



Revista de Ciencias Sociales (Ve)

ISSN: 1315-9518

cclemez@luz.ve

Universidad del Zulia

Venezuela

Sánchez de Gallardo, Marhilde; Maldonado Ortiz, Luz
Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA
Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. IX, núm. 2, mayo-noviembre, 2003, pp. 323-335
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28009211>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA

Sánchez de Gallardo, Marhilde*
Maldonado Ortiz, Luz**

Resumen

Esta investigación de campo, tipo descriptiva, tuvo como propósito determinar el estrés en docentes universitarios activos, mediante las subvariables: situaciones estresantes, síntomas manifestados, formas de afrontamiento, personalidad típica y motivos sociales (logro, afiliación y poder). Se tomaron muestras utilizando muestreo probabilístico estratificado, de tres Universidades: Universidad del Zulia (n=187), Universidad "Dr. Rafael Bellosillo Chacín" (n=149), Universidad Católica "Cecilio Acosta" (n=93), participando en el estudio 429 docentes, quienes contestaron las escalas SITESTRÉS, SINTOESTRÉS, AFRONTAESTRÉS, escala de personalidad típica (de Howard L. Glazer) e inventario MOSE (Salom, 1992. Subescalas logro afiliación y poder). Los coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach, División por mitades, corrección Guttman) fueron en promedio 0,80. Los datos recabados fueron analizados en función de la media, categorizada según baremo preestablecido, encontrándose puntajes medio bajos en la subescala SITESTRÉS para los grupos de LUZ y URBE a diferencia del grupo de la UNICA, en la categoría media alta, SINTOESTRÉS en la categoría media baja para las tres universidades, AFRONTAESTRÉS medio bajo en LUZ y URBE y medio alto en la UNICA, personalidad típica A DÉBIL en LUZ y URBE y B DÉBIL en UNICA, motivación al logro alta, afiliación media alta y poder medio bajo en LUZ y UNICA y medio alto en URBE.

Palabras clave: Estrés, situaciones estresoras, síntomas del estrés, estrategias de afrontamiento, personalidad típica del estrés, motivaciones sociales.

Recibido: 02-11-19. Aceptado: 03-05-30

* Profesora de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. Departamento de Psicología. Tel 02617430961. E-mail. Gallo1609@cantv.net

** Profesora de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. Departamento de Psicología. Telf. 02617596243.

University Professor Stress in LUZ, URBE and UNICA

Abstract

The main purpose of this descriptive field research was to determine the stress level of university professors, in which the following sub-variables were established: stress situations, visible symptoms, coping strategies, typical personal and social motivations (achievements, affiliation, power). To accomplish this, a stratified probabilistic sampling was used, within three universities: Universidad del Zulia (LUZ, n=187), Universidad "Dr. Rafael Belloso Chacín" (URBE, n=149), Universidad Católica "Cecilio Acosta" (UNICA, n=93), with a total 429 professors, who answered items on the SITESTRES (site stress), SINTOESTRES (stress symptoms), AFRONTAESTRES (stress handling) (Sánchez-Mantilla, 2002) scales, the scale of typical personality (of Howard L. Glazer) and the MOSE inventory (Salom, 1992. subscales of achievement, affiliation and power). The confidence level tests (Cronbach, division by half, Guttman correction) had as joint results 0.80. The data were analyzed as to averages, categorized by a priori established scales, and by university. Middle-low levels on the subscale SITESTRES for the groups LUZ and URBE were found, contrasting with those from the UNICA group, which placed in the category middle high. On the subscale SINTOESTRES all three universities classified on the middle-low level; in AFRONTAESTRES middle-low at LUZ and URBE but middle-high at UNICA; typical personality A WEAK at LUZ and URBE, and B WEAK at UNICA; motivation for achievements, high, affiliation, middle-high, and power, middle-low at LUZ and UNICA, and high at URBE.

Key words: Stress, stressing situations, symptoms of stress, coping strategies, typical stressed personality, social motivations.

Introducción

En la actualidad de manera tácita o explícita se plantea el estrés como el principal responsable de un elevado número de trastornos psicofisiológicos y efectos cognoscitivos, emocionales y conductuales. Dichas manifestaciones se enfatizan cada vez más, producto de los cambios dados en los ámbitos económico, político, social, tecnológico, educativo. En este sentido, Shultz (1998) refiere que desde hace décadas los psicólogos clínicos, así como médicos y fisiólogos, examinan los efectos del estrés sobre la salud, aunque en los años recientes su estudio se ha convertido en algo universal.

Señala el citado autor, que el creciente reconocimiento a los efectos del estrés, es posible, provenga de dos causas: una primera, las enfermedades relacionadas con él, han alcanzado dimensiones epidémicas y resulta alarmante el elevado número y la gran diversidad de padecimientos físicos conexos, entre ellos: enfermedades gastrointestinales, cardiopatías, afecciones cutáneas, alergias, cefaleas y hasta cáncer. La segunda causa, de índole práctica, se refiere a los efectos costosos en las organizaciones, donde redundan no sólo en la productividad de ejecutivos o personal supervisorio, sino también en los operarios o trabajadores de cualquier nivel, habiéndose observado disminución notable de la motiva-

ción y capacidad física de los empleados afectados, lo cual ha incidido en el incremento de errores y accidentes. Además, sus consecuencias provocan retardos, ausentismo, decisiones deficientes, cesantías y costos elevados en cuanto a atención médica, razones que han conducido a ahondar en el estudio del estrés laboral, por ser las organizaciones medio inevitable de exigencias de eficiencia y calidad, unidos a la competencia, en consecuencia, los estresores abundan en las mismas.

Sin embargo, a pesar de los efectos negativos ocasionados por el estrés, éste debe ser entendido como una característica natural e inevitable de la vida, pues como refieren diversos investigadores (Barlow, 2000; Fontana, 1995; Kreitner y Kinicki, 1997; Robbins, 1999), el estrés no es bueno ni malo en sí mismo, por una parte, representa los desafíos que excitan y mantienen alerta; sin los cuales para muchas personas, la vida sería monótona y sin sentido. En el otro extremo de la escala, traduce aquellas condiciones bajo las cuales los individuos enfrentan exigencias que no pueden satisfacer física o psicológicamente, las cuales provocan alguna alteración en uno u otro de estos niveles. Es decir, el estrés como refiere Fontana (1995: 4) es “una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo” o como plantea De Catanzano (2001: 172), “es una consecuencia psicofisiológica de cualquier suceso que desafía la capacidad del organismo”.

En este sentido, Morales de Romero (1992) indica que cada individuo tiene una teoría de su persona y del mundo, la cual le permite manejar las situaciones que enfrenta y por tanto, manifestar ciertos niveles de estrés. Así, puede construir un evento futuro como (a) Neutral, si ya lo ha experimentado antes y se ha convertido en un evento habitual para el

cual no necesita preparación especial; (b) Estimulante, si es riesgoso pero ofrece la posibilidad de eventuales beneficios para la persona y entonces amerita un estado de alerta y preparación para enfrentarlo y manejarlo; (c) Atemorizante, si el riesgo y la incertidumbre ofrecen un peligro potencial para la persona o sus significativos. En este caso, el organismo humano vive el proceso del estrés, necesita prepararse cognitiva, emocional y fisiológicamente para enfrentar y manejar la situación. Es decir, ante un evento, refiere Robbins (1999) la persona tiene pensamientos y expectativas con relación al hecho, fundamentado en sus motivos, creencias y valores, al mismo tiempo experimenta sentimientos negativos como la angustia y el miedo, o positivos, como la confianza y la esperanza. Igualmente su organismo emite respuestas relacionadas con actividad neurológica y endocrina las cuales pueden influir en procesos corporales como el metabolismo, el funcionamiento de los sistemas cardiovascular y nervioso autónomo, así como reacciones inmunológicas diversas.

De ahí, la consideración del estrés como negativo, cuando se experimenta excesiva cantidad, durante un periodo de tiempo demasiado largo y puede traer consecuencias conductuales (absentismo, rotación, accidentes, abuso de sustancias); cognitivos (toma de decisiones deficientes, falta de concentración, negligencia); fisiológicas (hipertensión arterial, colesterolemia, cardiopatías).

Barlow (2000) señala que se ha logrado identificar un grupo de sujetos, llamados de “personalidad tipo A”, “de movimientos rápidos” o “apresurados”, como tal son personas estrechamente vinculadas al estrés, por ser individuos de naturaleza enérgica y ambiciosa con una tendencia a abarcar todas las tareas

posibles, la cual excede las capacidades normales, descuidando normas de salud, con incidencia comprobada con trastornos psicofisiológicos y específicamente problemas cardíacos. Complementariamente, el autor reporta personalidades llamadas del “tipo B”, quienes no se enfadan ni agitan fácilmente, en consecuencia tienen una incidencia mucho menor de enfermedades típicas de las personas estresadas, entre ellas, coronarias o gastrointestinales.

Desde otra perspectiva, haciendo particular énfasis en las características motivacionales de las personas, Mantilla (2001), Romero y Pérez (1992), Salom de Bustamante y D’Anello (1992), han reportado hallazgos relacionados con las personas de alta motivación de logro (nLog), quienes se estresan menos que las de baja nLog. Las primeras se plantean metas realistas, concebidas como oportunidades de desarrollo personal, donde el esfuerzo, el trabajo y la persistencia, son las expresiones de niveles de energía y la vía más efectiva para el éxito, en consecuencia, lo construido por otros individuos como amenazante, para estos es estimulante, desafiante. De esta manera, utilizan eficientes estrategias de afrontamiento o “respuestas cognitivas y comportamentales para manejar y tolerar el estrés” (Omar, 1995: 18).

También refieren los citados investigadores, que los sujetos con alto poder, particularmente el explotador, dirigido a controlar a otras personas, a influir sobre los demás, manifiestan mayores problemas cardiovasculares y gastrointestinales, debido a las demandas cognitivas, afectivas y energéticas requeridas por el uso del poder, por tanto, limitan o dificultan el equilibrio fisiológico del organismo.

1. Docentes universitarios y estrés

Se considera a los profesores, particularmente los universitarios, sometidos a constantes exigencias en cuanto a tomar decisiones importantes, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento, introducir cambios efectivos e innovar; por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales.

Al referirse al tema, Antor (1999) indica que los docentes están sometidos a fuertes presiones y demandas laborales debido a su rol, en consecuencia, sufren altos niveles de estrés ocupacional, afectando negativamente el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, lo cual conlleva a síntomas psicósomáticos, padecimiento de serias enfermedades; donde se pueden desarrollar y acumular gradualmente, provocando el agotamiento o síndrome de Burnout. También refiere el autor que en las organizaciones educativas se dan una serie de estresores, entre ellos: variadas responsabilidades, ambigüedad de rol, salario insatisfactorio, limitado reconocimiento profesional, pocas posibilidades de ascenso, desinterés de los estudiantes, dificultades para la actualización profesional.

Adicionalmente, Norfolk (2000) plantea como fuente de estrés, el exceso de trabajo, que tiende a generar presiones demasiado intensas. Situación a evidenciarse en docentes con alto número de secciones, en consecuencia, elevada cantidad de alumnos. Tomando en cuenta la vinculación de la remuneración con las horas de clases asignadas, los profesores desean mayor número de horas, con el co-

responsable desgaste físico y psicológico producido por la preparación de clases, distintos programas, atención a alumnos, diseño de evaluaciones y corrección de las mismas. Otro aspecto importante de reseñar es la práctica utilizada en las instituciones privadas, donde se descuentan los minutos acumulativos, correspondientes a las horas de clases presenciales, lo cual ocasiona que los docentes vienen angustiados al no poder llegar a clase, producto de situaciones inesperadas, entre ellas, problemas familiares, laborales y hasta de tráfico, incrementándose el nivel de estrés antes del inicio de la jornada de trabajo. Situación vinculada con lo referido por Norfolk (2000: 73), en cuanto a “la lucha constante por cumplir con todos los compromisos en el tiempo previsto y mantener estrictos programas y horarios”. Otro elemento a ser considerado es referido por Omar (1995: 83), quien señala como factores generadores de estrés “los trabajos paralelos, el aumento de la competencia y la posibilidad de pérdida del trabajo”.

Al respecto, es importante resaltar como situaciones estresantes, la competencia profesional por conocimientos actualizados, adquisición de textos contemporáneos, desempeño en estudios de postgrado, manejo de nuevas tecnologías para la búsqueda de información y preparación de las sesiones de clase, así como el desenvolvimiento en las mismas, contribuyendo a acumular más actividades y preocupaciones a la capacidad de resistencia del ser humano.

Sobre lo mismo, Fontana (1995: 20) señala que “las personas adquieren más responsabilidad, un horario poco a poco más estrecho y una carga de trabajo, que de manera constante aumenta sus demandas”. Otros elementos a considerar, como generadores de estrés, es la elaboración de estadísticas e informes, así como reuniones excesivas, las cuales

en oportunidades colinda con las actividades docentes. También en cualquier trabajo, los individuos disfrutan al saber que sus preferencias personales e ideas para mejorar la eficiencia en el trabajo, son escuchadas. Sin embargo, en oportunidades cuando los docentes reconocen fallas en el sistema e identifican una manera de hacer las cosas y no obstante, se ven ignorados, o peor aún, humillados, se originan sentimientos de impotencia, perjudiciales para el sentido de posición y de valía personal, así como niveles elevados de frustración.

Otra situación presente, particularmente en ocupaciones como la enseñanza, es que los docentes comparten la mayor parte del tiempo con los alumnos y muy poco con los colegas. Por consiguiente, son limitadas las oportunidades de discutir los problemas profesionales y así obtener simpatía y tranquilidad al saber de dificultades similares experimentadas. Complementariamente Norfolk (2000) reseña el estrés interpersonal, caracterizado por contrariedades, frustraciones, resentimientos producidos por la constante lucha por alcanzar la supremacía en el Departamento o Jefatura de Cátedra. Situación que podría estar presente en los educadores, como sujetos inmersos dentro de la estructura y dinámica organizacional.

Por otra parte, Fontana (1995) y Norfolk (2000), al igual que Ivancevich y Matteson (1995), plantean los factores familiares como generadores de estrés, cuando se da preferencia al trabajo y la vida hogareña pasa a un segundo plano, en estos casos la dedicación a la organización supone un impedimento para la vida de pareja y familiar.

En síntesis, los fundamentos teóricos referidos y las situaciones generadoras de estrés descritas, aportan indicadores en cuanto a que los docentes universitarios, de una u otra

manera, se ven afectados por situaciones estresantes, por lo tanto, cabe formular el siguiente objetivo general: Determinar en función de las estadísticas descriptivas, la categoría del BAREMO, donde se ubicaron las subvariables: SITESTRÉS, SINTOESTRÉS, AFRONTAESTRÉS, Personalidad Típica, y Motivos Sociales (logro, afiliación, poder) para los sujetos integrantes de las submuestras de las universidades LUZ, URBE, UNICA; destacando los elementos resaltantes en tales subvariables, según la media y porcentaje de respuestas dadas por los sujetos en los ítemes de las escalas respectivas.

El modelo de Ivancevich y Matteson (1995) guía el enfoque de la presente investigación, en cuanto a describir las situaciones estresantes, los síntomas manifestados al estar estresados, la personalidad típica y las motivaciones sociales como factores moderadores y las estrategias afrontamiento, según compilación efectuada por Omar (1995) considerando subvariables de estudio.

2. Metodología

Esta investigación se clasificó como un estudio de campo, de tipo descriptiva, de diseño no experimental, transversal, descriptivo. Se trabajó con tres poblaciones finitas y determinadas, la primera denominada A, constituida por los 2170 docentes ordinarios activos de la Universidad del Zulia (LUZ), distribuidos en las diferentes facultades de dicha universidad, la población B integrada por los 545 profesores de la Universidad “Dr. Rafael Belloso Chacín” (URBE), distribuidos por facultad, y la población C, constituida por 170 docentes, de la modalidad presencial de la Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA), adscritos a las facultades de dicha institución.

Se determinó el tamaño de las muestras, en cada población mediante el procedimiento probabilístico estratificado y se aplicó la fórmula para obtener el número de sujetos por estrato, representado en este caso por cada Facultad quedando constituida la muestra total: $M(P_A)+M(P_B)+M(P_C)=187+149+93=429$ sujetos.

Se utilizó como técnica para la recolección de la información, la Observación por Encuesta, específicamente las Escalas con aplicación del método de escalamiento tipo Lickert, y el diferencial semántico. Las escalas que recabaron información respecto a las dos últimas subvariables (personalidad típica y motivaciones sociales) eran instrumentos estandarizados; las dirigidas a la medición de las tres primeras (SITESTRÉS, SINTOESTRÉS, y AFRONTAESTRÉS), fueron elaboradas por la autora del estudio, para lo cual en primera instancia se realizó un sondeo de opinión donde se plantearon las interrogantes siguientes: ¿Es usted una persona que sufre de estrés?, ¿Cuáles situaciones le generan estrés?, ¿Cómo se da cuenta que está estresado?, ¿Cómo afronta el estrés? Las preguntas formuladas o sondeo de opinión fue respondido por 44 docentes universitarios, quienes no participaron en la muestra del estudio. La información recabada permitió la elaboración de las Escalas SITESTRÉS, SINTOESTRÉS y AFRONTAESTRÉS.

La Escala SITESTRÉS fue diseñada tomando como referencia la Escala de Estrés de Kanner, Coyne, Schaefer y Lazarus (1991) reportada en el Journal de Medicina Comportamental, traducida y utilizada en forma experimental en 1988 por la Sección de Psicofisiología y Conducta Humana, Unidad de Laboratorios, de la Universidad Simón Bolívar, Venezuela, luego adaptada por Antor y Guarino

en 1998, para ser aplicada en docentes de educación preescolar. De la Escala mencionada, se tomó información respecto a las situaciones de estrés. Específicamente se compararon con las obtenidas en el sondeo de opinión, integrando el instrumento SITESTRÉS con tales respuestas y los planteamientos de la Escala de Kanner et. al. (1991), los cuales se colocaron con igual redacción a la presentada. De esta manera, el instrumento SITESTRÉS resultó con un total de 54 ítems, clasificados de acuerdo a las categorías expuestas por Ivancevich y Matteson (1995), respecto a los factores estresores. Es importante señalar que en el sondeo de opinión se presentaron 2 planteamientos, uno relacionado con la situación política del país y otro con la económica, no contemplados dentro de la clasificación de los elementos extraorganizacionales de los autores antes citados, sin embargo, fueron incluidos en la Escala SITESTRÉS.

Los reactivos de la Escala SINTOESTRÉS estuvieron constituidos por las respuestas del Sondeo de Opinión, en las cuales sólo se efectuaron ligeras modificaciones a objeto de mejorar la redacción y unir formulaciones similares. Los planteamientos de este instrumento, también fueron clasificados según el modelo de Ivancevich y Matteson (1995), quienes refieren los síntomas del estrés como internos y externos, representando ellos las dimensiones y desagregándose cada uno en los indicadores efectos fisiológicos, subjetivos, conductuales y cognoscitivos.

Para la elaboración de la escala AFRONTAESTRÉS se tomó como referencia un instrumento estandarizado que mide la citada subvariable, emanado de la Sección de Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar. En cuanto a los ítems, aquellas respuestas dadas en el sondeo

de opinión, relacionadas directamente con los planteamientos del cuestionario de afrontamiento antes señalado, se expusieron con la misma redacción y los no contemplados, se ajustaron al tiempo verbal del resto de los ítems. Los planteamientos de la Escala AFRONTAESTRÉS fueron agrupados atendiendo a la clasificación de Omar (1995), quien refiere dos grandes categorías de estrategias de afrontamiento, (a) las centradas en el problema y (b) las enfocadas en las emociones, así mismo, señala los tipos de estrategias, como la negación o el rechazo y la no evitación. Aspectos que se tomaron como dimensiones e indicadores de la subvariable AFRONTAESTRÉS.

Se utilizó como Escala Personalidad Típica, la del autor Howard Glazer, tipo diferencial semántico. De esta manera encuentra el sujeto su clasificación en la personalidad típica del estrés, tipo A o su contraparte, la tipo B. Los ítems de la escala se clasificaron según los elementos: sentido del tiempo, orientación hacia otros y percepción del ocio, los cuales representaron los indicadores correspondientes a las dimensiones Personalidad tipo A y Tipo B.

El Inventario MOSE de Salom de Bustamante (1992), constituido por 12 subescalas, de las cuales se utilizaron en el estudio, las que miden los motivos sociales: Logro, Poder y Afiliación. El motivo de logro se mide a través de los indicadores Metas e Instrumentación, la motivación al Poder, con los indicadores Poder Benigno y Poder Explotador, la motivación de Afiliación se obtiene con los indicadores Afiliación Positiva y Afiliación perturbadora del logro.

Se realizó el estudio técnico de cada uno de los instrumentos elaborados, el cual comprendió inicialmente la validación de conteni-

do, además del cálculo de los índices de discriminación de los ítems mediante comparación de grupos extremos (prueba *t* de student).

La escala SITESTRÉS quedó constituida por los 54 ítems, de la versión original. Las escalas SINTOESTRÉS y AFRONTAESTRÉS, en sus versiones finales quedaron integradas por 31 y 26 planteamientos respectivamente. Para estimar la confiabilidad, se utilizó el método del coeficiente alfa de Cronbach, y el de división por mitades, corregido por Guttman, por tratarse de escalas con alternativas de respuestas tipo Likert. Dichos coeficientes fueron: Para la escala SITESTRÉS la confiabilidad según alfa de Cronbach fue de 0,97 y división por mitades igual a 0,96. En escala SINTOESTRÉS se obtuvo un alfa de Cronbach igual a 0,89 y según división por mitades: 0,84. La escala AFRONTAESTRÉS resultó con un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0,87 y según división por mitades: 0,84. La escala de Personalidad Típica aportó una confiabilidad, según alfa de Cronbach de 0,76 y división por mitades igual a 0,79. Para la escala Motivaciones Sociales la confiabilidad, según alfa de Cronbach fue de 0,86 y división por mitades igual a 0,88.

Los datos aportados por la muestra de docentes considerada en el estudio, fueron analizados mediante el paquete estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), el cual permitió calcular las estadísticas descriptivas: media y desviación estándar para cada una de las subvariables, sus dimensiones e ítems.

3. Resultados y Discusión

Se detalla la media (M) y desviación estándar (D.E) obtenidas en las diferentes subvariables consideradas en el estudio, para los su-

jetos integrantes de la muestra, clasificados por Institución. La media en SITESTRÉS para el grupo de LUZ (M=93,4, D.E=41,2) y el de URBE (M=103,9, D.E=41,6), se ubicó en la categoría media baja, a diferencia del grupo de la UNICA (M=110,9, D.E=37,8), cuya media clasificó en la categoría media alta, lo cual refleja que los docentes de esta Institución manifestaron percibir mayor número de elementos generadores de estrés. En cuanto a la subvariable SINTOESTRÉS, la media en las tres universidades (LUZ: M=10,5, D.E=6,2; URBE: M=12,1, D.E=6,4 y UNICA: M=10,2, D.E=6,2), le correspondió la categoría media baja, lo cual refleja que los docentes de dichas universidades, integrantes de la muestra, manifestaron similar número de síntomas cuando se sienten estresados.

Respecto a la subvariable AFRONTAESTRÉS, la media del grupo de LUZ (M=30,5, D.E=11,4) y de URBE (M=32,9, D.E=11,9) se ubicó en la categoría media baja, a diferencia del grupo de la UNICA (M=36,1, D.E=10,8), que le correspondió la categoría media alta. Resultados que evidencian como a mayor número de eventos generadores de estrés, se requieren más estrategias de afrontamiento para aliviar los efectos en el organismo.

Al analizar la subvariable Personalidad Típica, se observó que la media del grupo LUZ (M=84,2, D.E=18,3) y el de URBE (M=86,9, D.E=17,9) clasificó en la categoría A Débil, a diferencia del grupo de la UNICA, (M=79,4, D.E=13,3) cuya media se ubicó en la categoría B Débil. Indicando, en este caso, tipo de personas más tranquilas y sosegadas.

Respecto a las motivaciones sociales, pudo observarse que la media en el motivo de logro, para los tres grupos de docentes (LUZ:

M=78,4, D.E=9,6; URBE: M=77,5, D.E=10,7; UNICA: M=76,8, D.E=12,0), se ubicó en la categoría alta; para la afiliación, de igual manera, la media le correspondió la categoría media alta (LUZ: M=66,9, D.E=11,8; URBE: M=69,9, D.E=11,4; UNICA: M=65,2, D.E=11,3). En el caso del motivo de poder, el valor de la media para el grupo LUZ (M=48,0, D.E=13,6) y UNICA (M=50,3, D.E=12,1) se ubicó en la categoría media baja, mientras que para los de URBE (M=56,8, D.E=14,3) el valor alcanzado por la media fue mayor, ubicándose en la categoría media alta.

Los datos referidos evidencian que los profesores están sometidos a una diversidad de exigencias, lo cual con mayor o menor intensidad les genera estrés, como indica Antor (1999), los estresores son inherentes al desempeño profesional y están presentes en mayor o menor grado en el desarrollo de tareas ocupacionales. Aspecto complementado por Serrano (1999), quien reporta características de las instituciones académicas universitarias, como generadoras de estrés en el personal.

Tales situaciones estresantes, indica Robbins (1999), estimulan los síntomas o respuestas del organismo relacionadas con acciones neurológicas y endocrinas, las cuales inciden en los procesos corporales, específicamente, en el sistema nervioso autónomo y el cardiovascular.

En cuanto a la personalidad típica, la media del grupo de docentes de LUZ (M=84,2, DE=18,3) y URBE (M=86,9, DE=17,9) los clasificó en la personalidad tipo A DÉBIL, caracterizada por mostrar individuos impacientes, de pensamiento y acción rápido, imbuidos en la "enfermedad de la prisa", ansiosos por aprovechar al máximo cada tiempo disponible (Norfolk, 2000). A diferencia del grupo de docentes de la UNI-

CA, cuya media (M=79,4, DE=13,3) los caracterizó como sujetos con personalidad tipo B DÉBIL, quienes según refieren Ivancevich y Matteson, también se trazan metas como los del tipo A, están deseosos por obtener éxitos y logros, sólo que son más sosegados, pausados, tranquilos, lo cual minimiza los estragos físicos y psicológicos que el estrés ocasiona a la salud.

En cuanto a la motivación al logro, la media para los tres grupos se ubicó en la categoría alta (LUZ: M=78,4, DE=9,6; URBE: M=77,5, DE=10,7; UNICA: M=76,8, DE=12,0). La media en el motivo de afiliación, clasificó para los tres grupos en la categoría media alta (LUZ: M=66,9, DE=11,8; URBE: M=69,9, DE=11,4; UNICA: M=65,2, DE=11,3). En cuanto a la necesidad de poder, la media de los docentes de LUZ se ubicó en la categoría media baja (M=48,0, DE=13,6), y de la UNICA (M=50,3, DE=12,1), en la misma categoría, mientras que para los de URBE (M=56,8, DE=14,3) se clasificó en la categoría media alta.

Los resultados expuestos permiten evidenciar prevalencia en el grupo de docentes, según indica Romero García (1999) de una red de conexiones cognitivo-afectivas, relacionadas con el desarrollo personal, implicando el uso exigente de las capacidades y destrezas para el beneficio personal y Colectivo, seguido por la motivación a privilegiar el cuidado a sí mismo y a otras personas, procurando fortalecer la vida afectiva propia y ajena, preocupándose por situaciones sentimentales de familiares y amigos, enfatizando los propios. La motivación al poder presenta diferencias en los docentes universitarios, encontrándose en LUZ y UNICA en la categoría media baja y en URBE, un nivel de poder medio-alto, lo cual se podría relacionar con hallazgos de estudios previos (Gutiérrez, 2001; Mantilla, 2001; Romero y

Pérez, 1992), donde se reporta el motivo de poder, como causante de desarmonías en el equilibrio fisiológico del organismo, producto de las demandas cognitivas, afectivas y energéticas que tal motivo plantea.

Al analizar las situaciones consideradas por los tres grupos de docentes (LUZ, URBE, UNICA) como generadoras de estrés, el elemento que afecta a mayor número de personas es la situación económica del país (extraorganizacional), La alternativa incertidumbre política del país (extraorganizacional), el planteamiento no terminar a tiempo las actividades asignadas (individuales). Asimismo, los planteamientos aumento de precios en artículos de uso común (extraorganizacional). Los factores: dinero insuficiente para cancelar deudas adquiridas (extraorganizacional), incumplir compromisos académicos (individual) dinero insuficiente para solventar necesidades básicas (extraorganizacional), y desperdiciar el tiempo (individual), también se encuentra en las primeras posiciones en las tres universidades. Los resultados descritos permiten concluir que existen similitudes entre los tres grupos de docentes, respecto a los elementos que les generan estrés, presentándose convergencia en factores considerados extraorganizacionales e individuales, los cuales están asociados al rol desempeñado o a las tareas inherentes a los docentes, a los que se suman los sucesos ajenos a las instituciones educativas, que también resultan estresantes, y pueden influir en la conducta del empleado dentro del trabajo.

En cuanto a los síntomas del estrés más frecuentes en cada grupo de docentes, prevalecen síntomas referentes a consecuencia fisiológicas y subjetivas, de acuerdo a la taxonomía de Cox (citado por Ivancevich y Matteson), quien plantea indicadores frecuente-

mente vinculados con el estrés, en este caso, disfuncionales.

Al analizar las estrategias de afrontamiento que con mayor frecuencia utilizan los tres grupos de docentes de la muestra, están dirigidos a aliviar, atenuar, minimizar los efectos del estrés en el organismo, se destacan orar o hablar con Dios, y la familia.

Los comportamientos característicos de cada grupo de sujetos, según tipo de personalidad, se destaca que en el grupo LUZ, los mayores porcentajes indicaron que prevalecen conductas del tipo A FUERTE, aún cuando también destacan altos porcentajes en B FUERTE. Mostrando así sujetos tipo A, quienes por tales características, son más propensos a sufrir alteraciones cardíacas graves. En el grupo URBE, también se observa la misma forma de comportamiento anteriormente descrita, los porcentajes mayores al 30% están en las conductas A FUERTE, esto a pesar de la clasificación de la muestra en A Débil. En el grupo de docentes de la UNICA, los porcentajes mayores al 30%, se observan en comportamientos A FUERTE, B FUERTE y B DEBIL, a pesar de estar el grupo clasificado en B DEBIL. En todo caso, los resultados analizados evidencian que las personas aún cuando están ubicadas en un tipo de personalidad, tienen comportamientos de otros niveles, dándose la clasificación por la mayor tendencia de sus conductas.

4. Conclusiones

Se evidenciaron sucesos y situaciones de la vida cotidiana, generadoras en mayor o menor grado de estrés. Resultados reforzados de las apreciaciones de Fontana (1995) y Kreitner y Kinicki (1997), quienes expresan la existencia de un rango amplio de aspectos que

plantean exigencias físicas y psicológicas a los individuos y por lo tanto, pueden causar estrés. Al comparar los grupos de docentes, según universidad: LUZ, URBE y UNICA, se observó que los de esta última indicaron mayor número de elementos generadores de estrés, ubicándose en la categoría medio alto en la subvariables SITESTRÉS, a diferencia de los grupos de LUZ y URBE, quienes se ubicaron en el nivel medio bajo. Los resultados referidos apoyan lo expuesto por Selye (citado por Barlow, 2000) en cuanto a que el estrés no se puede evitar y su completa ausencia equivale a la muerte. También muestran que el estrés es inherente al desempeño profesional, y lo generan elementos organizacionales del contexto educativo y extraorganizacionales, tal como expresan Antor (1999), Fontana (1995) y Norfolk (2000).

Como situaciones estresoras con mayor puntaje para los docentes de las tres universidades, destacaron: la situación económica e incertidumbre política del país, no terminar a tiempo las tareas asignadas e incumplir compromisos académicos. El observar que algunos factores afectan en mayor o menor grado, a una persona y a otras no, puso de manifiesto el planteamiento de Morales de Romero (1992), en cuanto a que el estrés es un proceso de construcción soportado por la visión de la persona respecto a ella misma y del mundo.

También se evidenció en el estudio, consecuencias disfuncionales, generadoras de desequilibrio y potencialmente peligrosas, tales como tensión muscular en el cuello, dolor de cabeza, irritabilidad, cambios de estado de ánimo, agotamiento general. Estos síntomas de estrés influyen en el desenvolvimiento personal y laboral del docente, y en consecuencia repercuten en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las estrategias de afrontamiento reportadas, manifiestan la utilización de ellas, por parte de los docentes, quienes ejecutan fundamentalmente, estrategias centradas en el manejo de las emociones, tales como pedir a dios serenidad, y compartir con la familia, entre los centrados en el problema, se destacó el concentrar esfuerzos en solventar la situación y buscar o seguir un plan de acción. Al ahondar en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de las universidades LUZ, URBE y UNICA, se encontraron mayores estrategias en los profesores de la UNICA, como consecuencia, de mayor requerimiento a objeto de disminuir las consecuencias del estrés medio alto encontrado.

Al comparar la personalidad típica, en los grupos de las universidades LUZ, URBE y UNICA, se encontró en las dos primeras, predominio de docentes con personalidad tipo A, caracterizados por la marcada preferencia por efectuar varias cosas al mismo tiempo, con la creencia en que el éxito se obtiene, haciendo las cosas con prisa. Con ello, al imponerse tareas que exceden sus capacidades, prestan muy poca atención a las señales de peligro, y descuidan normas prudentes de salud.

En la UNICA, se observó una mayor incidencia de la personalidad B débil, mostrando así un grupo de personas más tranquilas, sosegadas, quienes ejecutan su trabajo tomando en cuenta su capacidad y disponibilidad.

Los resultados obtenidos reflejaron docentes con alta motivación al logro. Hallazgo esperable por las características de la muestra, integrada por profesores universitarios. Esta motivación tiende a dinamizar la conducta hacia resultados de excelente calidad, en la búsqueda incesante de rendimientos superiores a los alcanzados previamente, ejecución de tareas con un máximo de economía en recursos y

tiempo, conocimiento profundo de un saber o hacer y el uso productivo de ese conocimiento, así como la contribución al desarrollo de las organizaciones y de la sociedad en general.

En el grupo de docentes, participantes en el estudio, se mostró el motivo de afiliación, en la categoría media alta, indicando así un grupo de personas gustosas de iniciar y mantener relaciones interpersonales. Esta característica ha sido ampliamente estudiada en los venezolanos y en diversas investigaciones ha sido considerado, como amortiguador del estrés.

Respecto a la motivación al poder, los docentes de LUZ y UNICA identificaron un nivel medio bajo y los de URBE, medio alto, resultando diferente al perfil presente en el venezolano, según investigaciones efectuadas (Morales de Romero, 1992; Romero y Pérez de Maldonado, 1992; Salom de Bustamante y D'Anello, 1992b), el cual está caracterizado por un elevado grado de poder.

Los resultados obtenidos, permitieron establecer las siguientes sugerencias: Propiciar jornadas de reflexión, particularmente con docentes, donde se fomente el análisis de las situaciones generadoras de estrés, con especial énfasis en la percepción de cada sujeto ante los eventos percibidos como estresantes y la revisión de las formas de afrontamiento ante situaciones estresantes, a fin de identificar la efectividad de las mismas.

Diseñar charlas y talleres a fin de explicar la conducta típica al estrés y sus consecuencias para la salud física. Esto contribuirá a fomentar la autoidentificación de patrones de conducta y efectuar modificaciones en la misma, con el propósito de reducir la aparición y repetición de problemas de salud, ocasionados por el estrés, entre ellos los cardíacos.

Dar a conocer los resultados obtenidos en este estudio, en los ámbitos donde fueron recabados los datos, para que los docentes se concienticen en cuanto a la necesidad de establecer el autocontrol en determinados comportamientos propiciadores de estrés, ya que las consecuencias de los mismos se reflejan en su salud y afectan el desempeño. Así mismo, desarrollar investigaciones, con docentes de otros niveles, instituciones, e inclusive con sujetos de otras profesiones, para lo cual quedan como aportes de esta investigación los instrumentos diseñados a los fines de la misma (SITES-TRÉS, SINTOESTRÉS y AFRONTAESTRÉS), cuyos indicadores de validez y confiabilidad respaldan su aplicación. También pudieran incorporarse otras variables que permitan ampliar los resultados aquí obtenidos. Entre las investigaciones que pudieran desarrollarse, se sugieren: Estrés y Locus de Control (Interno y Externo), Estrés y desempeño del docente, Estrés y Satisfacción Laboral, Motivación y personalidad típica de estrés.

Bibliografía citada

- Antor, M. (1999). **Estrés, autoeficiencia y afrontamiento en docentes de preescolar**. Trabajo de Grado de maestría, sin publicar, Universidad Simón Bolívar.
- Barlow, J. (2000). **Gestión del Estrés**. Barcelona, España. Editorial Gestión 2000.
- De Catanzano, D. (2001). **Motivación y Emoción**. (1a. ed.). México. Editorial Pearson.
- Fontana, D. (1995). **Control del Estrés**. (1a. ed.). México. Edit. El Manual Moderno.

- Gutiérrez, M. (2001). **Tácticas de influencia utilizadas por gerentes de una empresa de energía eléctrica y heteropercepción de los colaboradores sobre motivación y estrés laboral.** Tesis doctoral, no publicada. Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1995). **Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial.** México. Edit. Trillas.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). **Comportamiento de las organizaciones.** (3a. ed.). España. Editorial Mc Graw Hill.
- Mantilla, M. (2001). **Motivos sociales, estrés laboral y tácticas de influencia utilizadas por gerentes.** San Cristóbal. LI Convención Anual AsoVAC.
- Morales de Romero, N. (1992). **El Proceso del estrés.** (1ª. ed.) Mérida. Memorias Encuentro Venezolano de Motivación.
- Norfolk, D. (2000). **El estrés del Ejecutivo. Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio.** España. Edic. Deusto.
- Omar, A. (1995). **Stress y Coping. Estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológicos y psicológicos.** Argentina. Editorial Lumen.
- Pía, M. (2000). **Controla tu Estrés con la ayuda de un Pulsómetro.** España. Editorial Dorletta.
- Robbins, S. (1999). **Comportamiento organizacional. Teoría y práctica.** México. Editorial Prentice Hall.
- Romero, O. (1999). **Crecimiento Psicológico y motivaciones sociales.** (3a. ed.). Mérida. Ediciones Rogya.
- Romero, O. y Pérez de M. (1992:195-200). **Efecto de las motivaciones sociales de logro, afiliación y poder sobre el estrés en el trabajo.** Mérida, Venezuela. Memorias del Encuentro Venezolano de Motivación.
- Salom de Bustamante, C. y D'Anello, S. (1992a). **Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés.** Memorias del Encuentro Venezolano de Motivación. Mérida, Venezuela.
- Salom de Bustamante, C. y D'Anello, S. (1992b). **Aspectos positivos y negativos del poder y la afiliación: sus efectos sobre el poder.** Encuentro Venezolano de motivación. México. Cuarta Memoria Encuentro Venezolano de Motivación.
- Schultz, D. (1998). **Psicología Industrial.** (3ª. Ed.) México. Nueva Editorial Interamericana.