



ESTRÉS Y CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO DOCENTE

Stress and work conditions in teaching

**María del Carmen
Torres-Martínez**

*Facultad de Psicología de la
Universidad Autónoma de Querétaro*

*Correo para correspondencia:
carmenttz@hotmail.com*

*Fecha de recepción: 31/11/2014
Fecha de aceptación: 11/03/2015*

Resumen:

Este trabajo se propone identificar los niveles de estrés y las condiciones laborales que afectan a los docentes de educación básica, específicamente de nivel secundaria de escuelas públicas y privadas en Querétaro. Se realizó un estudio descriptivo y transversal en una muestra de 115 maestros aplicándose el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS para determinar sus niveles. El resultado obtenido por medio de la estadística descriptiva arrojó que el nivel de estrés de los docentes es bajo, aunque con tendencia a incrementarse por factores relacionados con el clima organizacional siendo fuente principal de generación de estrés. Se concluyó que los niveles de estrés en docentes de secundarias públicas y privadas no sobrepasaron valores que pudieran incidir negativamente en la eficiencia de su trabajo; pero es importante considerar su medición para prevenir cualquier situación negativa.

Palabras clave: Condiciones laborales, estrés laboral, trabajo docente

Abstract:

This paper seeks to identify stress levels and work conditions affecting teachers in Basic -Middle levels (secundaria) in Private and public schools in Querétaro, Mexico. A descriptive and transversal study was done on a 115-teachers sample, using the ILO-WHO questionnaire to determine stress levels. The results obtained by means of the descriptive statistics showed that the Stress level on teachers is low, but with a tendency to increase due to factors related to organizational climate, being those the main stress sources. It was concluded that stress levels on teachers from public and private schools did not reach levels that could affect negatively on their work efficiency; but it is important to consider its measurement to prevent any negative situations.

Keywords: Teaching, work conditions, work stress



1. Introducción

El concepto de estrés es frecuente en los estudios de la salud ocupacional; es destacable que el estrés debe ser estudiado a nivel organizacional y el malestar a nivel individual. Los temas de estrés laboral y condiciones de trabajo han sido ampliamente estudiados; principalmente desde el punto de vista de la evaluación y de la prevención de los mismos. Dentro de los grupos de riesgo, la docencia es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo (como médicos y enfermeras por ejemplo). Los estudios realizados a la fecha se han enfatizado en países como Chile y Venezuela, países en los que obviamente las características económicas, políticas y sociales son diferentes. En nuestro país, investigaciones anteriores confirman que las condiciones de trabajo escasas o deficientes son causa potencial de estrés en docentes de educación básica.

El presente estudio resultó viable e interesante en el sentido de encontrar el grado de estrés laboral que presentan los maestros de secundaria e identificar su relación con las condiciones laborales en las que ejercen su profesión; consistió en un estudio descriptivo y transversal en el que se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el grado de estrés que presentan los maestros de secundaria?, y como pregunta secundaria: ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales en las que se desempeñan los maestros de secundaria con el grado de estrés laboral que presentan?

2. Marco Teórico

En el presente estudio se sintetizaron los hallazgos de investigaciones realizadas y teorías existentes sobre el estrés laboral y condiciones de trabajo que resultan representativas por sus resultados, intensidad y consecuencias para enmarcar de manera teórica y conceptual la presente investigación.

El término estrés como tal ha sido tomado de la física, donde hace referencia a una fuerza o peso que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales. La palabra se usó por primera vez probablemente en el siglo XIV y se ha hecho notar su imprecisión dentro del vocabulario científico, pues tiene una variedad de significados para diferentes personas en virtud de que existen definiciones basadas en los estímulos, en la respuesta y en el concepto estímulo-respuesta (Ivancevich y Matteson, 1992). La definición clásica del estrés más conocida y utilizada por diversos autores es la basada en la respuesta, elaborada por Hans Selye, quien visualiza al estrés como una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo o situación estresante (Selye, 1956).

Lazarus y Folkman (1984) basan su definición de estrés en la interacción, en sus trabajos concluyen que el estrés psicológico es la consecuencia del desequilibrio que se da entre las demandas del ambiente y los recursos que tiene el sujeto para satisfacerlas. Por tanto, hay que tener en cuenta dos cuestiones claves: la valoración de la situación y el afrontamiento que el individuo hace de ellas. La valoración es el proceso por el que el individuo valora las situaciones dependiendo de sus habilidades y las experiencias sobre el acontecimiento. El afrontamiento son los esfuerzos tanto cognitivos como conductuales que tiene que realizar una persona para enfrentarse a los acontecimientos externos e internos

de forma continúa. Lazarus (1968) en su primera obra encontró diferencias individuales en la respuesta a los estresores, es decir, los diversos estímulos tienen características distintas y cada individuo tiene diferentes niveles de habilidad para enfrentar dichos estímulos, diferentes concepciones de las demandas que tales estímulos suponen y de la importancia de enfrentar las demandas.

Es necesario aclarar que la respuesta al estrés no es algo malo por sí misma, sino que facilita la disposición de más recursos para hacer frente a situaciones que se consideran excepcionales. Eso sí, dado que se activan una gran cantidad de recursos extraordinarios, supone un desgaste importante para el organismo. Si el estrés es episódico no habrá ningún problema, pues el organismo tiene capacidad para recuperarse entre cada respuesta al estrés. Pero si estas respuestas de estrés se repiten con excesiva frecuencia, intensidad o duración, pueden aparecer problemas conocidos como trastornos asociados al estrés.

El estrés laboral es una “*respuesta adaptativa, mediada por características individuales, consecuencia de una acción, situación o evento externo que pone demandas físicas y/o psicológicas especiales sobre una persona derivado de los elementos organizacionales*” (Ivancevich y Matteson, 1989: 94).

La Organización Internacional del Trabajo (2005) se refiere al estrés laboral como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores. La OIT sostiene que las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente laboral en todos sus ámbitos, tienen más posibili-

dades de lograr ventajas competitivas. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés aumentan año tras año, reflejándose en los índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, baja motivación y afectaciones en la salud mental y física de los individuos.

Por otra parte, resulta complejo identificar una definición precisa de lo que se entiende por el término *condiciones laborales*, toda vez que se ha integrado un sin número de variables que hacen referencia al medio ambiente donde el trabajo se desarrolla y puede llegar a comprender una diversidad de elementos que permite caracterizar el trabajo sin ser el trabajo mismo; por ello conviene citar algunos conceptos y variables que integran. Para Peiró y Prieto (1996) las condiciones laborales son el conjunto de variables que concretan la ejecución de una tarea específica y el entorno en que ésta se realiza. Incluso proponen una taxonomía de las condiciones de trabajo como clasificación de las variables relevantes que comprende el término desde un punto de vista psicosocial.

Un primer grupo de condiciones de trabajo, de acuerdo a Peiró y Prieto (1996), se refiere a las condiciones bajo las cuales los trabajadores prestan sus servicios laborales en una organización como es la contratación, condiciones salariales, estabilidad y seguridad laboral. El segundo grupo lo constituyen las condiciones ambientales, haciendo referencia al ambiente físico (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, etc.), a las variables espacio-geográficas (suficiente espacio para poder realizar el trabajo) y los aspectos de diseño espacial-arquitectónico del lugar de trabajo (espacio, materiales y equipamiento necesarios para el trabajo).

En el tercer grupo de la taxonomía de las condiciones de trabajo se encuentran las condiciones de seguridad en las que se realiza el traba-



jo, tanto para la prevención de riesgos laborales como de enfermedades profesionales. El cuarto grupo corresponde a las características de la tarea o contenido del puesto como condiciones que definen propiamente el trabajo; entre ellas se incluyen la ambigüedad del rol, sobrecarga de trabajo, grado de autonomía en el trabajo, responsabilidad sobre personas y objetos, participación en la toma de decisiones, habilidades que se desarrollan en el trabajo, expectativas de promoción y desarrollo, complejidad de las tareas, etc. Otro grupo de condiciones de trabajo es el de procesos de trabajo que alude a la organización, división del trabajo, demandas del puesto y demás aspectos relacionados con el desempeño. El último bloque de aspectos considerados como condiciones de trabajo por Peiró y Prieto (1996) son las condiciones sociales y/o organizacionales relacionadas con la interacción, es decir, las relaciones interpersonales, dimensiones del clima laboral, participación y control de los trabajadores sobre su entorno, grado de participación en las decisiones de la organización, e incluso las expectativas sociales acerca del propio trabajo.

3. Metodología

La muestra analizada en esta investigación de tipo descriptivo-transversal, se conformó por 115 docentes del nivel secundaria, de los cuales 77 sujetos laboran en escuela pública, 32 en escuela privada y 6 trabajan en ambos tipos de escuela; el 70.43% labora en el turno matutino, el 20.86% en el turno vespertino y el 8.69% desempeña actividades docentes en un turno mixto. El 64.34% es del género femenino y el 35.65% del género masculino; el 89.5% de los encuestados cuentan con un máximo grado de estudios de licenciatura y el 10.5% tienen un grado de maestría; el 57.3% de la muestra expresó ser soltero y el 42.6% son casados. La edad de los participantes comprendió entre los 22 a los 59 años. El rango de antigüedad laboral en los encuestados fue

de 1 mes a los 35 años. El 25.21% de los docentes señaló que desarrolla otra actividad laboral además de la docencia; principalmente el comercio o desempeñan la función de entrenador o instructor.

El instrumento utilizado en este estudio fue el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989, el cual pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales. Este autocuestionario clasifica en forma más específica los tipos de respuesta ofrecidos por los trabajadores ante situaciones de estrés, estableciendo tres niveles de análisis: el individual, el grupal y el organizacional; sólo el instrumento para evaluar estrés organizacional fue usado en esta investigación. El Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS) consta de 25 ítems relacionados con estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Fue validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada reactivo, se solicita 7 opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert (de nunca a siempre) si la condición planteada es fuente de estrés. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de 1=nunca hasta 7=siempre.

La aplicación del cuestionario y recolección de la información se llevó a cabo en las instalaciones donde laboran los docentes durante los meses de noviembre a diciembre de 2012. La valoración que proponen los autores para puntuar y evaluar los resultados de los niveles generales de estrés es:

Nivel de estrés	Puntaje alcanzado
Bajo	Menos de 90
Intermedio	91-117
Estrés	118-153
Alto	Más de 154

Tabla 1. Tabla de niveles de estrés laboral

Los factores estresantes a los que se hace mención en el cuestionario de la OIT/OMS se encuentran organizados en categorías de análisis (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo) e indican cuales son las áreas en que los sujetos perciben mayor incomodidad en el ámbito laboral, siendo ellas, individualmente o en su conjunto, posibles causales de estrés revelando cuales son los factores que hacen propensos a los sujetos a la vivencia subjetiva del estrés.

Para el análisis de datos se realizó la captura de la información en base de datos de Excel (2010) y se realizó el análisis estadístico con el paquete SPSS (Paquete estadístico para el estudio de las ciencias sociales, versión 17). Se utilizó la estadística descriptiva y se presentaron los resultados absolutos y relativos. Se determinó la validez del instrumento en sus aspectos formales y de contenido por medio de la realización de la prueba piloto a docentes que no formaron parte de la muestra. Se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach (1955) para calcular la confiabilidad del instrumento y se obtuvo que $\alpha = 0.941$; lo que indica confiabilidad en el cuestionario aplicado.

4. Resultados

Como resultado, se obtuvo el porcentaje de prevalencia a partir de un análisis basado en la presencia mayoritaria de los diversos estresores en la población analizada. Resulta importante hacer mención que, si bien en el presente análisis no se efectuó una medición cuantitativa del estrés analizándose solo las posibles causales de éste, los niveles de medición de los diferentes estresores no alcanzaron resultados máximos, siendo que la muestra no fue reactiva a grados elevados de estrés, dejándose ver en sólo algunos ítems la posibilidad de aparición del mismo. De todas formas y con el fin de efectuar posibles conjeturas se analizaron los estresores en su relación a la muestra en forma de tendencia.

Al analizar los datos obtenidos, se encontró que la puntuación total de estrés de los maestros de secundaria fue de 72.25 ubicándose en un bajo nivel de estrés; se observó que la mayoría de los sujetos (84) que corresponde al 73.04% está por debajo del punto de corte de 90 puntos reflejando un nivel de estrés BAJO. Sólo 9 individuos (7.82% de la muestra) reportó estar estresado y ningún maestro de secundaria se encontró en un nivel alto de estrés.

En el análisis por edad de los maestros de la muestra en análisis, se nota que el rango de edad no es determinante en el grado de estrés que presentan. De acuerdo a las variables de estado civil, escolaridad y género, no se encontró diferencia significativa en los niveles de estrés que reflejaron los docentes de secundaria de la muestra analizada.

Por otro lado, al tiempo que los maestros de la muestra tienen desempeñándose como docentes, no parece ser un factor determinante en el grado de estrés que presentan; es apenas perceptible un ligero aumento del nivel de estrés en maestros que cuentan con una antigüedad de 6 a 10 años.



Desde el punto de vista del turno en el que trabajan los maestros evaluados, se distingue una ligera tendencia al aumento del nivel de estrés en aquellos docentes que laboran en un turno mixto, de ahí se infiere que al trabajar en ambos turnos su tiempo de descanso y entretenimiento se ve reducido y esto provoca un incremento de su nivel de estrés. Se pudo notar que la carga horaria aparentemente no representa diferencia significativa con el nivel de estrés que presentan los maestros analizados.

En cambio, en lo que atañe al tipo de escuela para la que los maestros de secundaria trabajan, si es interesante que en comparación con docentes que prestan sus servicios para instituciones educativas públicas, los de instituciones privadas reflejaron una mayor tendencia a presentar estrés laboral, aun cuando el mayor número de maestros de la muestra labora para el sector público.

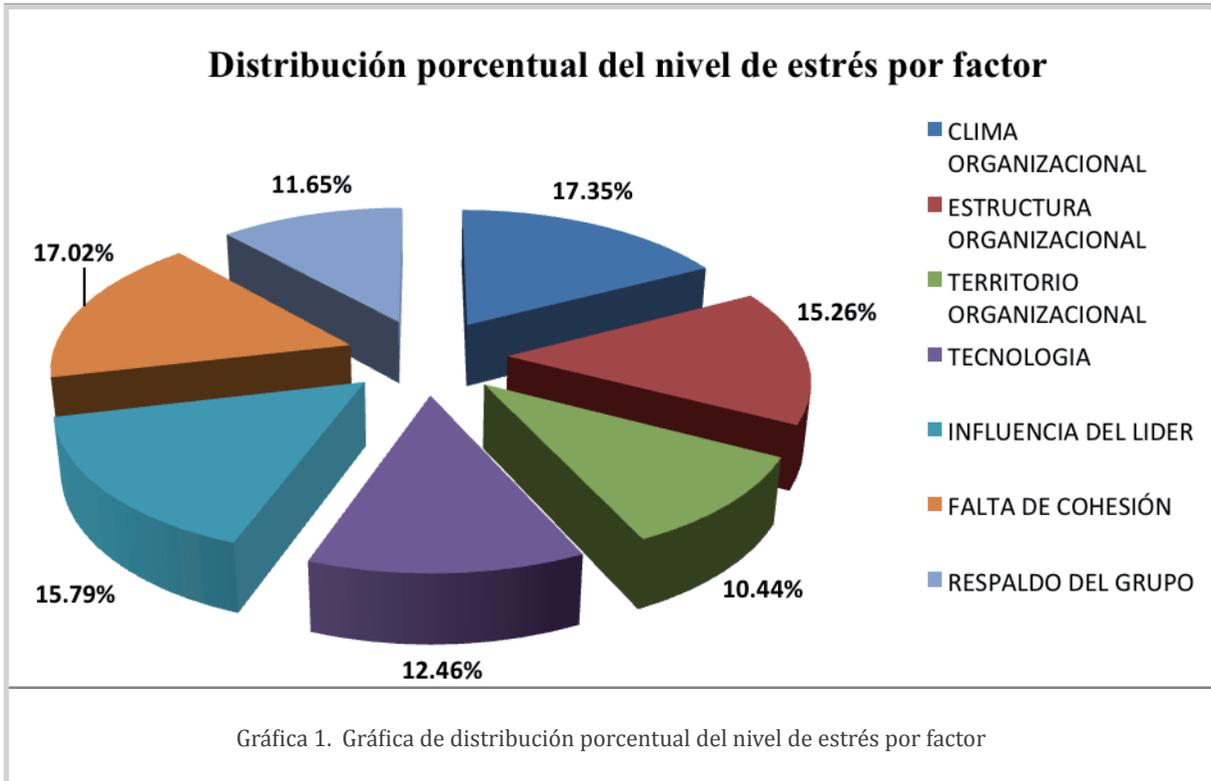
Cabe resaltar que en la muestra de docentes evaluada, el grado de estrés laboral puede ligeramente incrementarse si laboran para ambos tipos de escuela, toda vez que el 5.21% de la población manifestaron un 64.402 en su nivel general de estrés; apenas a un rango de 5.81 puntos del grado de estrés reflejado en los maestros de escuela pública.

Desde el enfoque del tipo de contratación que tienen los maestros de secundaria de la muestra, se distingue que aquellos docentes que tienen un contrato limitado es decir, por tiempo definido o son interinos, el nivel de estrés que presentan

es mayor que el de los maestros contratados de manera ilimitada o por tiempo indefinido. En ese sentido, destaca como un factor generador de estrés para los maestros de secundaria el no contar con un contrato de tiempo indefinido que va aunado a la incertidumbre de si serán recontratados posteriormente, afectando su seguridad y estabilidad laboral.

En un análisis por factor generador de estrés se encontró que los factores de Clima Organizacional y Falta de Cohesión obtuvieron las puntuaciones y porcentaje más altos en comparación con el resto de los factores (17.35% y 17.02% respectivamente). Es decir que las situaciones que tienen que ver con lineamientos establecidos por los dirigentes de la organización para unificar criterios de cómo se desarrollará la empresa, así como la integración y respaldo entre los miembros del grupo de trabajo, son las principales fuentes generadoras de estrés en los maestros de secundaria.

Por otra parte, los factores que obtuvieron las puntuaciones más bajas son Territorio Organizacional (10.44%) y Respaldo del Grupo (11.65%). Vale la pena destacar que del grupo de factores que tienen menor incidencia sobre el estrés son aquellos que se refieren a la autonomía física y laboral que puedan tener los empleados y la integración o respaldo entre las diversas unidades de la organización. Lo anterior se ilustra en el siguiente gráfico, el cual muestra la distribución porcentual del nivel de estrés por cada uno de los factores.



Las dimensiones Clima Organizacional y Falta de Cohesión demuestran ser los mayores estresores laborales para esta población en estudio. Esto permite inferir que responde al tipo de contratación utilizado por las instituciones educativas (en su mayoría contrato por tiempo definido) que lleva al docente a una incertidumbre laboral

con respecto a los lineamientos establecidos por la institución y a la ausencia de integración entre los miembros del grupo producto de la falta de valores y objetivos organizacionales claros, creando tensión entre los docentes, un inadecuado clima laboral y una evidente falta de cohesión grupal.

En el enfoque de puntaje por ítem se obtuvo la tabla siguiente:

GENERAL	Puntuación total	Ítem	Indicador	Categoría
Puntuaciones BAJAS	214	22	Trabajar con miembros de otros departamentos o áreas	Territorio Organizacional
	271	2	Rendir informes a superiores y subordinados	Estructura Organizacional
	294	1	No comprender las metas y misión de la empresa	Clima Organizacional
	297	15	No tener un espacio privado en su trabajo	Territorio Organizacional
Puntuaciones ALTAS	378	11	Políticas generales de la gerencia impiden un buen desempeño laboral	Clima Organizacional
	403	10	La forma en que trabaja la institución no es clara	Clima Organizacional
	430	18	Equipo de trabajo desorganizado	Falta de cohesión

Tabla 2. Resultados de puntuaciones altas y bajas por ítem

La tabla 2 refleja que los maestros de secundaria que formaron parte de la muestra manifiestan indiferencia hacia indicadores relacionados con el territorio organizacional, como lo son el trabajo en equipo, la elaboración de informes, la no comprensión de las metas y misión de la institución y al no contar con un espacio privado; por lo tanto, no se observan como factores generadores de estrés. Al contrario, los ítems con altas puntuaciones son los que se refieren a un equipo de trabajo desorganizado, a la forma de trabajo poco clara en la institución y al impedimento de

las políticas generales de la coordinación para un buen desempeño en los docentes. En ese sentido, estos indicadores representan fuentes de estrés relevantes para los maestros relacionadas principalmente con el clima organizacional en el que desarrollan su trabajo.

A fin de diferenciar las posibles causas de estrés en escuelas públicas y en escuelas privadas, se analizaron por separado y se concluyó que los maestros de secundarias públicas reflejaron despreocupación por el trabajo en equipo con otros

departamentos o áreas, el desarrollo de informes, la falta de un espacio privado y la realización de mucho papeleo. Mientras que, la desorganización del equipo de trabajo, la poca claridad en la forma de trabajo, el impedimento de un trabajo de calidad a causa de las políticas generales de la institución y la ausencia de tecnología adecuada son factores que aumentan la tendencia a la presencia o incremento del estrés que presentan los docentes.

Por otra parte, los maestros de la muestra que laboran en escuelas privadas muestran desinterés por trabajar con compañeros de otros departamentos, la falta de comprensión de metas y misión de la institución educativa, la carencia de conocimiento técnico para competir en la empresa y el escaso apoyo técnico. Por el contrario, manifestaron preocupación por formas de trabajo poco claras, desorganización en los equipos de trabajo, mucho papeleo y la insuficiente confianza del superior en su trabajo; los cuales se identifican como principales causas generadoras de estrés en los maestros que prestan sus servicios para escuelas particulares.

Adicional a ello, 35 de los 115 maestros de secundaria que formaron parte de la muestra proporcionaron comentarios adicionales y expresaron sentirse estresados ante la falta de materiales, tecnología y recursos necesarios para su función docente; la excesiva carga de trabajo principalmente en etapas de evaluaciones o entrega de proyectos; el dedicar demasiado tiempo a la preparación de clases y revisión de tareas o trabajos, lo que les deja poco tiempo para el entretenimiento o convivencia familiar. Aunado a esto, se les exige elaborar una planeación de sus clases y actividades, pero a lo largo del ciclo escolar surgen situaciones imprevistas (como reuniones, suspensiones de clases, actividades extraescolares, etc.) que son ajenas a ellos y les impide el cumplimiento de los planes y programas de estu-

dios por lo que tienen que reorganizar o ajustar los contenidos a los tiempos efectivos de clase y dedicar menos tiempo a la atención de los alumnos.

Los profesores de escuelas públicas específicamente, manifestaron de manera abierta en sus cuestionarios estresarse cuando trabajan con grupos numerosos (más de 40 alumnos) y cuando trabajan en 2 o más escuelas con formas de trabajo y exigencias distintas. Así mismo, otro estresor en docentes de secundarias públicas es la inseguridad laboral de quienes son contratados sólo para cubrir periodos limitados, situación que no les permite lograr una estabilidad laboral y ser beneficiados con todas las prestaciones de las que gozan los maestros con plaza base definitiva.

Los docentes de escuelas privadas dieron a conocer que en su opinión, se ven estresados cuando los alumnos y padres de familia tienen más poder o autoridad que los propios directivos de la institución generando una desorganización administrativa y conflictos derivados de los obstáculos por parte de los superiores. Refieren también, que el trabajo en colegios particulares tampoco les permite alcanzar una estabilidad laboral ya que suelen ser contratados por ciclo escolar y con prestaciones de ley en el mejor de los casos, por lo que con cada fin de cursos llega la incertidumbre para ellos de si tendrán empleo el siguiente ciclo escolar.

Si bien, los maestros manifestaron qué factores les estresan, también revelaron aspectos positivos que les ayudan a enfrentar su experiencia docente; entre los comentarios más destacables están: el trabajo en equipo, hacer uso de su capacidad de adaptación, realizar actividades recreativas o de relajación, tener una actitud positiva, potencializar sus capacidades, mantener una relación armoniosa, respetuosa y cordial, desarro-



llar su trabajo frente a grupo con agrado y ampliar la autorregulación del estrés con un control y manejo emocional.

Dichos resultados, respecto a los encontrados en otras investigaciones similares, reiteran que los docentes de educación básica en México presentan mayor nivel de estrés laboral ante condiciones propias de la estructura organizacional como el trabajar con grupos numerosos, desarrollar múltiples tareas tanto docentes como administrativas, carecer de una contratación ilimitada, pocas posibilidades de promoción, etc.

5. Conclusiones

El resultado del estudio mostró un bajo nivel de estrés laboral en los maestros, aunque no lo identificaron y expresaron como tal, pues consideraron que al no presentar síntomas físicos, no creen estar estresados o recurren a alternativas de relajación o recreación para aminorar la situación estresante. Además, existe la posibilidad de que perciban la situación de estrés como “normal” en su labor cotidiana y hayan recurrido más bien a su capacidad adaptativa o de afrontamiento positiva y no reconozcan sentirse estresados o puedan ser otras variables o condiciones las que les generan mayor grado de estrés diferentes a las que se contemplaron en esta investigación.

Una de las aportaciones más interesantes de este análisis es que el instrumento (Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS) posee un potencial de utilidad amplio, por la fortaleza de carácter psicométrico obtenido, ya que la confiabilidad Alpha de Cronbach fue alto ($\alpha = 0.941$), lo cual sugiere que el estrés pueda ser investigado por este medio y complementado con factores psicosociales de riesgo tales como la capacidad de afrontamiento, los estilos de vida, el apoyo social, entre otros. Además, es posible afirmar que

los estresores principales son variantes de una persona a otra. Es decir, en el caso de los maestros de secundaria que participaron en este estudio es factible que disfruten de su labor docente, su función frente a grupo se adapta a las expectativas y capacidad del maestro, su trabajo contribuye al bienestar psicológico y le genera una motivación para llevarlo a cabo.

De acuerdo a Ivancevich y Matteson (1989), la tolerancia a la ambigüedad se considera un probable modulador de la relación del estrés con sus consecuencias; por lo tanto, los docentes son más flexibles y tolerantes ante un estímulo y sus procesos interpretativos y estrategias de afrontamiento son efectivas.

Por último, es recomendable intervenir en forma directa en aquellos factores controlables por el grupo objeto de estudio y proveer a los docentes de herramientas que les permitan manejar o reducir sus niveles de estrés laboral a puntos óptimos para un desempeño exitoso que se reviertan en la satisfacción y bienestar del docente.

Resumen curricular:

María del Carmen Torres Martínez. Maestra en Psicología del Trabajo egresada de la Universidad Autónoma de Querétaro. Carrera profesional desarrollada en áreas de Capacitación y Selección de Recursos Humanos, así como docencia en niveles de licenciatura y maestría en Psicología del Trabajo en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Referencias Bibliográficas

- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dolan, S., Garcia, S. y Diez-Piñol, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Lazarus, R. S. (1968). Stress. En D.L. Sills (Ed.) *International Encyclopaedia of the Social Sciences*, (Vol. 15). New York: MacMillan.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. No. 3 Serie *Protección de la Salud de los Trabajadores*, OMS. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*. (13ª Ed.). España: Lex Nova.
- Lopategui, C. E. (2000). *Estrés: concepto, causas y control*. Disponible en: <http://saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2005). <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: *La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Ed. Síntesis.
- Robalino, M. y Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Santiago de Chile, Chile: UNESCO Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de Educación Básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los trabajadores*, 15 (1), 5-16.
- Schaufeli, W.B. y Salanova, M. (2002). La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de prevención, trabajo y salud*, 20, 4-9.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.