

# Efectos moduladores del apoyo social ante la reacción de estrés y ansiedad en profesores<sup>1</sup>

## *Social support as buffer of stress and anxiety reactions on teachers*

Oliverio Leonel Linares Olivas y Rodolfo Enrique Gutiérrez Martínez<sup>2</sup>

### RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue estudiar el apoyo social como un factor modulador en la aparición de síntomas físicos y en el nivel de satisfacción laboral debido al estrés y la ansiedad. Participaron 205 profesores de dos escuelas privadas de la Ciudad de México a quienes se aplicaron el sws-Survey©, el Inventario de Ansiedad y la Escala de Satisfacción Laboral. Se llevaron a cabo análisis de regresión jerárquica con el objeto de evaluar el modelo de estrés, ansiedad y apoyos sobre el nivel de satisfacción laboral y los síntomas físicos. El apoyo en el trabajo y el estrés social se incluyeron como predictores de una mejor satisfacción laboral. La sintomatología física, la ansiedad y el estrés personal entraron al modelo como predictores válidos. En lo que respecta a los síntomas físicos, los análisis de correlación semiparcial indican que la ansiedad tuvo una influencia mayor que el estrés personal, a partir de lo cual se deduce que, a pesar de los efectos amortiguadores de los apoyos, la asociación directa del estrés (distrés) con la ansiedad amplifica la reacción negativa de forma contundente.

**Palabras clave:** Estrés; Ansiedad; Apoyo social; Satisfacción laboral; Malestar físico; Profesores.

### ABSTRACT

*Social support has been conceived as a significant moderator variable on the effect of stress response. However, anxiety effects of stress response have had also important negative implications. The aim of this study was to determine the effects of both, social support and anxiety of the stress response in a sample of Mexican teachers. The sample was collected by convenience, with a total of 205 teachers. Some subscales of the sws - Survey were used: Work, Social and Personal Stress and Support, respectively; also was used the Beck's Anxiety Inventory, Mexican Version, and the Job Satisfaction Scale. Hierarchical regression analysis was used to evaluate the model of stress, anxiety and social support in job satisfaction and physical symptoms. Results indicate that job support and social stress were the best variables to predict job satisfaction. Physical symptoms were associated with anxiety and personal stress. It was interesting to find digestive symptoms as the first physical complaint, followed by muscular and cardiovascular. Blood pressure was normal among participants.*

**Key words:** Stress; Anxiety; Social support; Job satisfaction; Physical symptoms; Teachers.

---

<sup>1</sup> Los autores agradecen a las autoridades escolares las facilidades otorgadas, y especialmente a los profesores por su valiosa participación en este estudio, así como también a los becarios que colaboraron en la aplicación de los instrumentos. Artículo recibido el 17 de diciembre de 2010 y aceptado el 23 de marzo de 2011.

<sup>2</sup> Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, Edificio D, cubículo 17, Av. Universidad 3004, Col. Copilco-Universidad, Del. Coyoacán, 04510 México, D.F., México, correos electrónicos: oliverio.leonel@hotmail.com; rodolfo@servidor.unam.mx.

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales con un estrés elevado y un bajo apoyo organizacional tienen efectos negativos en la salud física (Gutiérrez, Ito y Contreras, 2002) y mental (Linares y Gutiérrez, 2010). De hecho, dos de cada diez trabajadores en el ámbito educativo reportan malestar físico y ansiedad (Milczarek, Schneider y Rial, 2009) e insatisfacción con su trabajo (Chini, 2003; Galaz, 2002), lo que se relaciona con el ausentismo laboral (Faragher, Cass y Cooper, 2005; Parkes, Carnell y Farmer, 2005). El impacto del estrés sobre la salud implica que los eventos estresores frecuentes o cotidianos se ven acompañados de un estado de ansiedad, sobre todo si existe vulnerabilidad a esta (Barlow, 1998). La combinación de estrés y ansiedad promueve un efecto amplificador en la reacción negativa (Beck y Emerly, 1985) y, además, está asociada con malestar físico y cambios en la presión sanguínea (Gutiérrez y cols., 2002). Como resultado, el profesor puede presentar síntomas físicos diversos y percepción de malestar (Esteve, 1989) que repercuten en su productividad de diversas maneras: ausentismo, distracciones frecuentes, proclividad a tener accidentes (Gutiérrez y Ostermann, 1999; Ito y Gutiérrez, 2001) y presentismo. Este último ocurre cuando el profesor se encuentra presente en el trabajo, pero su desempeño se ve mermado por no estar en condiciones de funcionar plenamente debido a una enfermedad o a las malas condiciones, en general, de su salud (Arteaga, Vera y Carrasco, 2007; Linares, 2010).

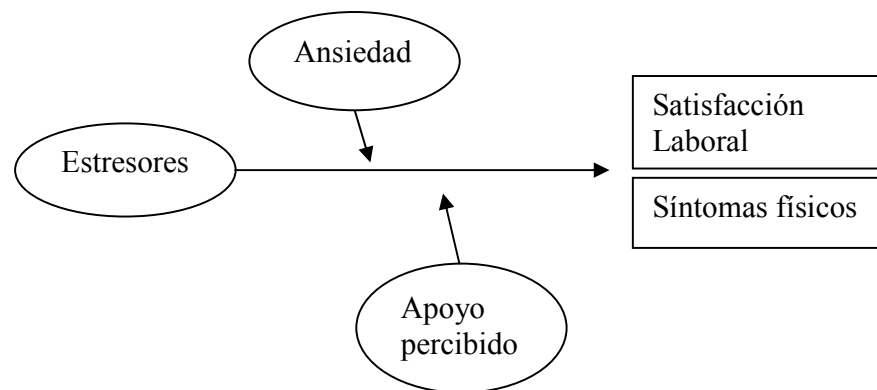
En el caso de los profesores de enseñanza media y superior, se ha encontrado que una combinación de altos niveles de estrés y bajos niveles de apoyo aumentan la probabilidad de que muestren mayor nivel de ansiedad, más síntomas físicos (Collins y Turunen, 2006; Galaz, 2002) y ausentismo frecuente (Rachman, 1998), así como alteraciones en el balance entre la familia y el trabajo (Stein y Hollander, 2004; Sullivan, 1992). Johnson, Cooper y Cartwright (2005) han hallado mayores niveles de estrés, salud física más pobre y menor bienestar percibido en los profesores de nivel medio, en comparación con quienes se dedican a otras actividades laborales (contadores, enfermeras, policías). En México, los profesores de

esos niveles perciben más apoyo en las actividades propias de la enseñanza y de la autonomía de los contenidos de la misma (Veytia, 2008), que en las condiciones laborales directamente relacionadas con la docencia, tales como los sistemas de supervisión, la remuneración y el nivel de participación en la toma de decisiones en los planes académicos (Galaz, 2002). Además de que perciben el sueldo que reciben por sus servicios como insuficiente (Marín, Infante y Rivero, 2002), padecen la acumulación creciente de exigencias y responsabilidades y de tener que llevar el trabajo a casa, como preparar clases y calificar exámenes, entre otros elementos estresores (Manassero, García, Vázquez y cols., 2003; Oramas, Almirall y Fernández, 2007).

En relación a los síntomas físicos, las principales disfunciones en la salud que se han vinculado al estrés y al ausentismo son de tipo cardiovascular (Glynn, Christenfeld y Gerin, 1999; Ivancevich y Matteson, 1991), músculo-esquelético (Kirsner, 2000; Tower, Segal, Emmott y Myram, 2000) y digestivo (Porto, 2006; Stein y Hollander, 2004).

En la presente investigación se partió de la premisa de que los profesores que perciben mayores niveles de estrés y ansiedad muestran menores niveles de satisfacción laboral y son más propensos a desarrollar disfunciones en su salud, expresadas en síntomas físicos. Sin embargo, la percepción del apoyo recibido atenúa tales efectos negativos aunque no los evita (Schwarzer y Hallum, 2008) (Figura 1).

Con fundamento en estas consideraciones, se llevó a cabo un estudio orientado a establecer los efectos combinados de los estresores, la ansiedad y los apoyos considerados en el modelo SWS de Gutiérrez y Ostermann (1999), el cual divide las fuentes de estrés y apoyo en las áreas personal, del trabajo y social; además, indica que los efectos negativos de los estresores del trabajo son amortiguados por los apoyos organizacionales (Gutiérrez, 1995). Así, el objetivo fue doble; por un lado, determinar cómo la asociación de estrés y ansiedad amplifica la insatisfacción laboral y los síntomas físicos y, por otro lado, establecer cómo los tipos de apoyo percibido atenúan tales efectos en una muestra de profesores de nivel medio y superior de la Ciudad de México. De acuerdo a los constructos mencionados, se plantearon las siguientes

**Figura 1.** Efecto amortiguador del apoyo percibido en las secuelas negativas del estrés.

tes hipótesis de trabajo: *a)* los estresores y la ansiedad promueven más insatisfacción y síntomas, y *b)* el apoyo percibido atenúa el efecto negativo del estrés y la ansiedad.

## MÉTODO

### Participantes

Se realizó un censo de la plantilla docente de dos escuelas privadas de la mencionada ciudad, del que se obtuvo un total de 205 profesores, cuya composición fue la siguiente: 50.2% de sexo masculino; la edad más frecuente cayó en el rango de 30 a 39 años (34.1%), seguido del de 40 a 49 (28.3%); 50.2% tenía pareja, y 71.1% contaba con estudios de licenciatura y 28.3% de posgrado.

### Variables

Según Gutiérrez e Ito (2005), el estrés en el trabajo (ET) se refiere a la vivencia de ansiedad, temor e insatisfacción resultante del desequilibrio entre los apoyos organizacionales percibidos y las condiciones laborales. El estrés personal (EP) es la percepción de que los recursos personales son limitados o inadecuados para enfrentar y responder las demandas reales o imaginarias, lo que provoca un estado de preocupación que genera ansiedad, temor, aprensión y otras sensaciones que conllevan manifestaciones físicas y expresiones conductuales negativas. El estrés social (ES) comprende la percepción de situaciones conflictivas en la dinámica de pareja, familiar y social-urbana, así como la influencia de recursos económicos y apo-

yos instrumentales y emocionales por parte de los demás.

Por otro lado, autores como Gutiérrez, Chávez, Contreras e Ito (2001) y Gutiérrez e Ito (2005) señalan que el apoyo en el trabajo (AT) es la sensación de que las políticas organizacionales y los elementos del entorno laboral –como condiciones de trabajo limpias, ordenadas y confortables; recursos; trabajo significativo; retribución adecuada; reconocimiento, o relaciones funcionales con colegas y jefes– son favorables y propician el desarrollo y expresión de las potencialidades de la persona. El apoyo personal (AP) es la sensación autogenerada de “poder hacer”, cimentada en actitudes de seguridad, autoestima, autoconfianza, autoeficacia y temple, así como en la habilidad para reconocer y manejar los eventos de la vida, estar satisfecho de ser uno mismo y tener expectativas congruentes con la situación de la vida personal. Por último, el apoyo social (AS) es la sensación de confort físico y bienestar emocional al percibir que se cuenta con relaciones sociales compatibles y con la retroalimentación de otros particularmente significativos en el hogar y en el entorno social urbano. La ansiedad se define como un sentimiento displacentero que una persona experimenta ante la percepción sobrevalorada o exagerada de un supuesto peligro inminente, el cual se manifiesta a través de reacciones fisiológicas, cognitivas, afectivas y conductuales (Barlow, 2002; Beck y Emery 1985). La satisfacción laboral se considera como la valoración afectiva de los trabajadores hacia los diferentes aspectos relacionados con el trabajo (García y García, 1985), incluyendo las reacciones afectivas negativas, y que se

basa en comparar los resultados obtenidos con los deseados (Adams y Freedman, 1976).

### Instrumentos

Para evaluar los niveles y tipos de estrés, apoyo y síntomas físicos se utilizó el SWS – Survey<sup>®</sup>, que es un instrumento diseñado exclusivamente para operacionalizar un modelo teórico sobre los tipos de estrés y apoyos, por lo que resulta útil para identificar las fuentes de estrés, así como de los tipos de recursos disponibles (Gutiérrez y Ostermann, 1999). El alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de las escalas de estrés en su conjunto fue de .955, el de las de apoyo de .948 y el de la escala completa de .886 (Gutiérrez, Contreras e Ito, 2003). Consta de 117 reactivos que comparten las tres dimensiones: social, del trabajo y personal, en sus dimensiones de apoyos y estresores. En este estudio se incluyó la escala adicional SSP, que mide los síntomas físicos que la persona relaciona con el estrés y la incapacidad laboral. La interpretación de los perfiles de salud mental son, a saber: 1 = muy bajo, 2 = bajo, 3 = moderado, 4 = alto y 5 = muy alto. De acuerdo al modelo de investigación mostrado en la Figura 1, este instrumento resulta adecuado en virtud de que permite distinguir las fuentes asociadas al nivel general de estrés, lo que hace posible no solo conocer dicho nivel, sino su origen y los síntomas a los que se asocia.

En lo que respecta a la ansiedad, se utilizó el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) en su versión mexicana (Robles, Varela, Jurado y Páez, 2001). Es este un instrumento de autoaplicación con 21 reactivos que evalúan la severidad de los síntomas de ansiedad de una persona. Las propiedades psicométricas del BAI se han estudiado tanto en la población general como en la psiquiátrica, y con adolescentes y adultos; ha demostrado tener una alta consistencia interna ( $\alpha > .90$ ) y de .84 y .83 en la población general y de universitarios, respectivamente (Robles y cols., 2001).

La Escala de Satisfacción Laboral de García y García (1985) es un instrumento de autoaplicación que consta de 22 reactivos que evalúan el grado de bienestar percibido por el empleado en su centro de trabajo. Se divide en las siguientes cuatro subdimensiones: relaciones con el jefe ( $\alpha = 0.89$ ), ingresos y desarrollo ( $\alpha = 0.77$ ), relación con compañeros de trabajo ( $\alpha = 0.88$ ) y satisfacción con el trabajo en sí mismo ( $\alpha = 0.78$ ). El alfa de Cronbach obtenido para la escala total es de 0.89. Los criterios de interpretación del nivel de satisfacción laboral de la escala son de la siguiente manera: 1 = muy baja, 2 = baja, 3 = moderada, 4 = alta y 5 = muy alta. Para medir la tensión arterial, se utilizó un esfigmomanómetro digital.

### Procedimiento

Se llevó a cabo de manera individual la aplicación de los instrumentos de medición y de la tensión arterial en el lugar de trabajo. El equipo de investigación dio las instrucciones enfatizando el carácter anónimo y confidencial de los resultados, e invitó a contestar todos los reactivos de forma sincera. Se realizaron análisis de estadística descriptiva para la exploración de las características demográficas de los participantes, de regresión jerárquica para evaluar el ajuste del modelo de trabajo con los datos obtenidos (cfr. Tabachnik y Fidell, 1996) y de correlaciones semiparciales para determinar el nivel individual de explicación de cada variable significativa del modelo (Cohen, Cohen, West y Aiken, 1983).

### RESULTADOS

En este grupo de profesores, los niveles de estrés percibido en los ámbitos personal, social y del trabajo resultaron bajos, pero los apoyos en general son adecuados (Tabla 1), aunque el estrés personal fue mayor en las mujeres y estadísticamente significativo del reportado por los hombres ( $t_{102} = -2.679, p = .008$ ).

**Tabla 1.** Medias y desviaciones estándar de los niveles de estrés obtenidos por el SWS – Survey.

	Apoyo en el trabajo	Apoyo personal	Apoyo social	Estrés del trabajo	Estrés personal	Estrés social
Media	3.9	4.0	4.0	1.9	2.2	1.8
DS	.45	.50	.49	.59	.52	.47

Los puntajes de ansiedad mostraron resultados clínicamente significativos en 25 casos (12%), estableciendo un punto de corte de 16 puntos en la calificación del BAI ( $M = 7.05$ ,  $DS = 8.4$ ,  $N = 200$ ). En lo que respecta al nivel de satisfacción laboral, se encontraron puntajes moderados ( $M = 3.5$ ,  $DS = .63$ ). Con relación a los diversos factores, el mayor nivel de satisfacción se encuentra en la naturaleza del trabajo mismo ( $M = 4.0$ ,  $DS = .73$ ), seguido de los compañeros de trabajo ( $M = 3.7$ ,  $DS = .82$ ), las relaciones con el jefe ( $M = 3.4$ ,  $DS = .99$ ) y el nivel de satisfacción con el ingreso y desarrollo ( $M = 2.8$ ,  $DS = .85$ ).

Los síntomas hallados son los gastrointestinales (48%), seguidos de los musculares (45%) y cardiovasculares (36%). Además, los síntomas psicológicos desempeñan un papel importante al ocupar el cuarto lugar (34%). La tensión arterial diastólica y sistólica se ubicó entre los estándares de normalidad, obteniéndose una presión diastólica promedio de 76.9 mmHg y una desviación estándar

de 11.19. Por otro lado, la tensión sistólica obtuvo un promedio de 121.4 mmHg ( $DS = 16.7$ ), lo que, según la American Heart Association, podría ser indicador de hipertensión arterial previa (120 y 129 mmHg) en este grupo de participantes (cfr. Chobanian, Bakris, Black, Cushman, Izzo y Jones, 2003).

Para evaluar el grado en el que el modelo de investigación se ajustó a los datos de este estudio, se realizaron dos análisis de regresión jerárquica, uno para la satisfacción laboral y otro para los síntomas físicos. Siguiendo el modelo de trabajo, se ingresaron primeramente los tipos de apoyo, después la ansiedad y, finalmente, los estresores. En la Tabla 2 se muestran los pesos de las variables sobre el nivel de satisfacción laboral. A pesar de que las correlaciones entre las variables independientes fueron significativas con el nivel de satisfacción laboral, el apoyo del trabajo y el estrés social fueron las únicas variables que resultaron significativas dentro del modelo propuesto.

**Tabla 2.** Modelo de regresión jerárquica sobre la influencia del apoyo en el trabajo (AT), personal (AP) y social (AS), ansiedad (ANS) y estrés del trabajo (ET), personal (EP) y social (ES) sobre satisfacción laboral (SL) ( $R^2 = .21$ ,  $F[7,185] = 6.966$ ,  $p < .000$ ,  $N = 205$ ).

Var.	SL (VD)	AT	AP	AS	ANS	ET	EP	ES	B	Beta	t	P	sr	sr <sup>2</sup>
AT	.43***								8.38	.28	2.36	.02**	.16	.02
AP	.35***	.76***							-1.08	-.04	-.29	.77	-.02	.00
AS	.38***	.76***	.82***						5.68	.20	1.59	.11	.11	.01
ANS	-.16**	-.30***	-.45***	-.31**					.00	.00	-.00	.10	.00	.00
ET	-.29***	-.54***	-.52***	-.48***	.41***				-4.29	-.19	-1.69	.09	-.11	.01
EP	-.22**	-.37***	-.56***	-.48***	.56***	.65***			-2.73	-.11	-.95	.35	-.06	.00
ES	-.17**	-.46***	-.56***	-.54***	.41***	.75***	.72***		7.42	.26	2.21	.03*	.15	.02
Media	3.50	3.90	4.00	4.00	7.00	1.90	2.20	1.80						
DS	.63	.45	.50	.49	8.30	.59	.52	.47						

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

Adicionalmente, se analizaron las correlaciones semiparciales de las variables significativas del modelo, hallándose un peso ligeramente superior en el apoyo en el trabajo ( $sr = .157$ ), en comparación con el estrés social ( $sr = .147$ ). En el análisis de las variables en relación a los síntomas físicos se observó que la ansiedad y el estrés personal fue-

ron las variables que tuvieron una relevancia significativa dentro de dicho modelo (Tabla 3).

Al analizar la correlación semiparcial de estas dos variables, se notó que la ansiedad explica la mayor cantidad de varianza ( $sr^2 = 14.0$ ), en contraste con el estrés personal ( $sr^2 = 1.0$ ).

**Tabla 3.** Modelo de regresión jerárquica sobre la influencia del apoyo en el trabajo (AT), personal (AP) y social (AS), ansiedad (ANS) y estrés del trabajo (ET), personal (EP) y social (ES) sobre síntomas físicos (SINT.) ( $R^2 = .39$ ,  $F[7,204] = 18.153$ ,  $p < .000$ ,  $N = 205$ )

Var.	SINT. (VD)	AT	AP	AS	ANS	ET	EP	ES	B	Beta	t	P	sr	sr <sup>2</sup>
AT	-.26***								-.21	-.06	-.57	.57	-.03	.00
AP	-.35***	-.76***							-.09	-.03	-.24	.81	-.01	.00
AS	-.25***	.76***	.82***						.21	.06	.58	.57	.03	.00
ANS	.60***	-.30***	-.45***	-.31***					.10	.47	6.80	.00***	.38	.14
ET	.38***	-.54***	-.52***	-.48***	.41***				.23	.08	.90	.374	.05	.00
EP	.47***	-.37***	-.56***	-.48***	.56***	.65***			.57	.18	1.90	.059*	.11	.01
ES	.35***	-.46***	-.56***	-.54***	.41***	.75***	.72***		-.14	-.04	-.40	.689	-.02	.00
Media	2.20	3.90	4.00	4.00	7.00	1.90	2.20	1.80						
DS	1.60	.45	.50	.49	8.30	.59	.52	.47						

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

## DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue evaluar el modelo de trabajo que se basa en el supuesto de que los tipos de estrés y la ansiedad son factores que amplifican la respuesta negativa, la que se ve reflejada en los menores niveles de satisfacción laboral y en la aparición de una mayor cantidad de síntomas físicos. Además, se supuso que los tipos de apoyo serían factores atenuantes de los efectos negativos del estrés y la ansiedad. Al analizar las correlaciones de los estresores y los apoyos, se observó que los resultados fueron acordes a lo esperado, según el modelo de Gutiérrez y Ostermann (1999); es decir, que los estresores tienen un efecto negativo que propicia un menor nivel de satisfacción laboral y más síntomas físicos, y que los tipos de apoyo atenúan el impacto en un sentido inverso. Sin embargo, al incorporar la ansiedad al modelo, no todas las variables resultaron significativas. Así, en lo que respecta a la satisfacción laboral, se observó que el apoyo del trabajo fue una variable importante, pues la percepción del profesor de contar con los materiales adecuados para dar clase, preparar material y disponer de instalaciones adecuadas al ejercicio docente son elementos de la institución que son valorados. Asimismo, debe considerarse que el principal factor de satisfacción fue la naturaleza misma del trabajo, lo que coincide con lo reportado en la bibliografía (Esteve, 1989; Galaz, 2002). Por otro lado, resulta interesante el que el estrés social haya resultado también significativo en este modelo

disminuyendo la satisfacción laboral, sobre todo cuando teóricamente se trata de un factor ajeno al centro de trabajo. Los análisis estadísticos de correlación semiparcial indicaron que la magnitud de la influencia del estrés social respecto al apoyo del trabajo es similar, pero en sentido opuesto, lo que puede significar que el estrés social se vuelve un factor significativo, ya que las condiciones sociales bajo las cuales se ejerce la docencia no son las más adecuadas (por ejemplo, los largos tiempos de traslado del hogar al centro escolar, o incluso dar clases no sólo en una escuela sino en más, así como también la inseguridad pública a la que se está expuesto). Respecto a la variable de síntomas físicos, se encontró que, a pesar de que los apoyos tuvieron un efecto supresor en la aparición de síntomas físicos al ocurrir la ansiedad, tales efectos mitigadores fueron desplazados. Junto con la ansiedad, el estrés personal resultó significativo en el modelo; sin embargo, la ansiedad fue categóricamente la variable que más se relacionó con el malestar físico en el modelo completo. Esto es acorde a lo expuesto por Beck y Emerly (1985), toda vez que la ansiedad aparece como una reacción que acompaña al estrés en fases crónicas, y además, por su misma naturaleza, se acompaña de manifestaciones somáticas.

El hecho de que el estrés personal sea significativo en el modelo es congruente con lo reportado en algunas investigaciones en las que falla la autoeficacia (que es una característica personal), generando así un mayor estado de estrés y de agotamiento en el trabajo (Schwarzer y Hallum; 2008),

aunados a una mayor cantidad de síntomas gastrointestinales, cardiovasculares y musculares, que fueron los más frecuentes en este estudio. En lo que atañe a los síntomas gastrointestinales, hábitos alimenticios tales como tomar los alimentos a deshoras, comer grasas, irritantes y productos chatarra en exceso, así como la poca ingesta de agua natural, son algunos de los elementos que pueden estar asociados a tal sintomatología. Además de los objetivos centrales de esta investigación, se observó que los niveles de estrés y apoyo son adecuados, lo cual es un indicador de que, en conjunto, los profesores representan un grupo saludable y con un grado de bienestar laboral positivo.

Aunque el objetivo de investigación no fue establecer comparaciones por sexo, se notó que las profesoras tuvieron un mayor nivel de estrés personal, lo que puede ser relevante si se toma en cuenta que este tipo de estrés se asoció a una mayor cantidad de síntomas físicos, por lo que se sugiere realizar más investigaciones en esta área.

Es factible concluir que, en general, los resultados de los niveles de estrés y apoyo fueron

acordes a lo reportado en la bibliografía mundial, así como también los tipos de síntomas reportados. En lo que respecta a la ansiedad, no se halló evidencia de manifestaciones clínicas relevantes en este grupo, y asimismo que las condiciones extraorganizacionales (sociales) afectan el nivel de satisfacción laboral, sobre todo las relativas a la inseguridad, por lo que es deseable estudiar tales factores.

La ansiedad resultó ser una variable determinante en la aparición de síntomas físicos, pues al integrarse con el estrés personal, se amplificó su impacto negativo. En lo que respecta a la tensión arterial, solamente hubo sospecha de hipertensión sistólica en este grupo. En todos los síntomas, las mujeres fueron las que reportaron una mayor cantidad, lo que puede ser un efecto de una cultura en el que los hombres tienden a manifestar quejas en menor medida ya que se podrían asociar con debilidad o flaqueza, por lo que es recomendable que en investigaciones futuras se incluya con más detalle un análisis del sexo en relación a los tipos de satisfacción laboral, estrés y síntomas presentados.

## REFERENCIAS

- Adams, S. y Freedman, S. (1976). Equity theory revisited. En L. Borowitz y E. Waldster (Eds.): *Advances in experimental social psychology* (v. 9, pp. 43-90). New York: Academic Press.
- Arteaga, O., Vera, A. y Carrasco, C. (2007). Presentismo y su relevancia para la salud ocupacional en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 9(24), 61-63.
- Barlow, D. (1988). *Anxiety and its disorders*. New York: Guilford Press.
- Beck, A. y Emerly, G. (1985). *Anxiety disorders and phobias: a cognitive perspective*. New York: Basic Books.
- Chobanian, A., Bakris, G., Black, H., Cushman, W., Izzo, J. y Jones, D. (2003). The Seventh Report of the Joint National Committee on Prevention, Detection, Evaluation, and Treatment of High Blood Pressure. *The Journal of the American Medical Association*, 290(10), 1312.
- Chini, B. (2003). Les facteurs de stress professionnel - Enquête auprès des salariés des services interentreprises. *Archives des Maladies Professionnelles et de Médecine du Travail*, 64(5), 297-309.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. y Aiken, L. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, S. y Turunen, S. (2006). College based placement coordinators in the United Kingdom: their perceptions of stress. *British Journal of Social Work*, 36(6), 1037-1058.
- Esteve, J. (1989). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Faragher, E., Cass, M. y Cooper, C. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Galaz F., J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos de una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24(096), 47-72.
- García, J. y García B., E. (1985). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en mujeres: un estudio comparativo*. Tesis de Maestría. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Glynn, A., Christenfeld, B. y Gerin, M. (1999). Gender, social support and cardiovascular responses to stress. *Psychosomatic Medicine*, 61, 234-242.

- Gutiérrez, R. (1995). International indicators of personal stress and personal support. *Proceedings and Abstracts of the Annual Meeting of the Eastern Psychological Association*. Boston: MASS, 8-14.
- Gutiérrez, R., Chávez, J., Contreras, C. e Ito, E. (2001). Relación de las escalas de estrés del SWS-Survey y el Inventario de Depresión de Beck y desempeño en profesionales de la salud. *Revista Mexicana de Psicología*, 18(1), 182.
- Gutiérrez, R., Contreras, C. e Ito, E. (2003). *SWS-Survey: Desarrollo de criterios de aplicación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gutiérrez, R. e Ito, E. (2005). El SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo, una alternativa para evaluar el estrés organizacional. En A. Juárez G. (Ed.): *Estrés psicosocial en el trabajo*. México: UNAM.
- Gutiérrez, R., Ito, E. y Contreras I., C.C. (2002). Efectos moduladores de la situación laboral y psicosocial sobre la tensión arterial. *Psicología y Salud*, 12(2), 239-252.
- Gutierrez, R. y Ostermann, F. (1999). The SWS International Survey of Work Stress and mental health. *Proceedings of "Work, Stress and Health 99"*, APA, NIOSH. Baltimore, MA.
- Ito, E. y Gutiérrez, R. (2001). Niveles de estrés y apoyo personal y social en trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. *Revista Mexicana de Psicología*, 18(1), 183.
- Ivancevich, J. y Matteson, M (1991). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Johnson, S., Cooper, C. y Cartwright, B. (2005). The experience of work related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1-2), 178-184.
- Kirsner, J. (Ed.) (2000). *Inflammatory bowel disease* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Saunders.
- Linares, O. (2010). *¿Cómo evitar la tensión en el ambiente laboral?: Trabajo y estrés*. México: Editores Mexicanos Unidos.
- Linares, O. y Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36.
- Manassero, A., García, B., Vázquez, A., Ferrer, P., Ramis, P. y Gil, P. (2003). Análisis causal del burnout en la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 173-195.
- Marín, M., Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Milczarek, M., Schneider, E. y Rial G., E. (2009). *OSH in figures: stress at work*. Bilbao (España): European Agency for Safety and Health at Work.
- Oramas, A., Almirall, P. y Fernández, I. (2007). Occupational stress and burnout among Venezuelan teachers. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- Parkes, K., Carnell, S. y Farmer, E. (2005). *Musculo-skeletal disorders, mental health and the work environment*. Oxford, UK: HSE Books-Oxford University.
- Porto, E. (2006). Association between mental disorders and work-related psychosocial factors in teachers. *Rev. Saúde Pública*, 40(5), 17-35.
- Rachman, S. (1998). *Anxiety*. New York: Chris Brewin Press.
- Robles, R., Varela, R. Jurado, S. y Páez, F. (2001). Versión mexicana del Inventario de Ansiedad de Beck: Propiedades psicométricas. *Revista Mexicana de Psicología*, 8, 211-217.
- Schwarzer, R. y Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 152-171.
- Stein, D. y Hollander, E. (2004). *Tratado de los trastornos de ansiedad*. Madrid: ARS Médica
- Sullivan, S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: were do we go from here? *Journal of Management*, 18(2), 353-374.
- Tabachnik, B. y Fidell, L.S. (1996). *Using multivariate statistics*. Boston: Harper & Collins Publishers.
- Tower, B., Segal, Z., Emmott, S. y Myran, D. (2000). *Cognitive-behavioral treatment of irritable bowel disease: the brain-gut connection*. London: Guilford Press.
- Veytia, M. (2008). *Detección y descripción de la manifestación de la depresión en el personal docente de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Tesis de Maestría. Toluca (México): Instituto Latinoamericano de Estudios de la Familia.