demás	A	B	C	D
30	Mantengo la calma	A	B	C	D
31	Hago cosas como dar portazos	A	B	C	D
32	Ardo por dentro aunque no lo demuestro	A	B	C	D
33	Controlo mi comportamiento	A	B	C	D
34	Discuto con los demás	A	B	C	D
35	Tiendo a tener rencores que no cuento a nadie	A	B	C	D
36	Puedo controlarme y no perder los estribos	A	B	C	D
37	Estoy más enfadado de lo que quiero admitir	A	B	C	D

38	Digo barbaridades	A	B	C	D
39	Me irrito más de lo que la gente se cree	A	B	C	D
40	Pierdo la paciencia	A	B	C	D
41	Controlo mis sentimientos de enfado	A	B	C	D
42	Rehuyo encararme con aquello que me enfada	A	B	C	D
43	Controlo el impulso de expresar mis sentimientos de ira	A	B	C	D
44	Respiro profundamente y me relajo	A	B	C	D
45	Hago cosas como contar hasta diez	A	B	C	D
46	Trato de relajarme	A	B	C	D
47	Hago algo sosegado para calmarme	A	B	C	D
48	Intento distraerme para que se me pase el enfado	A	B	C	D
49	Pienso en algo agradable para tranquilizarme	A	B	C	D

Escala de estado de IRA. Categorías generales. Sexo Femenino.

NIVEL	ESTADO	SENTIM.	EXP. F	EXP. V	NIVEL
ALTO	43 – 60	17 - 20	12 – 20	16 - 20	ALTO
MODERADO	28 – 42	12 – 16	7 – 11	11 -15	MODERADO
BAJO	16 – 27	6 – 11	6	6 – 10	BAJO
NULO	15	5	5	5	NULO

Escala de estado de IRA. Categorías generales. Sexo Masculino

NIVEL	ESTADO	SENTIM.	EXP. F	EXP. V	NIVEL
ALTO	41 – 60	19 - 20	14 – 20	16 - 20	ALTO
MODERADO	33 – 40	11 – 18	9 – 13	11 -15	MODERADO
BAJO	16 – 32	6 – 10	6 – 8	6 – 10	BAJO
NULO	15	5	5	5	NULO

Tablas de Baremos de la subescalas del STAXI-2. Población sana. (N=158).Sexo femenino.

PERCENTIL	Tempe- ramento	Reacción	Rasgo	Expresión	Expresión	Control	Control	IEI	PER- CENTIL
				Externa	Interna	Externa	Interno		
99	20	20	40	21	24	24	24	55	99
95	20	20	40	20	22	24	24	54	95
90	20	20	37	18	21	22	24	51	90
85	20	20	36	18	19	21	24	49	85

80	19	19	36	17	18	20	24	46	80
75	18	19	35	17	17	19	22	45	75
70	16	18	33	15	16	18	19	43	70
65	15	17	32	14	14	17	18	38	65
60	14	17	31	13	14	16	17	37	60
55	13	16	29	13	13	14	16	34	55
50	12	15	17	11	12	14	16	33	50
45	12	15	26	11	2	14	14	29	45
40	10	13	25	11	11	12	13	27	40
35	9	11	23	10	10	12	12	25	35
30	7	11	22	9	9	11	12	22	30
25	6	10	19	9	9	10	9	20	25
20	6	10	19	8	8	9	7	18	20
15	6	9	15	8	7	9	6	12	15
10	5	9	14	7	6	7	6	9	10
5	5	6	11	7	6	6	6	5	5

Tabla de Baremos de la subescalas del STAXI-2. Población Sana (N= 142). Sexo Masculino.

PER-CENTIL	Temperamento	Reacción	Rasgo	Expresión	Expresión	Control	Control	IEI	PER-CENTIL
				Externa	Interna	Externa	Interno		
99	20	20	39	18	24	24	24	46	99
95	20	20	39	17	24	24	24	46	95
90	20	20	38	15	18	24	24	44	90
85	19	20	35	14	16	23	24	39	85
80	18	20	31	14	16	22	24	35	80
75	16	20	29	14	16	21	24	34	75
70	12	19	27	13	16	20	24	31	70
65	10	19	27	11	15	19	24	30	65
60	9	16	27	10	15	19	22	29	60
55	8	13	26	10	15	18	20	28	55
50	7	12	22	10	14	17	19	24	50
45	7	12	20	10	13	17	19	20	45
40	6	12	20	8	12	16	18	20	40
35	6	10	19	8	12	14	16	18	35
30	6	10	18	6	11	14	16	15	30
25	5	10	18	6	11	14	12	15	25
20	5	10	17	6	10	13	9	14	20
15	5	9	15	6	9	13	8	13	15
10	5	8	13	6	8	12	7	10	10
5	5	8	13	6	6	10	6	9	5

Anexo 10

Examen de satisfacción laboral.

Nombre: _____.

1- Raramente me satisface mi trabajo	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me satisface mi trabajo.
2- Raramente pienso que gano bastante dinero a cambio de lo que hago.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Generalmente pienso que gano bastante dinero a cambio de lo que hago.
3- Raramente creo tener la oportunidad de prosperar.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia creo tener la oportunidad de prosperar.
4- Raramente me llevo bien con mis colegas.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Generalmente me llevo bien con mis colegas.
5- Raramente me siento parte del equipo de trabajo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me siento parte del equipo de trabajo.
6- Con frecuencia me abruma la cantidad de trabajo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente me abruma la cantidad de trabajo.
7- Raramente dispongo de tiempo para mi familia	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia dispongo de tiempo para mi familia.
8- Raramente trabajo con entusiasmo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia trabajo con entusiasmo
9- Raramente me parece un desafío mi trabajo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me parece un desafío mi trabajo
10- Raramente me fío de las intenciones ajenas.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me fío de las intenciones ajenas.
11- Raramente recibo apoyo por mis ideas.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia recibo apoyo por mis ideas.
12- Con frecuencia me entran ganas de dejar mi trabajo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente me entran ganas de dejar mi trabajo
13- Raramente establezco objetivos laborales realistas y estimulantes.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me planteo objetivos laborales realistas y estimulantes.
14- Raramente cumplo con las fechas tope.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia cumplo con las fechas tope.
15- Raramente considero que mi trabajo tenga importancia.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia considero que mi trabajo tiene importancia.
16- Raramente me siento apreciado por mis superiores.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me siento apreciado con mis superiores.
17- Trabajo por dinero.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Trabajo por el placer de hacerlo.
18- Con frecuencia comparo mi rendimiento con el de los demás.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente comparo mi rendimiento con el de los demás.
19- Raramente me tomo el tiempo adecuado para las comidas.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me tomo el tiempo adecuado para mis comidas.
20- Raramente me veo capaz de	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me veo capaz de dominar

dominar la situación en caso de conflicto.		las situaciones en caso de conflicto.
21- Con frecuencia me llevo mal con mis superiores.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente me llevo mal con mis superiores.
22- Con frecuencia me aburro en el trabajo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente me aburro en mi trabajo.
23- Con frecuencia me estreso producto de las malas condiciones de trabajo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente sufro estrés por las malas condiciones de trabajo.
24- Me cuesta aceptar las críticas de mi trabajo.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Acepto bien las críticas a mi trabajo.
25- Raramente me satisface mi rendimiento.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia me satisface mi rendimiento.
26- Raramente defiendo mis derechos.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia defiendo mis derechos.
27- Con frecuencia tengo que llevarme trabajo a casa.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente tengo que llevarme trabajo a casa.
28- Raramente considero que se saque provecho a mi talento.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Con frecuencia considero que se saca provecho de mi talento.
29- Con frecuencia tengo que soportar el exceso de burocracia.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente tengo que soportar un exceso de burocracia.
30- Con frecuencia me siento discriminado.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Raramente me siento discriminado.

Anexo 11

🚩 Cuestionario Breve de Burnout (CBB).

Por favor, conteste a las siguientes preguntas, rodeando con un círculo la opción deseada.

1. En general estoy más bien harto de mi trabajo.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
2. Me siento identificado con mi trabajo.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
3. Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
4. Mi supervisor me apoya en las decisiones que tomo.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
5. Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Indeciso
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
6. Mi trabajo actual carece de interés.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Indeciso

4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
7. Cuando estoy en mi trabajo, me siento de mal humor.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
8. Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
9. Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí.
 1. Nunca
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. Siempre
10. Dada la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien sus resultados y su alcance.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Indeciso
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
11. Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellas.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Indeciso
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
12. Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Indeciso
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

13. ¿Considera usted que el trabajo que realiza repercute en su salud personal (dolor de cabeza, insomnio, etc)?.
1. Nada
 2. Muy poco
 3. Algo
 4. Bastante
 5. Mucho
14. Mi trabajo es repetitivo.
1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
15. Estoy quemado en mi trabajo.
1. Nada
 2. Muy poco
 3. Algo
 4. Bastante
 5. Mucho
16. Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo.
1. Nada
 2. Muy poco
 3. Algo
 4. Bastante
 5. Mucho
17. El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales.
1. Nada
 2. Muy poco
 3. Algo
 4. Bastante
 5. Mucho
18. Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo.
1. Nunca
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. Siempre

19. El trabajo que hago dista de ser el que yo habría querido.
 1. Nada
 2. Muy poco
 3. Algo
 4. Bastante
 5. Mucho
20. Mi trabajo me resulta muy aburrido.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones
21. Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.
 1. En ninguna ocasión
 2. Raramente
 3. Algunas veces
 4. Frecuentemente
 5. En la mayoría de ocasiones