

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

Organizational factors that influence on work stress of teaching staff of universities in the Metropolitan Area of Monterrey

César Eduardo Perales Martínez, María Mayela Terán Cázares
y María de Jesús Araiza Vázquez
Universidad Autónoma de Nuevo León

Abstract

Having a paid job is, for most people's work, a source of economic security, status, well-being and health. It gives meaning to their lives, but at times it can be a physical and / or mental burden, and a source of frustration, conflict, disappointment, physical and mental discomfort, and even death (Lundberg & Cooper, 2011). These discomforts are sometimes referred to as job pressure, or better known as job stress (Wainwright & Calnan, 2002). The purpose of this study is to analyze how five specific organizational factors impact on the job stress of teaching staff in higher education institutions in the Metropolitan Area of Monterrey. The results that will be obtained from this research will serve the universities for the planning of strategies to prevent work stress, which has negative consequences at the individual and organizational level.

Keywords: *job stress, higher education, work overload, job insecurity.*

Jel: I12, I23, J81, M12, O15.

Resumen

Tener un trabajo remunerado es para la mayoría de las personas una fuente de seguridad económica, estatus, bienestar y salud. Da sentido a sus vidas pero en ocasiones puede ser una carga física y/o mental y una fuente de frustración, conflicto, decepción, malestares físicos y mentales e incluso la

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

muerte (Lundberg y Cooper, 2011). Estos malestares son a veces referidos como presión laboral o mejor conocidos como estrés laboral (Wainwright y Calnan, 2002). El propósito de este estudio es analizar cómo impactan los siguientes 5 factores organizacionales específicos en el estrés laboral del personal docente en instituciones de educación superior en el Área Metropolitana de Monterrey: sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral, injusticia procedimental, recompensas insuficientes y conflicto trabajo-familia. Los resultados que se obtendrán de esta investigación servirán a las universidades para la planeación de estrategias con el fin de prevenir el estrés laboral que tiene consecuencias negativas a nivel individual y organizacional.

Palabras clave: *estrés laboral, educación superior, sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral.*

Introducción

Los orígenes del estrés laboral pueden ser ubicados en varios puntos históricos alrededor del mundo. La Revolución Industrial y las guerras mundiales son algunos hitos históricos que han cambiado la forma en que se trabaja y se percibe el trabajo. A partir de la Revolución Industrial originada en algunos países europeos se logró un gran crecimiento económico y tecnológico, lo que ocasionó cambios significativos en la forma de trabajar de la fuerza laboral que a su vez provocaron el desarrollo de políticas de asistencia social e incluida la legislación para propiciar la salud y la seguridad de la fuerza laboral (Siegrist, 2016).

El estrés laboral como tal no había sido formulado formalmente en las primeras décadas del siglo XX pero para la década de 1930 ya se investigaba el estrés en algunas instituciones del sector servicio y es que algunos científicos sugieren que es muy complejo trabajar en este sector (Dollard, Winefield y Winefield, 2003). Por ejemplo: en 1933 en el sector educativo se llevó a cabo uno de los primeros estudios sobre la ocurrencia del estrés en maestros (Humphrey, 1998). Se desarrolló un estudio en el que participaron 600 maestros en el que se reveló que 17% estaban “inusualmente nerviosos” y que un 11% habían sufrido crisis nerviosas. Esto sirvió de impulso a muchos otros estudios del estrés laboral en el sector educativo durante las décadas siguientes.

En las décadas de 1950 y 1960 comenzaría a emerger el término de *cultura organizacional* y los investigadores discutirían sobre el estrés y las

presiones en el trabajo. En 1962 una revisión de los estudios realizados desde 1948 en el Instituto de Investigación Social en la Universidad de Michigan llevó a la conclusión de que el ambiente industrial tenía fuertes efectos sobre la salud física y mental de las personas (Kahn y French, 1962).

La primera encuesta destinada a evaluar el estrés laboral en diferentes ocupaciones se llevó a cabo en 1985 en el Reino Unido comisionada por The Sunday Times en la que se evaluaron 100 trabajos en una escala de 10 puntos y siendo con 1 lo menos estresante hasta 10 al ser lo más estresante (Cranwell-Ward y Abbey, 2005). La Tabla 1 muestra los resultados que se obtuvieron:

Tabla 1. Trabajos más estresantes en 1985.

Minero	8.3	Trabajador social	6.0
Oficial de policía	7.7	Gerente	5.8
Piloto de avión	7.5	Conductor de autobús	5.4
Carcelero	7.5	Funcionario	4.3
Dentista	7.3	Contador	4.3
Actor	7.2	Cartero	3.0
Político	7.0	Operador de computadoras	4.7
Doctor	6.8	Terapeuta ocupacional	3.5
Enfermera	6.5	Trabajadores en museos	2.0
Maestro	6.2	Bibliotecario	2.0

Fuente: Cranwell-Ward y Abbey, 2005.

Son de interés para esta investigación los registros sobre el estrés laboral en el sector de la educación. Es importante señalar que en el año en que publicaron estos resultados el trabajo de maestro se posicionó dentro de los primeros 10 trabajos más estresantes de un total de 100. A partir de este punto histórico se comienzan a ver más investigaciones con respecto al estrés en el contexto educativo.

El problema del estrés laboral se ha acentuado tanto en los últimos años que en México se comenzaron a poner en marcha acciones legales para lidiar con este problema. El 26 de septiembre de 2016 la Secretaría de Trabajo y Prevención Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

Normalización y Seguridad y Salud en el Trabajo el Proyecto *Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016. Factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención* (DOF, 2018). La NOM 035 entró en vigor en dos etapas que delimitaron los requisitos con los que los centros de trabajo tendrán que dar cumplimiento:

1. 1ª Etapa – 23 de octubre de 2019

La política, las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información.

2. 2ª Etapa – 23 de octubre de 2020

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros.

Hasta ahora la NOM-035 ha sido el logro más grande en México en lo que se refiere a medidas para combatir el estrés laboral. Esta norma oficial mexicana tiene como objetivo “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (DOF, 2018). En sus definiciones la NOM-035 define los factores de riesgo psicosocial como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del sueño-vigila, y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones de puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos”.

La importancia de este estudio en el contexto de la educación superior es que las universidades tienen un rol de gran importancia en la economía y vida social de las naciones ya que gracias a las universidades se producen los ingenieros, doctores, científicos y otros profesionales que producen la mayoría de las investigaciones innovadoras (Dollard, Winefield y Winefield, 2003). Desde hace más de 20 años la capacidad de las universidades para seguir produciendo ese capital humano tan importante ha sido amenazada con el deterioro de condiciones laborales como menciona Shirley Fisher (1994): “Las exigencias a académicos se han elevado con rapidez en los últimos diez años [...] ha habido una erosión en el control del trabajo. Todas las señales apuntan a que este problema continuará” (p. 61).

Según la literatura del estrés laboral en el personal académico los factores que suelen causar estrés laboral en personal académico son: sobrecarga de trabajo (Guillespie, Walsh, Winefield, Dua y Stough, 2001; Kinman, 2001; Idris, 2011; Bowling, Alarcon, Bragg y Hartman, 2015), inseguridad laboral (Mudrak *et al.*, 2017; Winefield, Boyd, Seabel y Pignata, 2008), injusticia en procedimientos (Boyd *et al.*, 2011; Judge y Colquitt, 2004; Wainwright y Calnan, 2002), recompensas insuficientes (Tacca-Huanmán y Tacca-Huanmán, 2019; Kinman, 2016; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua y Stough, 2001) y conflicto trabajo-familia (Kinman y Jones, 2003; Bell, Rajendran y Theiler, 2010; Panatik *et al.*, 2012).

Con base en las evidencias señaladas anteriormente se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué factores organizacionales influyen en el estrés laboral del personal docente de universidades del Área Metropolitana de Monterrey?

Metodología

El tipo de investigación combina el estudio exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. Es un diseño no experimental debido a que no se ejerce ningún control sobre las variables objeto de estudio. El universo de estudio será todo el personal docente que trabaje en las 66 instituciones de educación superior del Área Metropolitana de Monterrey.

Marco teórico

En este capítulo se ofrece la sustentación teórica del problema de investigación y se presentan las teorías que relacionan los elementos básicos de la investigación que son: las variables de investigación, la forma en que se relacionan y el porqué de estas relaciones.

En este apartado se analizó la literatura existente sobre la variable dependiente del estudio, es decir, el estrés laboral. Y de lo expuesto se propuso la definición formal a partir de la exploración de un conjunto amplio de trabajos empíricos y teóricos. También se analizó la literatura existente de las demás variables independientes: sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral, injusticia en procedimientos, recompensas insuficientes y conflicto trabajo-familia.

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

Las definiciones formales de las variables de estudio son las siguientes:

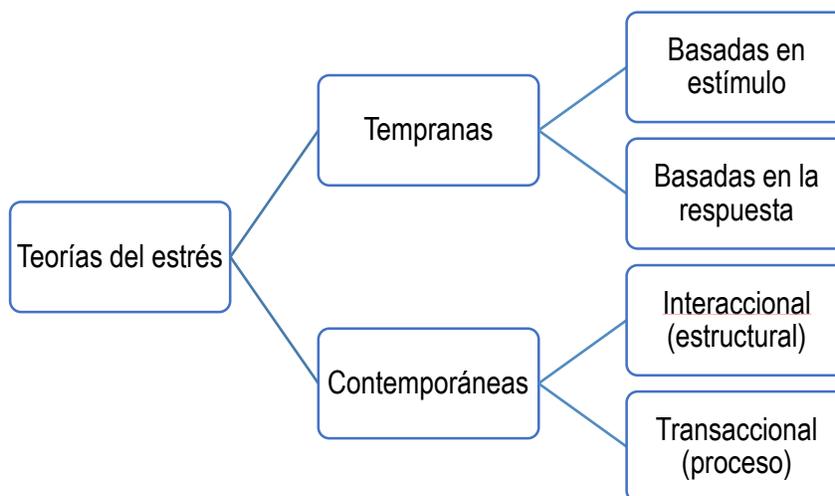
Tabla 2. *Definiciones formales de las variables de estudio.*

Concepto	Definición
Sobrecarga de trabajo	Cantidad y dificultad del trabajo a desempeñar (Bowling y Kirkendall, 2012).
Inseguridad laboral	Preocupación con relación en el futuro de la situación laboral, ya sea perder el trabajo en su totalidad o características valiosas del trabajo (Hellgren <i>et al.</i> , 1999).
Injusticia procedimental	Es la percepción de escasa justicia y equidad en los procesos por los cuales las decisiones organizacionales son hechas y las recompensas son determinadas (Cohen y Spector, 2001).
Recompensas insuficientes	Percepciones que tienen los individuos con respecto a la desigualdad entre los estímulos financieros y no financieros que reciben a cambio de su trabajo (Armstrong M., 2009).
Conflicto trabajo-familia	Cuando cumplir con las obligaciones del trabajo imposibilita cumplir con las responsabilidades con la familia (Greengaus y Beutell, 1985).
Estrés laboral	Conjunto de reacciones que suceden cuando las capacidades de un individuo no pueden lidiar con la presión del trabajo (HSC, 1999).

Fuente: Elaboración propia.

El estrés laboral puede ser explicado por varios modelos teóricos que se dividen en dos categorías principales: tempranas y contemporáneas. Los modelos tempranos se dividen en los modelos basados en el estímulo y en la respuesta. Los modelos contemporáneos se dividen en los modelos interaccionales y transaccionales (Gráfica 1).

Gráfica 1. Modelos teóricos del estrés laboral.



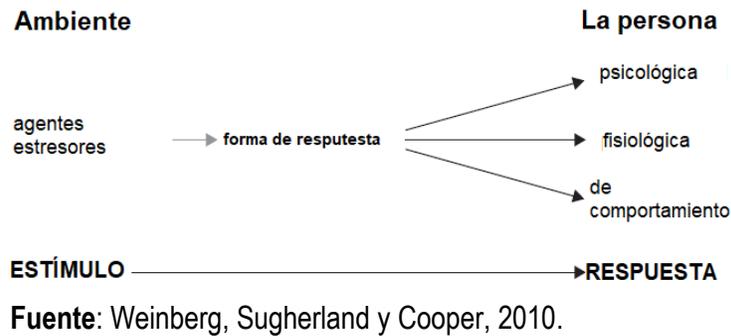
Fuente: Cox *et al.* (2010).

Cuando se buscan alternativas para nombrar al estrés el resultado es un conjunto de términos que entran en la categoría de “respuesta” como estar estresado, tensión o presión (Weinberg, Sutherland y Cooper, 2010). Se puede inferir que si se desea entender el concepto de estrés se observará como una consecuencia. En un principio el estrés fue conceptualizado como una característica del entorno.

Los orígenes de las definiciones del estrés como respuesta son comúnmente encontradas en el campo de la medicina y son vistas usualmente desde una perspectiva psicosocial como una variable independiente. Por ejemplo: un factor causal de algunas enfermedades. La Gráfica 2 muestra una replantación gráfica de éste modelo.

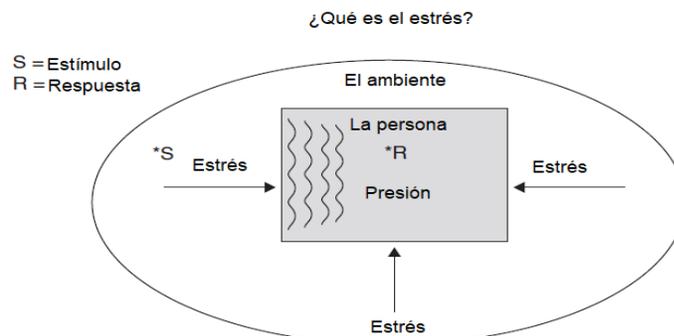
Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

Gráfica 2. Modelo gráfico del estrés como respuesta.



Al contrario del modelo como respuesta, este modelo implica que el estrés es un elemento del ambiente que influye sobre el individuo (Gráfica 3).

Gráfica 3. Modelo de estrés como estímulo.

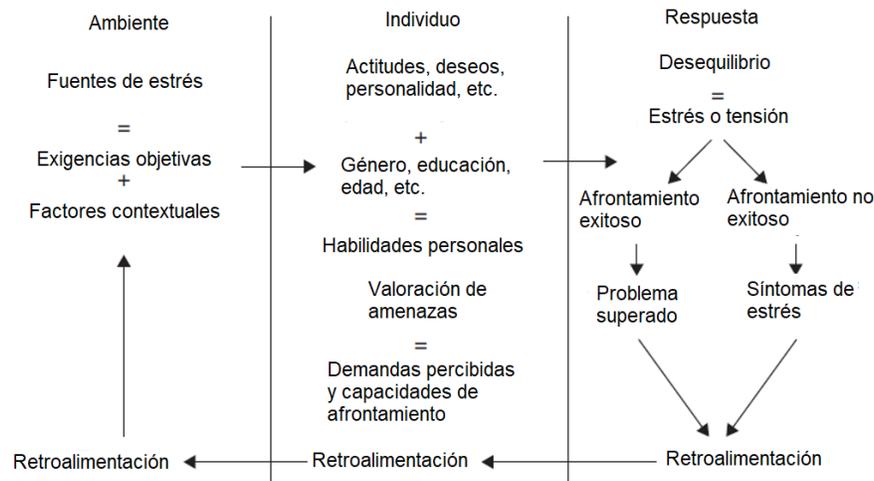


Los modelos interaccional y transaccional del estrés corresponden a las teorías contemporáneas del estrés laboral que surgieron en la década de 1970 y son caracterizadas por la interacción entre el individuo y el ambiente, además de que reconocen la importancia del rol activo de la persona, lo que introdujo una serie de conceptos psicológicos a la teoría del estrés (Cox y Griffiths, 2010).

Perales Martínez et al.

Estos modelos contemporáneos definen al estrés como una experiencia negativa que sufren los individuos cuando son sujetos a demandas excesivas con las que no pueden lidiar. Los modelos interaccional y transaccional se diferencian en cuán activo consideran al individuo en determinar las situaciones estresantes y sus resultados. Las teorías interaccionales se enfocan en la configuración de las situaciones mientras que las teorías transaccionales se enfocan en las dinámicas internas del individuo como la valoración y el afrontamiento. La Gráfica 4 muestra los elementos e interacciones de estos dos modelos.

Gráfica 4. Modelos interaccional y transaccional.



Fuente: Weingberg, Sutherland y Cooper, 2010.

Es el modelo interaccional del estrés el que ha generado las teorías más relevantes en el estudio del estrés laboral. La Tabla 3 muestra un resumen de las teorías usadas por los investigadores en el estudio de este problema.

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

Tabla 3. Principales teorías interaccionales.

Año	Autores	Teoría	Se refiere a:
1979	Karasek R.	Job Demand - Control	Muchas demandas laborales y poco control provocan el estrés.
1996	Siegrist J.	Effort-Reward Imbalance	Muchas demandas y pocas recompensas provocan estrés
2008	Baker y Demerouti	Job Demands-Resources Model	Recursos disponibles actúan como paliativo de las demandas laborales.
2010	Dollar, Tuckey y Dormann	Psychological Safety Climate	Procurar la seguridad psicológica disminuye el estrés.

Fuente: Elaboración propia.

La razón por la cual se propone investigar junto al estrés laboral las variables independientes listadas en la Tabla 1 es por la estrecha relación que tienen con las teorías interaccionales del estrés. Por ejemplo: la sobre carga de trabajo y el conflicto trabajo-familia pueden ser vistos como una demanda en la teoría de Karasek, un esfuerzo en la teoría de Siegrist y una exigencia en la teoría de Bakker y Demerouti. Y se espera que si estas variables presentan mediciones altas también lo sean las mediciones del estrés laboral.

La justicia procedimental, la seguridad laboral y las recompensas pueden ser vistas como un recurso en el modelo de Baker y Demerouti que es usado por el individuo para sobrellevar las exigencias de su trabajo. Éstos son los recursos con los que se pueden hacer frente al estrés si se obtienen valores bajos al medir estas variables se espera que los niveles de estrés laboral sean altos.

Evidencia empírica de las relaciones entre todas las variables de estudio se presenta en la Tabla 4.

Tabla 4. Modelo de relaciones entre variables.

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
du Plessis (2020)		x				x
Lemos <i>et al.</i> (2020)					x	x
Tacca y Tacca(2019)		x		x	x	x
Mudrak <i>et al.</i> (2017)	x	x			x	x
Kinman (2016)		x		x		x
Binti-Panatik <i>et al.</i> (2012)					x	x
Bell <i>et al.</i> (2012)					x	x
Winefield <i>et al.</i> (2008)	x	x		x		x
Boyd <i>et al.</i> (2010)		x	x			x
McClenahan <i>et al.</i> (2007)	x					x
Judge y Colquitt (2004)			x			x
Kinman y Jones (2003)		x			x	x
Winefield <i>et al.</i> (2002)	x	x	x			x
Tepper (2001)			x			x
Guillespie <i>et al.</i> (2001)	x	x		x		x
Abouserie (1996)		x				x
Daniels (1994)		x		x		x
Gmlech (1984)		x		x	x	x
EU-OSHA (2007)	x	x			x	x

X1: Inseguridad laboral, X2: Sobrecarga de trabajo, X3: Injusticia procedimental, X4: Recompensas insuficientes, X5: Conflicto trabajo familia, Y: Estrés laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Instrumento

Para medir todas las variables del estudio se usarán 6 cuestionarios con escala Likert de 5 puntos. Para el caso de la variable dependiente estrés laboral se optó por la versión de 12 ítems del Cuestionario de Salud General (GHQ) desarrollado por Goldberg y Williams (1988). Ejemplos de los ítems de este instrumento son: “¿Ha podido concentrarse en lo que hace?” y “¿Ha tenido dificultades para tomar decisiones?”

Para el caso de la variable sobrecarga de trabajo se extrajo una sección del Cuestionario Psicosocial de Copenhague desarrollado en el departamento de Psicología del Instituto Nacional de Salud Laboral Copenhague de Dinamarca que consta de 8 ítems para medir la sobrecarga cuantitativa y cualitativa del trabajo.

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

Para la variable *Inseguridad laboral* se eligió la Escala de Inseguridad Laboral de Hellgren *et al.* (1999) que consta de 6 ítems para medir las dimensiones cuantitativa y cualitativa de la variable.

La *Injusticia procedimental* será medida con la dimensión de procedimientos formales del instrumento Escala de Justicia de Niehoff y Moorman (1993) que consta de 6 ítems.

La variable *Conflicto trabajo-familia* será medida con 4 ítems desarrollados por Voydanoff (2007).

Finalmente para la variable *Recompensas* se usará la dimensión recompensa del instrumento Desequilibrio entre Esfuerzos y Recompensas desarrollado por Siegrist *et al.* (2007) que se divide en las dimensiones promoción laboral y reconocimiento.

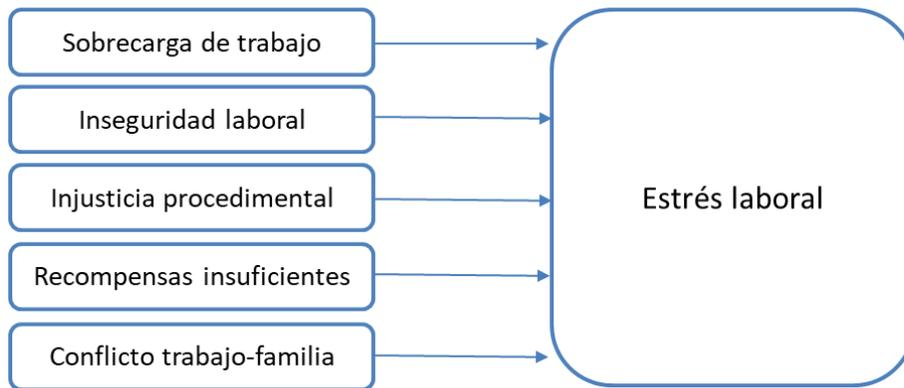
Conclusiones

La evidencia empírica y los modelos teóricos apuntan a considerar las variables independientes del estudio (sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral, injusticia procedimental, recompensas insuficientes y conflicto-trabajo familia) como factores causales del estrés laboral parece ser algo congruente.

La razón de esto es que las variables de investigación coinciden con los elementos teóricos de los modelos interaccionales del estrés para la explicación del estrés laboral. Y se elegirán los modelos interaccionales ya que forman parte de la categoría contemporánea de las teorías del estrés que nacieron de la unificación de las teorías tempranas para poder explicar y predecir mejor el estrés.

Con esta evidencia se presenta la siguiente hipótesis general de investigación: los factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente de universidades del Área Metropolitana de Monterrey son: la carga de trabajo, la inseguridad laboral, la injusticia procedimental, las recompensas insuficientes y el conflicto trabajo-familia. Y la Gráfica 4 siguiente muestra un modelo esta hipótesis general.

Gráfica 4. Modelo gráfico de la hipótesis general.



Fuente: elaboración propia.

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

Referencias

- Abbott, A. (2001). *Chaos of Disciplines*. The University of Chicago Press.
- Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16, 49-56.
- Baker, R. (1985). The study of stress at work. *Annual Review of Public Health*, 6, 367-381.
- Bass, B. y Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: theory, research & managerial applications*. New York: The Free Press.
- Bell, A. S., Rajendran, D. y Theiler, S. (2010). Job stress, Wellbeing, Work-life balance and Work-life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Bowling, N. A. y Kirkendall, C. (2012). Workload: a Review of Causes, Consequences, and Potential Interventions. *Contemporary Occupational Health*, 221-238.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B. y Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 1-19.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N. y Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied Psychology: An International Review*, 60,112-140.
- Cox, T. y Griffiths, A. (2010). Work-Related Stress. A Theoretical Perspective. In S. Leka & J. Houdmont, *Occupational health psychology* (31-56). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Cranwell-Ward, J. y Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. Wales: Palgrave MacMillan.
- Cross, G. y Carroll, D. (1990). *Goodwill under stress: morale in UK universities*. London: Association of University Teachers.

- Darabi, M., Macaskill, A. y Reidy, L. (2016). Stress among UK academics: identifying who copes best. *Journal of Further and Higher Education*, 41(3), 393-412.
- Dicke, T., Parker, P. D., Marsh, H. W., Kunter, M., Shcmeck, A. y Leutner, D. (2014). Self-efficacy in clasrrom management, cassroom disturbances, and emotional exhaustion: a moderated mediation analysis of teacher candidates. *Journal of Educational Psychology*, 106, 569-583.
- DOF. (2018). *NOM-035-STPS*. Ciudad de México.
- Dollard, M. F., Winefield, A. H. y Winefield, H. R. (2003). *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis Group.
- Early, P. (1994). *Lecturer's workload and factors affecting stress levels*. Slough: NFER.
- Gallup. (2014). *State of America's schools: the path to winning again in education*. Washington: Gallup.
- Goodell, H., Wolf, S. y Rogers, F. B. (1986). Historical Perspective, Chapter 2. In S. Wolf & A. J. Fineston, *Ocupational Stress. Health and Performance at Work*. Littleton: MA: PSG Inc.
- Guillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. y Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work and Stress*, 15, 53-72.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Heranshaw, L. S. (1987). *The shaping of modern psychology*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Humphrey, J. H. (1998). *Job Stress*. Upper Saddle River: Pearson Education.

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

- Idris, M. K. (2011). Over time effects of role stress on psychological stress among malasian public university academics. *International Journal of Business and Social Science*, 154-161.
- ILO. (2016). *Workplace Stress: a collective challenge*. Turin: International Training Centre.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. y Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Judge, T. A. y Colquitt, A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 395-404.
- Kahn, R. L. y French, J. P. (1962). A summary and some tentative conclusions. *Journal of Social Issues*, (18), 122-127.
- Khan, R. L. (1970). Some propositions towards a researchable conceptualization of stress. *Social and Psychological Factors in Stress*, 97-103.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: a review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21, 473-492.
- Kinman, G. (2016). Effort-reward imbalance and overcommitment in UK academics. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1-16.
- Kinman, G. y Jones, F. (2003). 'Running up the escalator': Stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21-38.
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R. y Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036-1059.

- Lundberg, U. y Cooper, C. (2011). *The science of occupational health: stress, psychobiology and the new world of work*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Mudrak, J., Zabrodská, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatný, M., Solcova, I. y Machovcova, K. (2017). Occupational Well-Being Among University Faculty: a Job-Demands Resources Model. *Research in Higher Education*, 1-24.
- Narayanan, L., Menon, S. y Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 63-73.
- Newton, T. (1995). *Managing Stress: Emotion and Power at Work*. London: Sage.
- OIT. (5 de Marzo de 2020). *Historia de la OIT*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Panatik, S. A., Rajab, A., Shah, I. M., Rahman, H. A., Yusoff, R. M. y Badri, S. B. (2012). Work-family conflict, stress and psychological strain in higher education. *International Conference on Education and Management Innovation*, 30, 67-71.
- Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 68-82.
- Pettit, L. (21 de Octubre de 2003). "Who's the most stressed of all?," . Obtenido de Personnel Today.
- Robertson, I. y Cooper, C. L. (2004). *Premiership of pressure-Britain's most stressful jobs*. www.robertsoncooper.com/pdf/stressfuljobs
- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L. y Wilensky, R. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105, 787-801.

Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey

- Sernicharo, M. G. y Chávez, M. M. (2020). El empleo en México. 2012-108. *Pluralidad y Consenso*, 8(37), 28-45.
- Siegrist, J. (2016). *Work stress and health in a globalized economy. The model of Effort-Reward Imbalance*. Springer.
- STPS. (25 de Octubre de 2008). *Estadísticas del sector*. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enesccom/doc/Estadisticas%20Laborales.pdf>
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Tacca-Huanmán, D. R. y Tacca-Huanmán, A. L. (2019). Factores de riesgo psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353.
- Vong, L. T.-N., Ngan, H. F. y Lo, P. C.-P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? *Journal of Chinese Human Resources Management*, 9(1), 2-20.
- Wainwright, D. y Calnan, M. (2002). *Work stress. The making of a modern epidemic*. Philadelphia: Open University Press.
- Weinberg, A., Sutherland, V. J. y Cooper, C. (2010). *Organizational stress management. A strategic approach*. New York: Palgrave Macmillan.
- Winefield, A. H., Boyd, C., Seabel, J. y Pignata, S. (2008). Update on a National University Stress Study. *Australian Universities Review*, 50, 20-29.
- Winefield, A. H., Gillespie, N. A., Stough, C. K., Dua, J. K. y Hapuarachchi, J. R. (2002). *Occupational stress in Australian Universities. A national survey 2002*. Australia: National Tertiary Education Union Publication.