

Universidad Autónoma De Zacatecas

“Francisco García Salinas”

Unidad Académica de Docencia Superior

Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas

**EL ESTRÉS Y SUS DERIVACIONES EN LOS DOCENTES-
INVESTIGADORES DURANTE EL PROCESO DE INCORPORACIÓN AL
SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES (SNI)**

TESIS

Que para obtener el grado de:

Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas

Presenta:

Karina Reveles Barajas

Director de Tesis

Dr. Marco Antonio Salas Luévano

Codirector

Dr. Luis Alan Acuña Gamboa

Zacatecas, Zac. Noviembre 2019



Dra. Lizeth Rodríguez González
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
P R E S E N T E

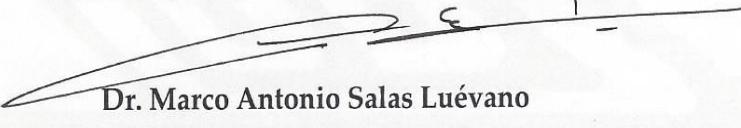
El que suscribe, certifica la realización del trabajo de investigación que dio como resultado la presente tesis, que lleva por título: **"El estrés y sus derivaciones en Docentes-Investigadores del área de Humanidades y Educación durante el proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)"**, de la C. Karina Reveles Barajas, alumna de la Orientación de Políticas Educativas de la **Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas** de la Unidad Académica de Docencia Superior.

El documento es una investigación original, resultado del trabajo intelectual y académico del alumno, que ha sido revisado por pares para verificar autenticidad y plagio, por lo que se considera que la tesis puede ser presentada y defendida para obtener el grado.

Por lo anterior, procedo a emitir mi dictamen en carácter de Director de Tesis, que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Escolar General de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas": **La tesis es apta para ser defendida públicamente ante un tribunal de examen.**

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado.

A T E N T A M E N T E
Zacatecas, Zac., a 05 de noviembre de 2019


Dr. Marco Antonio Salas Luévano

Director de tesis

C.c.p.- Interesado

C.c.p.- Archivo



A QUIEN CORRESPONDA

El que suscribe, **Dra. Lizeth Rodríguez González**, Responsable del Programa de Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad Académica de Docencia Superior, de la Universidad Autónoma de Zacatecas

C E R T I F I C A

Que el trabajo de tesis titulado **"El estrés y sus derivaciones en Docentes-Investigadores del área de Humanidades y Educación durante el proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)"**, que presenta la C. **Karina Reveles Barajas**, alumna de la Orientación de Políticas Educativas de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas, no constituye un plagio y es una investigación original, resultado de su trabajo intelectual y académico, revisado por pares.

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado, a los cinco días del mes de noviembre del dos mil diecinueve, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.

Dra. Lizeth Rodríguez González
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
P R E S E N T E

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que el trabajo de tesis titulado "**El estrés y sus derivaciones en Docentes-Investigadores del área de Humanidades y Educación durante el proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**", que presento para obtener el grado de Maestro(a) en Investigaciones Humanísticas y Educativas, es una investigación original debido a que su contenido es producto de mi trabajo intelectual y académico.

Los datos presentados y las menciones a publicaciones de otros autores, están debidamente identificadas con el respectivo crédito, de igual forma los trabajos utilizados se encuentran incluidos en las referencias bibliográficas. En virtud de lo anterior, me hago responsable de cualquier problema de plagio y reclamo de derechos de autor y propiedad intelectual.

Los derechos del trabajo de tesis me pertenecen, cedo a la Universidad Autónoma de Zacatecas, únicamente el derecho a difusión y publicación del trabajo realizado.

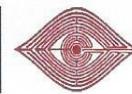
Para constancia de lo ya expuesto, se confirma esta declaración de originalidad, a los cinco días del mes de noviembre de dos mil diecinueve, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.

A T E N T A M E N T E

Karina Reveles

Karina Reveles Barajas

Alumna de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas



DICTAMEN DE LIBERACIÓN DE TESIS
MAESTRÍA EN INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

DATOS DEL ALUMNO

Nombre: Karina Reveles Barajas

Orientación: Políticas Educativas

Director de tesis: Dr. Marco Antonio Salas Luévano

Título de tesis: "El estrés y sus derivaciones en Docentes-Investigadores del área de Humanidades y Educación durante el proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)"

DICTAMEN

Cumple con créditos académicos

Si () No ()

Congruencia con las LGAC

Desarrollo Humano y Cultura

()

Comunicación y Praxis

()

Literatura Hispanoamericana

()

Filosofía e Historia de las Ideas

()

Políticas Educativas

()

Congruencia con los Cuerpos Académicos

Si () No ()

Nombre del CA: "Políticas Educativas"

Cumple con los requisitos del proceso de titulación del programa Si () No ()

Zacatecas, Zac. a 5 de Noviembre de 2019.

Dr. Marco Antonio Salas
Luévano
Director de tesis

Dra. Lizeth Rodríguez González
Responsable del Programa

AGRADECIMIENTOS

Considero de suma importancia mencionar a las instituciones que me brindaron los medios para realizar la presente investigación y contribuir en mi formación profesional de posgrado, en primer lugar, a la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) que fue mi casa durante los estudios de posgrado, donde docentes y personal administrativo me brindaron las herramientas para la culminación del posgrado y la presente investigación. Mención aparte merece el Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) a quien agradezco su voto de confianza y el apoyo depositado en mi persona a través de la beca que me fue otorgada y a los diversos apoyos para realizar las estancias necesarias que ayudaron a enriquecer el conocimiento y la propia investigación.

Expreso mi inmensa gratitud hacia mi familia por apoyarme en todo aquello que hizo falta para culminar tanto la investigación como el posgrado, lo cual ha sido fundamental para llegar a este punto.

Finalmente, mi agradecimiento para el Dr. Marco Antonio Salas Luevano por su apoyo y comprensión, por el tiempo invertido en la orientación y corrección de la presente tesis, por haber creído en mí y por los consejos otorgados desde el principio hasta el final de mi investigación. De igual forma quiero agradecer el apoyo recibido por parte de Dr. Luis Alan Acuña Gamboa, por la buena disposición mostrada y los múltiples consejos técnicos otorgados.

DECICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, por su apoyo constante a lo largo de toda mi formación académica y a lo largo de mi vida.

ÍNDICE

Introducción	7
CAPÍTULO I. ESTADO DEL CONOCIMIENTO	12
1.1 La Producción a nivel Internacional	12
1.2 La Producción en el escenario Nacional	20
1.3 La Producción generada en el contexto estatal	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	24
2.1 Teorías fundamentales sobre el estrés	24
2.1.1 Percepción del estrés	24
2.1.2 Afrontamiento ante el estrés	26
2.1.3 Estrés laboral y síndrome de burnout	28
2.2 Conceptos generales del estrés	31
2.2.1 Estrés	32
2.2.2 Estrés laboral	33
2.2.3 Desgaste profesional	35
2.2.4 Agotamiento emocional	36
2.2.5 Estabilidad emocional	36
2.2.6 Salud mental	38
2.2.7 Personalidad	39
2.2.8 Trastornos de personalidad	40
2.3 Derivaciones del estrés	42
2.3.1 Físicas	42
2.3.2 Psicológicas	43
2.3.3 Institucionales	44
2.4 El Sistema Nacional de Investigadores y sus características	45
2.4.1 Requisitos del SNI para la incorporación de investigadores	45
2.4.2 Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores	46
2.5 Las políticas sobre el estrés y sus derivaciones	57
2.5.1 Internacional	57
2.5.2 Nacional	59
2.5.3 Estatal	60
CAPÍTULO III. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y METODOLOGÍA	61
3.1 El contexto universitario	61
3.2 Procedimiento metodológico	63
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	67
4.1 Dimensión: Incorporación al SNI	68
4.2 Dimensión: Estrés	75
4.3 Dimensión: Derivaciones	78

CONCLUSIONES	85
REFERENCIAS	90
ANEXOS	99
Anexo A	100
Anexo B	103

ACRÓNIMOS

CBP-R. Cuestionario de Burnout del profesorado

CE. Cansancio emocional

CIE. Clasificación Internacional de Enfermedades

CONACYT. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

DSM. Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales

ESPEPED. Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

ICAZ. Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas

ICZ. Instituto de Ciencias de Zacatecas

IES. Instituciones de Educación Superior

MIHE. Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas

OEA. Organización de los Estados Americanos

OIT. Organización Internacional del Trabajo

OMS. Organización Mundial de la Salud

OPS. Organización Panamericana de la Salud

PNPC. Programa Nacional de Posgrados de Calidad

PRODEP. Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

PROMEP. Programa para el Mejoramiento del Profesorado

PSS. Escala de Estrés Percibido

RAE. Real Academia de la Lengua Española

RCEA. Registro CONACYT de Evaluadores Acreditados

RENIECYT. Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas

SEP. Secretaría de Educación Pública

SINECEYT. Sistema Nacional de Evaluación Científica y Tecnológica

SNI. Sistema Nacional de Investigadores

SGA. Síndrome General de Adaptación

SPPS. Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales

UADS. Unidad Académica de Docencia Superior

UAZ. Universidad Autónoma de Zacatecas

UMA. Unidad de Medida y Actualización

UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el estrés y sus derivaciones que se desarrollan durante el proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de los docentes del Área de Humanidades y Educación de la UAZ. Para conseguir los datos se aplicaron dos cuestionarios con preguntas de opción múltiple y algunas complementadas con opinión, el de Burnout del Profesorado se retomó de Moreno, Garroso y González (2000) y el de Escala de Estrés Percibido de Cohen, en su versión para México de González y Landero (2007), estos, fueron modificados para adecuarlos según los objetivos. Se tomó una muestra de 28 docentes investigadores y la información obtenida fue tratada desde la estadística descriptiva no paramétrica a través del Programa Estadístico para Ciencias Sociales Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión V. 17.0. Los resultados se analizaron desde las dimensiones: incorporación al SNI, Estrés y Derivaciones, y se concluye que los profesionales investigados, reflejaron algún grado de estrés laboral y con algunas derivaciones (sobrecarga, fatiga mental, desgaste físico y emocional, parálisis facial, diabetes, cansancio y ansiedad generalizada, angustia, insomnio, gastritis, colitis, irritabilidad y altos niveles de presión arterial, entre otros), que afectan su salud al momento de mostrar evidencias de la productividad exigida por la normatividad del SNI en la Evaluación. En función de esto, se recomienda que los directivos universitarios, desarrollen programas de gestión y control del estrés laboral del docente -investigador, para dar seguimiento de las causas, síntomas y consecuencias-. En este, se prefigura un mediador de conflictos, con autorización de los investigadores que buscan su incorporación al SNI, y de los recién incorporados para la prevención para afrontar el estrés laboral y sus derivaciones, resultando importante e indispensable un “Centro de atención al profesorado”. Por lo contrario, la institución se verá afectada en el rendimiento del investigador en la calidad de su producción y durante su proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores.

Palabras clave: Estrés, Derivaciones, Docentes - Investigadores, SNI.

ABSTRACT

A study was carried out whose objective was to determine the stress and its derivations that are developed during the process of incorporation to the National System of Researchers (SNI) of the teachers of the Area of Humanities and Education of the UAZ. In order to obtain the data, two questionnaires were applied with multiple-choice questions and some complemented with opinion, that of the Burnout of the Teaching Staff was retaken from Moreno, Garroso and Gonzales (2000) and the one of Cohen's Perceived Stress Scale, in its version for Mexico de González and Landero (2007), these were modified to adapt them according to the objectives. A sample of 28 research teachers was taken and the information obtained was treated from non-parametric descriptive statistics through the Statistical Program for Social Sciences Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) in version V. 17.0. The results were analyzed from the dimensions: incorporation into the SNI, Stress and Referrals, and it is concluded that the professionals investigated, reflected some degree of work stress and with some referrals (overload, mental fatigue, physical and emotional wear, facial paralysis, diabetes, generalized tiredness and anxiety, anguish, insomnia, gastritis, colitis, irritability and high levels of blood pressure, among others), which affect your health when you show evidence of the productivity required by the SNI regulations in the Evaluation. Based on this, it is recommended that university managers develop management and stress management programs for teachers - researchers, to monitor the causes, symptoms and consequences. In this, a mediator of conflicts is foreshadowed, with the authorization of researchers seeking their incorporation into the SNI, and of those newly incorporated for prevention to cope with work-related stress and their referrals, resulting in an important and indispensable "Teacher Care Center ". On the contrary, the institution will be affected in the performance of the researcher in the quality of its production and during its process of incorporation into the National System of Researchers.

Keywords: Stress, Referrals, Teachers - Researchers, SNI.

El estrés y sus derivaciones en los Docentes - Investigadores del Área de Humanidades y Educación durante el proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Introducción

En la actualidad, la población se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que demanda personal altamente calificado, aptos para desempeñar funciones cada vez más complejas y competitivas; además, capaces de resolver problemas de índoles laboral, investigativa, social, entre otros. Resulta evidente que debido a estas dinámicas mundiales de reestructuración social, la economía de mercado y políticas educativas, así como, por los reglamentos impuestos desde las instituciones supranacionales sobre la educación, las demandas a nivel superior, en específico, para los docentes investigadores, precisan y coexisten en una excesiva presión laboral dentro de las instituciones donde están adscritos con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales y personales con recursos limitados; así mismo, la falta de gratificaciones adecuadas y el agotamiento al que son expuestos, los hace un sector vulnerable y propenso a enfermedades.

En esta tesis, a nivel universitario, es frecuente que los investigadores presenten en algún momento de su vida académica diversos problemas de salud ocasionados por diferentes causas; entre ellas, la necesidad de ocupar un espacio dentro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) debido al apoyo económico que se otorga a aquellos que demuestran evidencias de alta productividad y que se ajusta a la normatividad del SNI. Es alto el compromiso y la responsabilidad que adquieren los investigadores ante las comisiones evaluadoras, puesto que en estos procesos se deja al escrutinio debido a la investigación desarrollada y la inmanente - producción científica (libros, artículos, capítulos de libro, memorias, informes de ponencias, entre otros).

En estos escenarios, los investigadores contraen diversos padecimientos como consecuencia de las presiones que ejercen sobre ellos, ya que las exigencias para ingresar al SNI y recibir los apoyos que este sistema proporciona; aunadas a la labor académica y a los conflictos emocionales propios de cada individuo, arroja como consecuencia diversos tipos de estrés y algunas otras afecciones emocionales que si no son canalizadas de manera

correcta pueden llegar a afectar al individuo física, mental e incluso poner en riesgo la vida. Esto debe valorarse, desde el propio rendimiento del docente investigador, retroalimentar el apoyo y las compensaciones deseadas y ofrecidas que han de traducirse en elevada producción de conocimiento de calidad que incentive el desempeño y rendimiento de los docentes investigadores, aún y cuando esto sea cruzado por las condicionantes del estrés y sus derivaciones.

Esta situación se presenta tanto en IES públicas como privadas, así como en Centros de Investigación CONACYT donde los investigadores realizan actividades de investigación y pretenden incorporarse al SNI. En la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) el problema se presenta de igual manera, requiriendo saber la opinión del profesorado investigador por los momentos de estrés que pasan durante el proceso de evaluación para su ingreso y/o pertenencia al SNI.

En este sentido, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué surge el estrés y sus derivaciones durante el proceso de incorporación del Sistema Nacional de Investigadores?, y de esta deriva las siguientes preguntas secundarias distribuidas en tres dimensiones a investigar:

Dimensión: Incorporación al SNI, ¿Qué acontecimientos suceden durante el proceso de incorporación del docente investigador al SNI?, y ¿Cuáles son las expectativas que el docente investigador tiene al ingresar al SNI?

Dimensión: Estrés, ¿Cuál es la tipología de estrés existente en el proceso de incorporación al SNI?, y ¿Cuáles son las diferencias entre el estrés causado por el proceso de incorporación y el estrés causado por factores externos?

Dimensión: Derivaciones, ¿Qué tipo de derivaciones se presentan durante el proceso de incorporación y evaluación en el SNI?, ¿Qué esperan obtener los investigadores al ser miembros del SNI?, y ¿Cómo afectan a los investigadores las consecuencias derivadas del estrés que se da en un proceso de incorporación al SNI?, y ¿Cómo lograr mejores condiciones en el proceso de acceder al SNI?

Objetivo general.

Determinar el estrés y sus derivaciones que se desarrollan durante el proceso de incorporación al SNI en los docentes del Área de Humanidades y Educación de la UAZ.

Objetivos específicos.

1. Analizar los acontecimientos que suceden durante el proceso de incorporación del docente investigador al SNI.
2. Determinar las expectativas que el docente investigador tiene al ingresar al SNI.
3. Clasificar los tipos de estrés que se presentan durante el proceso de evaluación para su incorporación al SNI.
4. Analizar los episodios de estrés causados por los procesos de incorporación al SNI, diferenciándolos de aquellos que se dan por factores externos a dichos procesos.
5. Analizar las consecuencias derivadas del estrés y cómo estas afectan a los investigadores que han pasado por un proceso de incorporación al SNI.
6. Proponer algunas recomendaciones de carácter preventivo del estrés y sus derivaciones al investigador en el proceso de incorporación al SNI.

Justificación.

El desarrollo del trabajo como docente e investigador se basa y se proyecta dentro de los intereses científicos individuales, en los ideales personales y la pasión por el conocimiento y su divulgación, igualmente el trabajo no puede salirse del contexto sentimental de cada investigador. Así, un proceso de incorporación sistematizado y un conjunto de exigencias, altamente probable, estén provocando tensiones y eventos de estrés que llevan a diversas consecuencias a nivel psíquico y conductual.

Esta investigación atiende ese problema surgido en el docente investigador al enfrentar su vida y trabajo con un rigor estricto hacia la evaluación por distintos organismos evaluadores como son el Sistema Nacional de Investigadores

creado por decreto presidencial en el año 1984 y el Programa para el Mejoramiento del Profesorado [PROMEP, ahora PRODEP] (1996), así como el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente [carrera docente] (1992) por parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Es común encontrar por los pasillos institucionales a docentes investigadores con problemas (angustia, desesperación, tensión, ansiedad, entre otros) cuyo origen se desconoce, pero que se infiere sean consecuencias de la presión ejercida sobre el proceso de incorporarse al SNI. Resulta interesante confirmar si efectivamente este proceso ocasiona problemas diversos en los docentes investigadores y hasta dónde pueden soportar esa presión. Situaciones como las antes descritas, pero que derivan además de la elaboración de productos (artículos, capítulos de libros y libros) como los directamente tomados en cuenta en la evaluación por las comisiones evaluadoras del SNI o por otro lado igualmente se presentan conflictos en los investigadores debido a que convergen una serie de actividades, entre ellas la impartición de seminarios y asesorías a estudiantes, lo que genera inquietud y tensión por el cumplimiento simultáneo tanto de las actividades de docencia así como de la investigación.

A nivel general existen investigaciones que se aproximan a la temática, sin embargo, para el estudio de dicha situación es necesario el análisis a nivel institucional, ya que cada caso presenta diferentes factores en comparación a otros, por lo que la presente investigación se realiza desde un enfoque único y especial tomando en cuenta las necesidades y situaciones específicas que se presentan en los docentes investigadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), donde cabe mencionar que no existen antecedentes de investigación al respecto, lo que posibilita la intención de dar cuenta de la situación que guarda este aspecto dentro de la Universidad.

Hipótesis.

Durante el proceso de incorporación al SNI por el cual tienen que pasar los investigadores para formar parte del mismo, se considera existe una concordancia entre los episodios de estrés sufridos por los investigadores y las exigencias del Sistema Nacional de Investigadores, ya que los docentes cumplen con una doble función al desarrollar paralelamente la actividad de la docencia y

la investigación viéndose obligados a cumplir de manera mecánica, sistematizada y tensa. A pesar de lo anterior, si los investigadores estuviesen solo obligados a cumplir con la única y propia función de investigar bajarían los niveles de estrés, por tanto, únicamente las personas con problemas emocionales ajenos a la investigación son las que se ven afectadas por el síndrome de burnout. De ahí que la hipótesis a trabajar en la presente investigación queda de la siguiente manera: “Los docentes del Área de Humanidades y Educación, durante el proceso de incorporación (evaluación) al SNI, sufren situaciones de estrés y otras derivaciones que demeritan su productividad”.

Finalmente, por su estructura, se destaca que el presente trabajo de investigación está conformado por cuatro capítulos; en el primero por el estado del conocimiento desde las tres dimensiones a trabajar, esto a nivel internacional, nacional y estatal. En el segundo se realiza el análisis definiendo una postura teórica, lo que permite enriquecer el trabajo, así como las políticas educativas que permean el presente trabajo desde el contexto internacional, nacional y estatal. En el capítulo tercero, se caracteriza el contexto institucional donde se localizan los sujetos a investigar, así como la propuesta metodológica que permite acceder a los informantes y propuesta de tratamiento respectivo. En el capítulo cuarto se exponen los resultados, producto de la aplicación de instrumentos y el tratamiento desde el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Para finalmente llegar a las conclusiones que derivan del presente trabajo de investigación, así como las recomendaciones que se hacen a la problemática encontrada.

CAPÍTULO I.

ESTADO DEL CONOCIMIENTO

Introducción

En este capítulo se exponen los trabajos encontrados sobre la temática a investigar desde los tres contextos: estatal, nacional e internacional. Algunos investigadores han abordado el tema para analizar los diversos padecimientos sufridos por los académicos a consecuencia de sus procesos de investigación en las evaluaciones que son constantemente sometidos. Para ello, se realizó una exploración en diferentes buscadores, como es el caso de la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe (Redalyc); Google académico, y otras bases de datos científicas, portales científicos y publicaciones electrónicas. Desde el primer contexto se encontraron trabajos donde sobresalen el burnout y el estrés; mientras que, en el segundo, sobre burnout principalmente salud mental, y desde el tercero (UAZ) sobre burnout en docentes; en todos ellos relacionados de alguna manera con el profesorado universitario.

1.1 La Producción en el nivel Internacional

En el año 2016 Díaz y Gómez realizaron una investigación sobre “*el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010*” en la Universidad del Norte. Con el objetivo de crear un panorama sobre las investigaciones de Burnout en América Latina donde se llevó a cabo una revisión sistemática de 89 estudios, realizados y publicados en revistas científicas, libros y en memorias de eventos científicos en 12 países latinoamericanos entre el 2000 y el 2010. Las bases de datos y buscadores utilizados fueron Science Direct, Scopus, Ebsco, Redalyc, Scielo y Google Académico. En cuanto a los resultados, se evidencia la tendencia al uso de los planteamientos conceptuales y los instrumentos elaborados por Maslach y Jackson, seguidos por los del investigador español Pedro Gil-Monte. Los diseños de las investigaciones son descriptivos-correlaciones. Se presentan validaciones de instrumentos, en su mayoría en profesiones asistenciales. Se concluye que, en la mayoría de estudios, se hizo uso de teorías y métodos de evaluación creados en países desarrollados,

industrializados, sin la reflexión acerca de la especificidad de los procesos de trabajo propios del contexto latinoamericano.

En la investigación sobre “*Síndrome de Burnout: un estudio con profesores*” realizada por Almeida, Oliveira, Ximenes, Lopes, Ferreira y Gomes, en la edición semestral correspondiente enero-junio en la revista Salud de los Trabajadores, de la Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela del 2015. Se pretende analizar los niveles del Síndrome de Burnout en profesores de escuelas municipales, un estudio cuantitativo con 116 profesores. Para obtener los datos se utilizó Maslach Burnout Inventory, donde los principales resultados indican que el 46% presenta nivel medio de Agotamiento Emocional, 47% bajo nivel para Despersonalización y 66% presentó moderada Realización Profesional, pudiendo ser considerados vulnerables al síndrome. Estos datos contribuyen a la oportuna detección y la planeación de medidas preventivas ante esta patología.

La Universidad de San Martín de Porres de Lima, Perú a través de su Revista de Psicología denominada Liberabit publicó en 2014 “*la entrevista con Christina Maslach: Reflexiones sobre el síndrome de Burnout*” realizada por Juárez García, donde por medio de preguntas directas hacia la investigadora quien es pionera del Síndrome de Burnout y autora del Maslach Burnout Inventory, instrumento más utilizado para medir el fenómeno. Se pretende obtener información de primera mano sobre el surgimiento de este síndrome como concepto desde una fuente sumamente confiable, quien además de informar sobre el surgimiento de dicho concepto proporciona las pautas necesarias para el estudio del mismo como un fenómeno social.

En el trabajo de Saura, Simo, Enache y Fernández, denominado “*Estudio Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral*” en el 2011, realizado en Arizona State University. El objetivo de la investigación fue identificar los antecedentes del estrés y de la salud laboral en los procesos de contratación, estabilización y promoción de este colectivo de trabajadores, que tradicionalmente se ha caracterizado por unos niveles relativamente bajos. La investigación consiste en un estudio exploratorio a partir de la combinación de datos cuantitativos y

cualitativos en 26 casos repartidos en tres colectivos diferentes: ayudantes, ayudantes doctores y colaboradores permanentes. Como resultado de la investigación se propone un modelo con cinco antecedentes del estrés y la salud laboral: justicia, compromiso de continuidad, tiempo restante del contrato, demandas de la acreditación y recursos para alcanzarla. Este modelo permite la comparación de los modelos clásicos de estrés laboral con la nueva realidad universitaria española, y un primer paso hacia la generación de políticas de recursos humanos más eficientes en las universidades.

Por su parte Urquidi y Rodríguez, en el trabajo realizado sobre “*Estrés en profesorado universitario mexicano*” revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”, 2010, Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica. Realizan una investigación con docentes de tres instituciones públicas de educación superior ubicadas en la región Noroeste de México, se llevó a cabo con el propósito de explorar el grado de estrés que experimentan como producto del ejercicio de su profesión. Los datos fueron recuperados a través de un cuestionario que se construyó a partir del análisis de contenido de entrevistas semi-estructuradas. Tomando en consideración los reactivos del cuestionario en forma individual, los resultados muestran que las diez situaciones más estresantes se relacionan con los programas de estímulo académico que operan en las instituciones mexicanas desde 1990. Un segundo análisis muestra cuatro dimensiones que incorporan situaciones estresantes vinculadas con: la sobrecarga de trabajo y las limitaciones de tiempo para cumplir con las tareas académicas, el ambiente institucional, el reconocimiento que se otorga a través de los programas de estímulos, y las condiciones físicas. De estos cuatro factores, la media más alta se identifica en la dimensión vinculada con el reconocimiento. Estos resultados sugieren que, a pesar de las casi dos décadas de operación de los programas de estímulos, los académicos mexicanos no han podido adaptarse a sus exigencias, lo que inevitablemente lleva a experimentar estrés en diferentes grados.

En el 2010, Correa, Muñoz y Chaparro en su artículo “*Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán*”, publicado en la Revista de Salud Pública de la Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.

Con el objetivo de evaluar el síndrome de desgaste profesional o Burnout, así como los factores que influyen en docentes que laboran en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán, donde 44 individuos fueron evaluados con el Cuestionario Breve de Burnout o CBB, validado para Latinoamérica y para docentes, que incluye elementos antecedentes y consecuentes del síndrome. Analizando la información obtenida se encuentran indicios de una frecuencia del 9% de alta despersonalización, es decir, estos docentes han desarrollado actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios; y frecuencias del 16 % y del 9 % de altas consecuencias físicas y sociales, respectivamente. En términos generales existe una baja presencia del síndrome de Burnout en esta población.

Un trabajo interesante titulado *“El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión”* es un tema investigado por Martínez Pérez, Anabella y publicado en la Revista Vivat Academia, en septiembre 2010, de la Universidad Complutense de Madrid, España. Se realizó una investigación bibliográfica y documental para plasmar un recorrido histórico de estudios sobre el estrés laboral o la fatiga crónica, planteándose como principal objetivo aclarar el concepto, comparar definiciones, exponer sistemas evaluativos, establecer un primer nivel crítico en el ámbito de las aportaciones bibliográficas, nacionales y extranjeras, que permita continuar con las investigaciones acerca del tema. Como resultado de esta investigación se señalaron estrategias y técnicas de intervención frente al burnout, de acuerdo a los principales postulados de los diversos investigadores que se han analizado.

La Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España, a través de la Revista International Journal of Developmental and Educational Psychology en su edición del 2010, publicó la investigación de García, Vieiro y Gómez, con el título *“Síndrome de Burnout y alteraciones de la voz en un grupo de docentes”*. Donde, se analizan las posibles consecuencias del estrés laboral, entre las cuales aparecen alteraciones en la voz. En el presente estudio, se realizó a 54 docentes (IES de La Coruña), con la ayuda del Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de Burnout y un protocolo vocal construido y validado para el estudio

de alteraciones vocales, se analizó la relación entre los rasgos de Burnout y algunas alteraciones vocales, considerándose la influencia de otras variables como el género, la edad y los años de trabajo en dicha relación. Donde se descubrió que los individuos femeninos presentaron menos rasgos de Burnout que los varones. La prevalencia de Burnout en los docentes es media, es mayor en varones y el cansancio emocional (CE) se asocia a factores de las alteraciones vocales.

Por su parte Arís Redó, Nuria en *“El Síndrome de Burnout en los docentes”* publicado por Electronic Journal of Research in Educational Psychology, en septiembre del 2009, en Universidad de Almería Almeria, España. Pretende informar sobre la incidencia del síndrome de Burnout, en docentes de educación infantil, donde se pretende conocer las percepciones de los docentes. Mediante 91 cuestionarios donde se plasma la percepción de los docentes, se ha podido comprobar la estancia de un elevado porcentaje de maestros que podrían padecer el Síndrome de Burnout. Lo cual confirma que dicha problemática está en constante crecimiento.

Rodríguez, Oramas y Rodríguez, *“Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México”* Salud de los Trabajadores, 2007, Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela. Con la finalidad de identificar las principales fuentes de estrés en los profesores de educación básica de Guanajuato, se aplicó una adaptación de la escala de Travers y Cooper. El método de análisis factorial permitió detectar la distribución del profesorado según la percepción subjetiva de las fuentes de presión que provocan estrés en la labor docente. Los 75 ítems de la escala se integraron en cuatro categorías agrupadas en los siguientes factores: I. Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, II. Demandas relaciones y condiciones sociales del trabajo, III. Factores organizacionales de la docencia, y IV. Apoyo social, autonomía y conflicto. Según las respuestas totales, el 7.2% de los profesores indican presión severa, 46.7% presión moderada y 34.2% presión ligera. No se encontraron diferencias significativas de acuerdo al sexo y región geográfica donde laboran los docentes. Se concluye la importancia de profundizar en las fuentes del estrés

e implementar programas de intervención para mejorar la calidad de vida de los docentes.

En el segundo semestre del 2007 la Revista Acta Colombiana de Psicología de la Universidad Católica de Colombia, Quinceno y Vinaccia publicaron “*Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*” cuyo objetivo es revisar la literatura para aproximarse al concepto del Burnout o Síndrome de quemarse en el trabajo, desde las teorías del estrés y estrategias de afrontamiento hasta el concepto de estrés laboral donde surge el Burnout, como resultados se mencionan las diferentes dimensiones que lo componen como: síntomas físicos, emocionales y conductuales, manifestadas por quienes padecen el síndrome y los factores que pueden propiciarlo.

Los autores Moriana Elvira y Herruzo investigaron sobre “*Estrés y Burnout en profesores*” publicado en International Journal of Clinical and Health Psychology, 2004, Asociación Española de Psicología Conductual Granada, España. En esta investigación se pretende analizar los principales hallazgos e indagaciones realizadas sobre el estrés y Burnout en profesores. En primer lugar, los estudios, las diferentes causas de tipo sociodemográfico, organizativas y de personalidad. A continuación, se presentan los modelos teóricos que intentan explicar este fenómeno, otras variables relacionadas y las consecuencias personales, familiares y organizacionales asociadas. Finalmente se presentan los principales instrumentos de evaluación y las últimas tendencias en prevención e intervención. Se detectaron diversas limitaciones en la metodología utilizada para el estudio de las causas, así como la inadecuación de criterios metodológicos aplicada a las intervenciones realizadas con profesores. Destacan los datos que señalan mayores índices de absentismo y bajas laborales, que implican un alto coste para la administración educativa. Por ello se propone una reflexión sobre estos aspectos y la conveniencia de adoptar diseños experimentales y sistemas de detección precoz y prevención.

Para Bórquez B, en su trabajo “*Burnout, o estrés circular en Profesores*”, Pharos, mayo-junio, 2004, Universidad de Las Américas Santiago, Chile. Pretende analizar el quiebre de la circularidad como mecanismo de reorganización de las secuencias de conducta, transformándolas ampliamente

de recurrentes en progresivas, de ciclos de acción en cursos de acción. Desde esta perspectiva, el Burnout o desgaste profesional aparecería como un resultado de la exposición crónica al estrés laboral, siendo modulado en cada una de sus fases por las variables de circularidad propias del sujeto. Así, en el caso de este ensayo, el síndrome se manifiesta cuando el profesor no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva, a la vez que se siente impedido para modificar la situación problemática. Como consecuencia, acaba utilizando el escape o la evitación como una forma de afrontamiento al estrés. Al no enfrentarse a las situaciones, los problemas no se resuelven, crecen y se sucede un proceso acumulativo de malestar prolongado que acaba por desgastar al profesional, que se siente indefenso y defraudado con su trabajo. Por tanto, parece necesario conocer cuáles son los indicadores del sujeto que favorecen los procesos de salud y bienestar.

En el caso de Guerrero, Juan en su artículo denominado *“Los roles no laborales y el estrés en el trabajo”*, publicado en la Revista Colombiana de Psicología, 2003, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. En esta investigación se comparan relaciones y procesos invariablemente presentes en el diario vivir de hombres y mujeres, pero que afectan su bienestar y desempeño ocupacional de manera distinta. Se trata de aspectos que convergen y se potencian para dar lugar a variados perfiles de vida laboral y extra laboral, a diferentes perfiles de salud y productividad. Estos son entre otros: los conocimientos y habilidades del individuo, sus condiciones de género, sus expectativas ocupacionales, su estilo de vida, sus valores y patrones de crianza, su vulnerabilidad al estrés, sus estrategias de afrontamiento, las oportunidades de empleo, la diversidad de roles, el tiempo disponible para atenderlos, la naturaleza y disponibilidad de apoyo social. El concepto que orienta todo el análisis es el de spillover trabajo-familia, que corresponde a la permanente e inevitable contaminación psicológica de las circunstancias del trabajo sobre la vida familiar y viceversa. Los resultados del presente artículo manifiestan la existencia de hombres y mujeres de la sociedad industrial con sus propias y personales problemáticas, y que invariablemente influyen para enriquecer o empobrecer el desempeño humano en, dentro o fuera del trabajo.

De acuerdo a Rubio Jiménez en la Facultad de Educación, Departamento de Psicología y Sociología de la Educación de Universidad de Extremadura quien realizó la Tesis Doctoral titulada “*Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores*” del Instituto de Enseñanza Secundaria en el año 2003. Los objetivos fundamentales de este trabajo han sido analizar la prevalencia y las características del Burnout en el desempeño profesional de los Orientadores de IES extremeños. Analizado la problemática laboral de los orientadores, realizando un diagnóstico de sus niveles de Burnout, identificando las fuentes más relevantes que inciden en su desgaste psíquico en el trabajo. A través un diseño amplio que permite analizar, además de los factores comúnmente estudiados, la posible influencia de algunas actitudes disfuncionales sobre los niveles y dimensiones del Burnout. Para completar la revisión teórica se analizan los distintos instrumentos de evaluación del Burnout y se examinan las variables facilitadoras y las consecuencias del síndrome. En esta investigación se llegó a diversas conclusiones en cuanto a las medidas que se deben tomar para afrontar el problema en cuestión, entre ellas: examinar el perfil sociodemográfico y laboral de los orientadores extremeños, conocer las fuentes de estrés laboral que más afectan a los orientadores, recoger la valoración que los orientadores realizan del desempeño de su rol profesional, evaluar las actitudes disfuncionales de los orientadores, analizar las relaciones entre el burnout y las variables sociodemográficas y laborales, por último se señala que los orientadores presentan un alto grado de fuentes de estrés específicas en cuanto a su desempeño profesional.

Por su parte, Sánchez y Maldonado en “*Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA*” Revista de Ciencias Sociales, 2003, Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, exponen que el propósito de este trabajo es determinar el estrés en docentes universitarios activos, mediante las sub variables: situaciones estresantes, síntomas manifestados, formas de afrontamiento, personalidad típica y motivos sociales. Se trata de una investigación de campo, tipo descriptiva, se tomaron muestras de tres Universidades participando en el estudio 429 docentes, quienes contestaron las escalas Sitestrés, Sintoeestrés, Afrontaeestrés, escala de personalidad típica (de Howard L. Glazer) e inventario MOSE (Salom, 1992. Sub escalas logro afiliación

y poder). De acuerdo a los resultados obtenidos, se proponen las siguientes medidas: generar los medios adecuado para la reflexión de los docentes, para fomentar el análisis de los factores que les generan el estrés poniendo hincapié en la percepción que cada uno tiene de los eventos estresantes y la forma de afrontarlos.

Por otra parte, Guerrero Barona, Eloísa en su trabajo titulado “*Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios*” Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2002, Universidad de Zaragoza, España. Pretende comprobar si las variables demográficas, sociales, laborales y motivacionales que se han empleado en las numerosas investigaciones realizadas sobre estrés y Burnout docente pudieran también estar asociadas a los diferentes modos de afrontar el estrés laboral. Se trabajó con una muestra formada por 258 profesores-as de la Universidad de Extremadura empleando un cuestionario socio demográfico, laboral y motivacional, de elaboración propia, y la escala de técnicas de afrontamiento del estrés de Carver et al. (1989). Los resultados indican que, los factores socio demográficos explican el 15,5% de los modos de afrontar el estrés, los laborales explican un 8% y, por último, los motivacionales explican el 25,5% de los modos de afrontar el estrés.

1.2 La Producción generada en el escenario nacional

En una investigación titulada “*El Síndrome de Burnout en docentes*” realizada por los investigadores Rodríguez, Guevara y Viramontes publicada por la revista de investigación educativa de la REDIECH en septiembre del 2017, en Chihuahua, México, donde se aborda el fenómeno del síndrome de Burnout en docentes de una escuela secundaria mexicana. Mediante un enfoque cualitativo, realizando un estudio de caso; con técnicas como historia de vida, observación no participativa y la entrevista, a través de instrumentos como cuestionario y diario de campo. Obteniendo resultados en cuatro diferentes categorías: el estrés laboral, donde se explica cómo se percibe el síndrome, el docente, donde se expone su percepción y la vivencia de problema a través de sus actividades, el alumno, para identificar lo que implica convivir con un maestro que tiene este

problema y por último la institución, para saber cómo enfrenta lo que se vive a través de la misma como consecuencia de docentes con este síndrome.

En la revista electrónica de Actualidades Investigativas en Educación se publicó el estudio *“Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios”* realizado, por los investigadores: Cárdenas, Méndez y González, en el primer semestre de 2014, en la Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica. El artículo tiene como propósito examinar la relación entre los resultados de los docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout. Para lo cual se aplicó la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a una muestra de 59 catedráticos de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Méjico). La mayoría de las correlaciones entre el desempeño docente con estrés y Burnout resultaron débiles y no significativas; solamente resultó significativa la correlación entre falta de realización y cambio en el desempeño docente. En síntesis, los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el deterioro del desempeño docente.

En el año de 2014 Juárez, Idrovo, Camacho y Placencia realizaron un compendio acerca del *“Síndrome de Burnout en población mexicana: Una revisión sistemática”*, publicado en la revista Salud Mental. Abordan el tema del síndrome de Burnout sugieren que se trata de la afección psicológica laboral, donde el objetivo general de este trabajo fue realizar una revisión sistemática de la literatura científica para caracterizar la investigación sobre el síndrome de burnout en México. Se realizó una búsqueda en 12 bases de datos considerando las que incluyen revistas latinoamericanas. Se examinaron todos los artículos existentes hasta el mes de julio de 2012 y se definieron cinco criterios que aseguraran la comparabilidad entre los estudios. Se realizaron metaanálisis en los promedios de las dimensiones de Burnout y las alfas de Cronbach reportados. Sesenta y cuatro estudios fueron seleccionados, los que en su mayoría se concentran en profesionales de la salud y poco más de la mitad en el estado de Jalisco y el Distrito Federal. La revisión metodológica evidenció que más de 90% de dichos estudios son de diseño observacional-transversal y la

mayoría con niveles de análisis que pueden ser vulnerables al efecto de variables confusoras. Destaca el hallazgo de la gran heterogeneidad existente en criterios para determinar la prevalencia. Los metaanálisis en 14 estudios seleccionados arrojaron valores promedio de “una vez al mes o menos” en la escala de frecuencia de síntomas de Burnout. El balance general de la presente revisión muestra que la investigación del Burnout en el país tiene aún áreas de oportunidad. Por lo que se propone ampliar el abanico de ocupaciones y regiones, así como mejorar los diseños de investigación, de análisis de información y asegurarse de las propiedades psicométricas de escalas utilizadas en su evaluación.

En la investigación realizada por Ortega, Barraza y Ortega publicada en el segundo semestre del 2012 por la revista Enseñanza e Investigación en Psicología “*Síndrome de Burnout en alumnos de los doctorados en educación de Durango*” del Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México. Con la finalidad de describir el perfil y la relación que existe entre este y algunos factores socio demográficos. Para lo cual se realizó una investigación correlacional, transversal y no experimental a través de la aplicación de la Escala Unidimensional de Burnout Estudiantil a los alumnos de los dos doctorados en educación que existen en la ciudad de Durango. Lo que permite afirmar que existe un leve nivel de Burnout en los individuos que fueron objeto de estudio y se descubrió que uno de los factores más influyentes es el tipo de doctorado que estudia.

El Instituto Universitario Anglo Español Red Durango de Investigadores Educativos A. C. edito la Investigación sobre “*La salud mental de los agentes educativos*” a cargo de los investigadores Barraza y Jaik, fue publicada el 25 de abril de 2011 en México, bajo el título “Estrés, burnout y bienestar subjetivo”. En este se expone de manera crítica la investigación que desde el campo de la salud mental se ha realizado, se intenta analizar algunos de los problemas comunes que padecen administradores y profesores en el sistema educativo mexicano. Aunque muchos de los resultados referidos en esta obra demuestran niveles bajos o fronterizos del síndrome de desgaste emocional, y ciertamente la afectación psicológica y los niveles de estrés de los actores educativos, pudiera

pensarse son lógicamente menores a los de los trabajadores en los servicios de seguridad, de salud o el sistema carcelario; resulta importante describir, analizar e investigar acerca de los diferentes factores psicológicos que influencian el bienestar de los trabajadores de la educación. Este es un esfuerzo que no tiene precedente en la literatura de la investigación educativa en México, ya que concentra una serie de estudios desde perspectivas y paradigmas diferenciales, se analizan las situaciones de estudiantes y profesores de diversos niveles de la educación. Como conclusión se invita al lector a reflexionar sobre la importancia de ponderar las afectaciones del estrés en el trabajo académico de estudiantes y profesores contra las posibilidades de bienestar, autodesarrollo y progreso personal que el sistema educativo provee a sus actores: tanto maestros como alumnos y administradores.

1.3 La Producción generada en el contexto estatal

En este contexto se encontró el trabajo de Ruiz y Moreno en octubre 2016 sobre el “Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas” en el 3er. Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. El objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout, así como conocer los principales obstáculos percibidos por los docentes en su práctica profesional. Métodos: observacional, descriptivo, transversal se realizó un estudio, con una probabilidad y una muestra de 225 maestros. El Maslach se utilizó el Inventory de Burnout (MBI). Resultados: se demostró la evidencia del síndrome de Burnout con altos niveles de agotamiento emocional 32.4%, para despersonalización 24 %, y con baja personal cumplimiento 21.8 %, en relación a los obstáculos que surgen en el desempeño laboral, los docentes perciben mayores problemas. Los resultados confirman que más del 50 % de los docentes tenían una de las dimensiones de la escala de agotamiento.

Una vez analizada la información disponible no se encontró información alguna sobre este tipo de investigación enfocada a los docentes de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad de Docencia Superior de la UAZ que son miembros del SNI. Por lo que la presente investigación pretende analizar las tensiones y pretensiones en esta muestra de individuos.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Introducción

En este capítulo, se exponen los aspectos teóricos y conceptuales que se proponen para fundamentar esta investigación; estos corresponden a las aportaciones sobre el estrés (Selye); los procesos cognitivos en ambiente estresante (Lazarus), el “burnout” como producto de los efectos del consumo de sustancias toxicas (Freudenberger), pérdida paulatina de interés y responsabilidad en el ámbito laboral (Maslach), pérdida general de energía por las personas (Edelwich y Brodsky), y el continuo gasto de energía de una persona, al usar la fuerza física y mental sin la debida recuperación (fatiga, cansancio emocional y cognitivo) con perturbaciones en el sueño (Enzmann, Schaufeli, Janssen - Rozeman y Wilmar); así como las políticas educativas sobre las categorías de análisis (estrés, burnout, y derivaciones) desde los diferentes niveles y organismos y los requerimientos que el CONACyT, a través del SNI exige a los investigadores para su incorporación y permanencia en el mismo.

2.1 Teorías fundamentales sobre el estrés

2.1.1 Percepción del estrés

Hans Selye quien elaboró una trascendente teoría sobre el estrés, la cual abordó desde el concepto “Síndrome del estrés”, este investigador y además profesor fundamenta dicha teoría en la importancia de cómo el individuo percibe lo que le sucede, señalando que el estrés aparece cuando la actividad del organismo es más grande de lo que este puede soportar. El estrés es “el estado que se manifiesta por un síndrome específico, consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico” (como se cita en Sandín, 1995, pp. 5), situación bajo la cual el individuo es incapaz de mantener en óptimas condiciones su rendimiento conductual y psicológico.

Por lo anterior, se puede percibir al estrés como un mecanismo de adaptación, siempre y cuando no sobrepase sus niveles afectando en forma negativa al organismo, en la década de los cuarenta Selye definió esto como el

Síndrome General de Adaptación (SGA), por lo tanto, el estrés aparece cuando se le exige al organismo respuestas excesivamente intensas o prolongadas que superan su resistencia o adaptación.

Para Selye “el estrés es el denominador común de todas las reacciones adaptativas del organismo, es el estado que se manifiesta por un síndrome que consiste en cambios inducidos de manera inespecífica dentro de un sistema biológico”. (1953 p. 54). Esta teoría percibe al estrés como un ente necesario en el funcionamiento del organismo, exceptuando cuando este es excesivo y se convierte en un problema de adaptación o de funcionalidad, como consecuencia de lo anterior el organismo manifiesta signos de agotamiento, cuya intensidad depende del perfil psicológico del individuo y del contexto en el que se desarrolla.

Existen otros factores como la calidad de vida, la alimentación, la educación psicoafectiva, el medio ambiente, el contexto laboral y el uso de alcohol, tabaco y otras drogas; que influyen en la percepción de organismo a estímulos externos, modificando la capacidad de adaptación del individuo. Otro factor es la tendencia a seguir patrones, modelos y objetivos de logro marcados por la sociedad, lo cual lleva al individuo en contra de su naturaleza en el sentido de que cada organismo tiene su propio e individual ritmo biológico, por lo cual, la alteración en este ritmo provoca también una alteración en el organismo que desencadena secreciones hormonales, además de la perturbación psicológica, dejando como resultado diversos padecimientos como la fatiga, irritabilidad, disminución en la concentración, problemas digestivos, cutáneos y alteraciones del sueño. Es importante señalar, que aun cuando los factores mencionados predisponen a que el sujeto sea vulnerable al estrés, ya que estos condicionan y determinan las respuestas ante el mismo de forma fisiológica y biológica; es así, que el mismo factor provoca una respuesta diferente entre cada individuo.

Los cambios en la vida del individuo representan un factor de estrés debido a que con un cambio rápido o excesivo se ve obligado a adaptarse, la repetición constante de lo anterior provoca estrés. Como ejemplo de lo anterior puede ser el desempleo, la muerte de un familiar, cambio de residencia, pérdida patrimonial; que afectan emocionalmente al sujeto, pues esto implica una severa sobrecarga en el sistema defensivo del organismo.

De acuerdo con Selye en el 2011:

Lo que importa en el estrés no es lo que sucede sino la forma con que se toma. La capacidad de dominio del estrés es dependiente del análisis cognoscitivo de la situación que causa el estrés y de las posibilidades de ajuste psicológico de las respuestas, y por ello el informe psicológico sobre la estructura de la personalidad del paciente es muy importante para determinar la vulnerabilidad del estrés. Este informe, establecido a partir de un diálogo, estudia los rasgos de carácter, el comportamiento en diferentes situaciones y las consecuencias emocionales. Asimismo, ha de tener en cuenta lo constitucional, lo vivido, las experiencias anteriores y los traumatismos efectivos. (p. 10)

De esta forma Hans Selye muestra una visión operativa del estrés basándose en la existencia de los factores estresores y las diferentes posibilidades en el que individuo puede responder ante el estrés.

2.1.2 Afrontamiento ante el estrés

Mientras que el modelo de Selye se centraba en los factores bilógicos, psicológicos y fisiológicos que el individuo manifiesta en respuesta al estrés, la teoría de la evaluación cognitiva desarrollada por Lazarus y Folkman (1984) se enfoca en los procesos cognitivos que giran en torno a ambiente estresante, puesto que según Lazarus el estrés se manifiesta como resultado de la relación existente entre el individuo y su entorno, dicha relación depende por una parte del factor proveniente del ambiente y este a su vez está influenciado; en primer lugar, por la percepción del individuo, y, en segundo, por los recursos tanto personales, como culturales y sociales con los que cuenta el individuo para hacer frente a dicha situación. Según Lazarus, el estrés es un proceso de transacción entre una situación, ya sea interna o externa, con sus propias características y una persona que valora dicha situación en funciones de sus propias metas, valores, experiencia, etc. (como se cita en Gómez, 2005, pp. 207).

El investigador, profesor y psicólogo estadounidense Richard S. Lazarus, en su investigación sobre el estrés y la cognición plantea que la forma como el individuo afronta el estrés depende principalmente del contexto y otros factores,

“esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1986, pp. 164).

Se entiende por *cognición* la capacidad en ciertos seres vivos para obtener información de su entorno, interpretarla y darle significado, este proceso depende tanto del sistema nervioso central como de las capacidades sensoriales del individuo, concretamente la psicología se entiende como el proceso de información que se realiza mediante funciones mentales. Es así que Lazarus y Folkman, conciben el estrés como “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que ponen en peligro su bienestar”. (1991 pp.43).

Para tal efecto estos autores señalan dos variables que influyen en este proceso, en primer lugar, la evaluación individual del estresor y un segundo, los recursos con los que cuenta el individuo para afrontarla.

De acuerdo con Lazarus y Folkman existen tres tipos de evaluación, 1) la *evaluación primaria* que se da cuando el sujeto realiza un juicio acerca de una situación estresante para poder calificarla, es una evaluación que se centra en el contexto. Si el individuo califica como estresante esta situación se pone en marcha una 2) *evaluación secundaria*: enfocada en los recursos disponibles para hacer frente a la situación donde se busca una estrategia para resolverla, la elección de la estrategia depende de si el sujeto considera que la situación es controlable o no, si puede caminarla o no. Plantea dos tipos de estrategias para estas situaciones, las primeras orientadas al problema que se enfocan en la causa del estrés, intentando cambiar la relación entre la persona y su medio ambiente, ya sea trabajando en el individuo o sobre el ambiente mismo, estas estrategias son aplicables cuando la situación es controlable y se puede cambiar. Por otra parte, las estrategias orientadas a la emoción, enfocadas en las emociones del individuo, donde se intenta cambiar la percepción regulando las reacciones emocionales al estrés tratando de modificar la forma de cómo se interpreta, esto es aplicable cuando la situación no se puede cambiar y/o es incontrolable. Y, por último, 3) *la evaluación terciaria o reevaluación*, cuya

intención es la retroalimentación basada en las dos evaluaciones anteriores, con la intención de hacer las correcciones necesarias para mejorar.

Lazarus reconoce que en afrontamiento operan un numero de etapas:

Tan pronto como el evento externo es detectado por la persona y el despertar fisiológico comienza, la valoración cognitiva entra en juego decidiendo si existe o no peligro. Lazarus y Folkman (1984) llamaron a esto *valoración primaria*, es decir, al reconocimiento de que existe un problema. Si es peligro existe, el proceso valorativo juega un rol decidiendo la respuesta, esto es, de acuerdo con ellos, *valoración secundaria*. En esta etapa que se supone se etiqueta la emoción. De la evaluación cognitiva dependen las repuestas de estrés y ante ello se emplean diversas estrategias de afrontamiento. El uso de estas depende de numerosos factores como la salud y la energía, as creencias positivas, capacidad para resolver problemas, habilidades sociales y apoyo social o sensación de aceptación. (Campuzano, L., Ocampo, I. y Nava, C. (2009). Relación entre valoración de una situación y capacidad para enfrentarla).

Las estrategias utilizadas para hacer frente al estrés son decisivas para lograr superarlo y así alcanzar el bienestar, sin embargo, la elección de las estrategias para afrontarlo están determinadas por la personalidad de cada individuo, la frecuencia con la que se dan las situaciones estresantes depende en parte de la percepción cognitiva y afectiva de cada persona, el afrontamiento “es el proceso a través del cual el individuo maneja las demandas de la relación individuo-ambiente que evalúa como estresantes y las emociones que ello genera” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 44).

2.1.3 Estrés laboral y síndrome de burnout

Herbert Freudenberger, médico psiquiatra que en 1974 colabora como voluntario en una clínica de rehabilitación en New York junto con otros tantos jóvenes voluntarios; donde pudo darse cuenta que en un lapso entre los 2 y 3 años gran parte de esos voluntarios carecían de energía, motivación, interés por el trabajo y se veían notablemente agotados, ansiosos y depresivos, debido al tipo de trabajo que estas personas desempeñaban, a las largas jornadas contrastadas

con el escaso salario y las grandes exigencias. Freudenberger señala cómo estos individuos van perdiendo su sensibilidad y comprensión al punto de volverse agresivos. En ese contexto Freudenberger eligió la misma palabra utilizada para señalar los efectos del consumo de sustancias tóxicas “burnout”, para hacer referencia a las conductas observadas en los voluntarios.

Lo define como una sensación de agotamiento y fracaso que se da como consecuencia de las exigencias que van más allá de la capacidad del individuo. El Burnout implica una crisis en las relaciones con el trabajo, la fatiga mental, la monotonía y el estrés, etapas antecedentes a este síndrome, provocadas por la tensión en el ámbito laboral (Quintanilla, 2013, pp. 142-159).

Freudenberger menciona que existen dos factores de riesgo en la personalidad del individuo, señalando al super “hiperdedicado” que centra todos sus recursos en el trabajo y, por lo tanto, el resto de su vida le resulta poco placentera; y el “autoritario” quien está convencido de que es el mejor en lo que hace y que nadie es capaz de hacerlo como él. Esta teoría de Freudenberger fue la más destacada, en 1974 definió el síndrome de desgaste o burnout como un estado de fatiga o frustración que se origina por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el refuerzo esperado. (Freudenberger, 1974, pp. 159-165)

Por su parte, Maslach en 1976 lo describe como la pérdida paulatina de interés y responsabilidad en el ámbito laboral, mientras que Edelwich y Brodsky (1980) señalan una pérdida general de energía por las personas, cuyo trabajo implica ayudar a alguien más, donde proponen la idea de que quien padece el burnout experimenta cuatro fases: a) *entusiasmo*, donde el individuo cuenta con bastante energía, tiene grandes aspiraciones y no es consciente de los peligros; b) *estancamiento*, que se da al no cumplir las expectativas, posteriormente aparece la c) *frustración*, donde se experimentan conflictos emocionales, conductuales y físicos, los autores puntualizan esta fase medular del síndrome de burnout, y por último la d) *apatía* que da como un mecanismo de defensa al no cumplir con sus propias expectativas. De esta manera, dichos investigadores definen el burnout “como una pérdida progresiva del idealismo, energía y

motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo" (Edelwich, y Brodsky, 1980, pp. 27).

En 1980, el investigador Cherniss señala que "el burnout es un proceso en el cual las actitudes y el comportamiento del profesional cambian de manera negativa en respuesta a la tensión del trabajo, este proceso se divide en tres etapas: 1) desequilibrio entre recursos y demandas; 2) desarrollo de tensión, fatiga y agotamiento emocional; 3) cambios en actitudes y comportamientos hacia los otros". (Cherniss, 1980, pp. 53.56)

Las fases señaladas por el autor se plantean de la siguiente manera, en un primer momento el desequilibrio, ya que los recursos con los que cuenta el individuo no son suficientes para las demandas de su trabajo, y esto le genera estrés, la segunda respuesta emocional a corto plazo ante el desequilibrio, se manifiesta con agotamiento, tensión y ansiedad, y la tercera donde el individuo intenta modificar sus conductas para afrontar esta situación. En 1981, Pines, Aaronson y Kafry equiparan el burnout a una situación donde el individuo se siente agotado a causa de lapsos prolongados de circunstancias que le perturban a nivel emocional, posteriormente, ese mismo año Maslach y Jackson, lo conciben como el resultado del estrés laboral, manifestado a través de sentimientos negativos hacia sus pares y de autodevaluación, dentro del síndrome señalan tres dimensiones: *agotamiento emocional*, se manifiesta con sentimientos de debilidad e impotencia ante las exigencias del trabajo, excesivo cansancio ante tareas que antes no representaban mayor dificultad, esta dimensión se caracteriza por el descontento expresado constantemente por los trabajadores ante las tareas encomendadas y la falta de medios para realizarlas; *despersonalización*, esta dimensión hace alusión al contexto, Maslach lo señala como una respuesta negativa y apática frente al trabajo como consecuencia del agotamiento emocional, pues las personas tienden a aislarse y disminuir sus actividades, esto se refleja en el deterioro en su desempeño y calidad de trabajo, ya que bajo esta situación existe la tendencia a realizar el mínimo esfuerzo; y por último la *realización personal*, en esta fase resalta la autopercepción del individuo ante el síndrome, donde el individuo se concibe como ineficaz y poco productivo, situación que se agudiza ante la falta de medios necesarios y el apoyo social para lograr sus objetivos laborales, lo cual desencadena una percepción

negativa de sí mismo y de los demás. De acuerdo a las fases anteriores estos autores describen el concepto del burnout de la siguiente manera “es el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre los individuos cuto trabajo implica atención o ayuda a las personas”. (Maslach y Jackson, 1981, pp. 89)

Recientemente algunos autores como Enzmann, Schaufeli, Wilmar, Janssen y Rozeman, han abordado el estudio del burnout mediante la combinación de las teorías de Maslach y Freudenberger señalando: “el síndrome de Burnout se puede describir como una condición que emerge del continuo gasto de los recursos energéticos de una persona, usando tanto su fuerza física como mental sin la debida recuperación. Los síntomas más comunes de este síndrome son: fatiga, cansancio emocional y cognitivo, perturbaciones en el sueño”. (Enzmann, Schaufeli, Wilmar, Janssen y Rozeman, 1998. pp. 332).

A pesar de las diversas explicaciones que a lo largo de la historia se han dado sobre el concepto de burnout, los autores coinciden en que se trata de una condición extrema que implica reacciones físicas y psicológicas del organismo ante determinados acontecimientos, como consecuencia de lo anterior el individuo experimenta tensión y malestares diversos que afectan su salud, otros factores señalados comúnmente son el ambiente laboral y la situación personal.

El burnout (término anglosajón que significa estar quemado o desgastado por el trabajo) es señalado como una derivación del estrés, a pesar de que no se ha unificado este concepto las definiciones existentes lo señalan como reacción ante el estrés laboral crónico, lo cual se manifiesta por medio de sentimientos y actitudes negativas en el ámbito laboral y personal.

2.2 Conceptos generales del estrés

En el campo de la docencia y la investigación cobra relevancia el bienestar del individuo, ya que cada vez tiene más exigencias que pueden llegar a dañar su armonía física y emocional.

En la actualidad la tendencia social corrompida por el capitalismo encamina al individuo a la mecanización, lo cual genera problemas a nivel personal, como el estrés. Uno de los sectores más afectados por esta situación

son los profesionales dedicados a la docencia y la investigación, debido a que están constantemente sometidos a evaluaciones y dependen permanentemente del presupuesto gubernamental asignado a la educación, aunado a esto se agrega el factor del entorno social, familiar y de personalidad en estos docentes investigadores; esto se observa en conductas como: la apatía hacia el trabajo, la incertidumbre ante las nuevas políticas públicas y los recursos insuficientes.

Por lo anterior resulta imprescindible que las autoridades educativas y las instituciones encargadas de regular la investigación consideren esta situación como un problema de salud pública, y se enfoque en identificar y señalar las causas y consecuencias que deja como resultado este síndrome, ya que indudablemente el desempeño y la productividad de docentes e investigadores se ve afectada por esta situación. Por lo tanto, si se atiende de forma eficaz este problema se tendrá como resultado un aumento en la calidad de la educación y el tejido social.

2.2.1 Estrés

En el año de 1935 el Dr. Hans Selye, quien es considerado uno de los investigadores más importantes acerca del estrés lo define como la respuesta adaptativa emitida por el propio organismo ante los factores estresores, “es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. (Slipak, ALCMEON, 1991). Selye resalta tres etapas en este proceso de adaptación: la primera cuando el organismo identifica al estresor, la segunda donde el organismo reacciona ante el estresor y la tercera conocida como fase de agotamiento donde el organismo comienza a quedarse sin defensas, debido a la intensidad de esta fase.

Etimológicamente la palabra estrés significa provocar tensión, proviene de la palabra griega *stringere*, este término también es empleado en otros campos de investigación como la física donde la palabra estrés se utiliza para señalar la fatiga de los materiales o sea la presión ejercida de un cuerpo sobre otro. Por lo tanto, los estresores son las condiciones ya sea personales, profesionales o sociales que se perciben de forma consciente o inconsciente como una amenaza, problema o dificultad para el organismo. Entonces el estrés es la respuesta ante las anteriores amenazas y depende de las demandas tanto del

contexto como internas cumpliendo la función de proteger al organismo, intentando responder de la forma que se considera más adecuada ante cierta problemática actuando como respuesta natural y automática del organismo, produciendo cambios físicos y químicos en el cuerpo. De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (RAE), el estrés es la adaptación gráfica de la voz inglesa stress, que significa “tensión provocada por situaciones agobiantes y que origina reacciones psicosomáticas”. (RAE, 2019)

Cabe mencionar que el organismo a través de su sistema nervioso percibe los estresores mas no distingue entre uno real y otro fabricado por la mente, un ejemplo de lo anterior es la reacción que tiene el organismo al pensar en un difícil examen o evaluación que está próximo a realizarse. Se trata entonces de una forma que tiene el organismo para adaptarse a los conflictos de la vida cotidiana que enfrenta el individuo, entiéndase individuo como un ser único e irrepetible diferente a cualquier otro, por lo tanto, la forma en que se manifiesta el estrés es diferente para cada persona, a pesar de que pueda haber síntomas en común entre los diferentes casos.

El estrés afecta a todo tipo de personas por lo que es importante centrar la atención en aquellos sectores más vulnerables de la población, ya que los factores estresantes podrían afectarles en mayor medida.

2.2.2 Estrés laboral

“El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física”. (Prevención, seguridad y salud, 13 de abril 2018).

Este tipo de estrés se presenta en mayor medida en sociedades desarrolladas donde la prioridad se centra en la producción masiva por lo que se presenta una gran presión hacia los trabajadores, lo anterior puede llegar a

desencadenar agotamiento físico y mental en el individuo con sus respectivas consecuencias que afectan su integridad tanto física como emocional.

El estrés laboral se manifiesta cuando las exigencias laborales superan a las capacidades del individuo presentando diversos síntomas aunados al agotamiento como ansiedad, depresión, entre otros.

Por lo general los individuos que presentan este tipo de estrés ven mermada su productividad y por consecuencia la productividad de la organización, empresa o institución a la que presta sus servicios. Además de eso el individuo manifiesta un deterioro en su calidad de vida entrando en un círculo vicioso que puede desencadenar en una desestabilidad emocional o hasta la pérdida del trabajo, para prevenir que eso suceda es necesario adquirir conocimiento para combatirlo o manejarlo, algunas de las técnicas más usadas son el escuchar música o hacer algún tipo de ejercicio para liberar la tensión.

En lo que respecta a las causas es necesario mencionar que dentro de los factores más influyentes se encuentra la excesiva carga de trabajo, puestos laborales donde se tiene grandes responsabilidades o incluso las relaciones sociales dentro del ambiente de trabajo. Lo más común es que no sea un solo factor el que cause el estrés por sí mismo, sino que se debe a la confinación de ellos, otros factores que también afectan en esta situación pueden ser los horarios con largas jornadas de trabajo o un pago injusto por las labores realizadas, la combinación de los anteriores factores provocan reacciones en el organismo, en la conducta y en las emociones debido a la frustración del individuo al sentir que ya no es capaz de tener el control sobre las problemáticas que le generan estrés.

El síndrome de burnout es el ejemplo por excelencia del estrés laboral que comúnmente se presenta en puestos de trabajo donde es altamente necesaria la interacción con un gran número de personas, lo que genera un estrés permanente en el individuo con una desmotivación constante que hace extensa y tortuosa cada jornada laboral.

El estrés se presenta de forma natural en el individuo como una respuesta del organismo para enfrentar situaciones con un alto nivel de exigencia que se perciben como amenaza, como ya se mencionó el proceso descrito

anteriormente es normal e inofensivo para el organismo, sin embargo representa un problema cuando esta respuesta se activa con demasiada frecuencia o por lapsos prolongados, ya que esto puede llegar a provocar problemas de salud, conflictos sociales o laborales. Aunque no todos reaccionan de la misma forma ante el estrés laboral hay factores que afectan a gran cantidad de ellos, pero no con la misma intensidad. Este tipo de estrés representa un gran problema a nivel empresarial, pues ocasiona grandes pérdidas monetarias debido a su baja productividad y a las comunes ausencias laborales de individuos que ven su salud afectada por el estrés. Tal es el efecto de esto que incluso algunos países sufren una importante reducción en su producto interno bruto, a pesar de sus intentos por reducir la problemática con medidas insuficientes que paradójicamente les representan un gasto adicional, algunos de estos datos son mencionados en medios de circulación nacional en México, como el siguiente:

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral constituye un serio problema a nivel social y económico, ya que perjudica la salud del trabajador y disminuye la productividad de las empresas, haciéndolas menos competitivas. Esto se traduce en un impacto económico que se estima puede causar pérdidas de entre el 0.5% y el 3.5% del PIB de los países. (Milenio digital, 2015).

2.2.3 Desgaste profesional

El desgaste profesional también conocido como burnout, es la consecuencia de una situación estresante en el ámbito laboral, que se pone de manifiesto cuando los recursos que el individuo usa para sobrellevar el estrés son insuficientes. Cuando las expectativas y las demandas de un trabajador son muy altas y sus recursos limitados aparece este problema, dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) lo definen como “estado de agotamiento vital” señalándolo como una enfermedad, esta se divide a su vez en tres fases: 1) donde el individuo se siente carente de energía; 2) discordancia entre las expectativas mentales y los medios para realizar el trabajo; y 3) una baja en el rendimiento de las tareas propias del trabajo. Este concepto debe aplicarse exclusivamente para situaciones del contexto laboral. (CIE, 2019).

2.2.4 Agotamiento emocional

Uno de los trastornos más comunes en el individuo es el estrés, mismo que puede derivar en agotamiento emocional, pues afecta a las emociones y se exterioriza en forma de apatía o angustia, dichas emociones pueden llegar a convertirse en cansancio físico. Expertos en la inteligencia emocional afirman que las emociones intensas captan gran parte de la tensión del individuo y consumen gran parte de su energía imposibilitando así atender cualquier otro asunto. Los efectos de dicha patología pueden llegar a afectar al ser humano y es conocida desde hace mucho tiempo, con diversas causas de acuerdo a la época y al entorno social. En la Universidad de Kent de Reino Unido, la investigadora Anna Katharina Schaffner realizó un estudio referente a dicha temática en cuyos resultados se concluye que “médicamente hablando, el agotamiento se relaciona con diversas categorías de diagnóstico históricos y actuales, entre ellos, la melancolía, nerviosismo, neurastenia, depresión, síndrome de fatiga crónica y el desgaste”. (Schaffner, 2017, 107).

Uno de los síntomas más notables en este tipo de agotamiento se manifiesta con insomnio y otros problemas para conciliar el sueño, sin embargo, atender los trastornos del sueño causados por el agotamiento emocional no es suficiente para aliviar el trastorno pues haciendo eso solo se estaría atacando a alguno de los síntomas y no a la causa. Para atender el problema debidamente hay que llegar a la raíz del mismo para esto es necesario el análisis interno en cada individuo para identificar las causas y así poder atenderlo, es indispensable aprender a controlar las emociones para de esta forma tener la capacidad de enfrentar los problemas con un enfoque diferente.

2.2.5 Estabilidad emocional

Según el modelo de los 5 factores de la personalidad propuesta por McCrae y Costa (1996), plantean los siguientes rasgos que permiten analizar a un individuo en sus diferentes facetas de la personalidad: estabilidad emocional, extroversión, apertura, responsabilidad y amabilidad, mismos que definen a un individuo y lo hacen diferente a cualquier otro. Para efectos de la presente investigación, se dejará de lado los otros cuatro factores para trabajar específicamente con el concepto de estabilidad emocional.

La relevancia de la estabilidad emocional como factor de personalidad recae en que de esto depende la tendencia de algunos individuos a ser más o menos vulnerables a experimentar problemas de depresión y ansiedad, y enfrentarse a situaciones de estrés, este factor también influye en la forma de afrontar la vida misma.

Lo más común es que el individuo tenga un nivel medio de estabilidad emocional situado en el neurotismo y la inestabilidad, Eysenck (1967) lo define “como una disposición temperamental de los individuos hacia las respuestas ansiosas o de estrés”. (Eysenck, 1967, pp. 100-117), experimentando etapas que se acercan a cualquiera de los polos de acuerdo al tipo de problemas que se le presenten y a la presión que se ejerza sobre él.

Cuando el individuo llega al extremo de experimentar una alta estabilidad emocional logra controlar sus emociones evitando así que los problemas comunes lleguen a afectar su vida por lo que no se presentan síntomas hipocondriacos ni neuróticos, pues se logra afrontar la vida desde un enfoque más realista, sus relaciones interpersonales se dan en un entorno de confianza y paciencia, logran contener sus impulsos afrontando los problemas sin huir de ellos.

A pesar de que se tenga una alta estabilidad emocional ningún individuo está exento de experimentar emociones negativas o sentirse mal, sin embargo, estos individuos son capaces de controlar altos niveles de estrés y las intensas emociones que lo acompañan sin dejar que estas absorban su energía, son capaces de tolerar el estrés sin experimentar grandes niveles de ansiedad, tensión o tristeza manteniendo la compostura y superando sus problemas.

Por otra parte, un individuo con baja estabilidad emocional tiene problemas para enfrentar las frustraciones y el estrés cuando se le presentan dificultades reacciona con emociones intensas como tristeza, culpa o ansiedad. Personas con este nivel de estabilidad emocional se caracterizan por ser impulsivos, inmaduros, impacientes, poco confiables y ansiosos, son vulnerables y evasivos, es común que nieguen o evadan sus problemas o sus miedos lo que trae como consecuencia problemas de ansiedad, trastornos de sueño, inseguridad en cuanto a sus intereses y actitudes, se rinden fácilmente, con

frecuencia actúan de forma irracional, son personas con resentimiento social, retienen por largo tiempo en su memoria los hechos negativos que le suceden, lo que les afecta de diversas formas en lo sucesivo.

En general estos individuos presentan dificultades para adaptarse a los diversos aspectos de la vida, les cuesta mucho trabajo tomar decisiones o responsabilizarse por sus actos, pues se estresan fácilmente, es común que estas personas perciban como amenaza situaciones comunes que pueden ser normales para cualquier otro, reaccionan a esto con emociones negativas que perduran por grandes lapsos, lo cual se refleja en que estos individuos están estresados la mayor parte de su vida.

2.2.6 Salud mental

Es el estado de bienestar que tiene el individuo para ser consciente de sus actos y enfrentar los problemas de la vida con capacidad para trabajar o producir a beneficio de la comunidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS, 2013). Por lo que cualquier factor que altere su estado de salud en el individuo se denomina como síntoma, en lo que respeta específicamente a la salud mental, el concepto no es aceptado con unanimidad ya que algunos aspectos al valorarla son confundidos entre la salud y la enfermedad, su subjetividad también se ve afectada por el tipo de diagnóstico que se realiza debido a la diversidad de métodos e instrumentos utilizados para detectar y medir la salud mental.

Dentro de los diversos enfoques con los que estudia este concepto cobran relevancia las siguientes definiciones del mismo:

Salud mental como ausencia de síntomas, donde se utilizan criterios diagnósticos para saber si existe la presencia de síntomas y en caso de existir saber la forma de cómo afectan al individuo. Existen dos formas de evaluar los posibles trastornos psicológicos la primera donde el mismo individuo expresa sus síntomas y la segunda donde el evaluador los compara con índices previamente estructurados como el DSM en sus diversas versiones. De esta forma se

descarta a los individuos que no cumplen con los síntomas necesarios para diagnosticar enfermedad mental.

La salud mental como bienestar físico y emocional, es un estado de armonía en los afectos del individuo donde las personas mantienen una estabilidad afectiva en un sentido positivo.

La salud mental como calidad de vida, es la satisfacción que tiene el individuo con respecto a su desempeño en aspectos psicológicos, físicos y sociales, para lograrlo es necesario que las personas cubran sus necesidades esenciales en los diferentes aspectos de la vida.

La salud mental como presencia de atributos individuales positivos, se refiere a la obtención del éxito en las diversas áreas de la vida, esto implica el desarrollo de relaciones interpersonales sanas, resolver los problemas que se presenten y ser productivo.

Por lo tanto, para que un individuo sea considerado mentalmente sano debe tomarse en cuenta el estudio de los diversos enfoques antes mencionados, ya que, según la OMS “La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.” (OMS, 2018).

2.2.7 Personalidad

Es lo que diferencia a un individuo de los demás y lo que lo hace único, en su conjunto los rasgos psicológicos que determinan los sentimientos y la forma en el que individuo adquiere los conocimientos, definida por la psicología moderna como un modelo de funcionamiento que se manifiesta como la respuesta que se tiene ante diversas circunstancias y contextos. Por otro lado, la personalidad también tiene que ver con el concepto que el individuo tiene de sí mismo y su representación ante el mundo, que se utiliza como una máscara para esconder aspectos internos del mismo individuo.

Epistemológicamente, el concepto de personalidad remonta a los griegos, quienes se interesaron por personificar diversos papeles, para lo cual utilizaban máscaras y de esta forma representar un estilo de vida diferente al propio, con esto un individuo lograban representar diferentes personalidades, por lo cual el término se origina del concepto de persona, en este contexto la personalidad se refiere a aquello que los individuos fingían ser. De acuerdo a la Real Academia Española, “es la diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra”. (RAE, 2018).

Es importante diferenciar este concepto con el de identidad, pues este último se refiere a la representación que tiene el individuo en relación a su contexto como un sentido de pertenencia, esta comparación entre ambos conceptos ya se abordaba desde la Antigua Grecia dentro de las discusiones el ser y el no ser, de la esencia y la apariencia. Actualmente dentro de la psicología se describen diversos tipos de personalidades basadas en las diferentes formas que se relaciona un individuo con él mismo y con los otros, el desajuste de estos funcionamientos propicia problemas de personalidad.

En palabras del investigador George Boeree:

Frecuentemente, cuando hablamos sobre la personalidad de alguien, nos referimos a lo que diferencia a esa persona de los demás, incluso lo que le hace única. A este aspecto de la personalidad se conoce como diferencias individuales. Para algunas teorías, esta es la cuestión central. Éstas prestan una atención considerable a tipos y rasgos de las personas, entre otras características, con los cuales categorizar o comparar. Algunas personas son neuróticas, otras no; algunas son más introvertidas, otras más extravertidas, y así sucesivamente. (Boeree, 2005, pp. 6).

2.2.8 Trastornos de personalidad

Es un grupo de patologías que la psicología describe y clasifica, lo cual cobra relevancia, ya que representan el sufrimiento humano para los individuos que lo presentan y para los que tienen alguna relación con ellos, los rasgos que caracterizan estas patologías aparecen desde temprana edad dentro de la

adolescencia e incluso desde la infancia con una tendencia a repetir patrones que le impide encontrar nuevas formas de relacionarse.

De acuerdo al DSM IV:

Un trastorno de personalidad es una patrón permanente e inflexible de experiencia interna y de comportamiento que se aparta acusadamente de las expectativas de la cultura del sujeto, tiene su inicio en la adolescencia o principio de la edad adulta, es estable a lo largo del tiempo y comporta malestar o perjuicios para el sujeto. (DSM IV, 1995, pp. 645)

Entre los trastornos más comunes de la personalidad se encuadran: el *trastorno narcisista*, con una conducta arrogante y egocéntrica, poca capacidad para ver al otro y la construcción de una magnífica autoimagen; el *trastorno paranoide*, se caracteriza por una actitud controladora ante lo que se siente ajeno o superior y agresiva con aquello que se siente propio o inferior, esto debido a que no se tiene la capacidad de confiar en los demás; el *trastorno límite*, se encuentra entre la neurosis y la psicosis, con una constante lucha por evitar los sentimientos de vacío interior. El individuo se siente incapaz de controlar sus emociones por lo que puede pasar del amor al odio en un instante; el *trastorno obsesivo compulsivo*, caracterizado por una desmesurada preocupación por el orden y la perfección, estos individuos reprimen su parte divertida y espontánea.

Entre las causas más comunes que producen este desajuste funcional se encuentra la sobre protección, los abusos sexuales, la carencia afectiva, el maltrato y los entornos hostiles. Es común que los individuos con trastornos de la personalidad también sufran otras patologías como la depresión, angustia, delincuencia y consumo de drogas, eventualmente presentan problemas de comprensión y razonamiento, así como para controlar sus emociones e impulsos, con la posibilidad de llegar a manifestar conductas psicópatas. Uno de los principales sistemas para clasificar estos trastornos se utiliza el DSM en sus diferentes versiones, sin embargo, es necesario que a la hora de diagnosticar y clasificar un trastorno de la personalidad se tome en cuenta el contexto pasado y presente en el que aparecen los comportamientos, ya que algunos de los

síntomas señalados en los sistemas de clasificación pueden ser normales en un contexto anormal.

2.3. Derivaciones del estrés

El estrés en este caso laboral afecta a cada individuo de manera diferente, de acuerdo a sus propias peculiaridades, de la misma forma en que no existe una clasificación única de factores estresores, tampoco la hay en lo respectivo a sus consecuencias, situación aún más complicada tomando en cuenta que, como ya se señaló, el estrés afecta en forma diferente a cada persona y a cada grupo de personas, lo que dificulta identificar un vínculo entre causas y consecuencias. Entre las primeras señales que se presentan, derivadas del estrés se pueden mencionar dolores musculares, de cabeza, onicofagia, irritabilidad, agotamiento, trastornos alimenticios y del sueño, problemas sexuales y en el estado de ánimo, “es sabido que el estrés está presente en casi todas las actividades y contextos en los cuales se desenvuelve el ser humano” (Martínez y Díaz, 2007, p. 14). Sin embargo, es importante aclarar que el estrés es diferente a la depresión, pues mientras que el estrés es una respuesta normal del organismo, la depresión representa una patología, que se manifiesta como un derivado del estrés.

La manifestación del estrés puede ser clasificada por niveles, según su nivel de importancia: I) leve, que se manifiesta con ansiedad, irritabilidad, insomnio y problemas para concentrarse; II) moderado, en muchos casos se manifiesta con el aumento o el inicio en el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, ausentismo en el trabajo, fatiga e indiferencia afectiva; III) severo, que se manifiesta con comportamiento asocial, ideas autodestructivas, enfermedades cardiovasculares, digestivas y depresión.

Para señalar las derivaciones del estrés laboral de forma precisa, es necesario una clasificación que se aborda desde diferentes perspectivas como físicas, psicologías y sociales.

2.3.1 Físicas

Dentro de los trastornos físicos que aparecen en el organismo como consecuencia del estrés “se pueden considerar como la consecuencia resultante

entre la experiencia subjetiva del individuo y la respuesta biológica que ocasiona. Los efectos individuales del estrés afectan a diferentes ámbitos del funcionamiento del individuo, si bien las enfermedades de mayor prevalencia son de origen cardiovascular, endocrino, gastrointestinal, respiratorio, muscular y dermatológico". (Iniesta, 2016, pp.30), están los gastrointestinales, como úlcera péptica, dispepsia funcional, intestino irritable, colitis ulcerosa y aerofagia; cardiovasculares, como la hipertensión, infarto y arritmias cardiacas; respiratorias, que pueden ser desde una sensación de opresión en la caja torácica, asma bronquial, disnea e hiperventilación, trastornos de tipo sexual, que van desde la alteraciones en el libido, hasta impotencia y vaginismo, problemas dermatológicos, como alopecia, sudoración excesiva y dermatitis atípica; trastornos de tipo musculo esquelético, como alteraciones en los reflejos musculares (hiperreflexia e hiporreflexia). Otros trastornos físicos derivados del estrés pueden ser la artritis reumatoide, alteraciones de tipo inmunológico y cefaleas.

2.3.2 Psicológicas

Dentro de las derivaciones del estrés existen consecuencias de tipo psicológico, tal como aparece en la guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo:

En la esfera emocional, la exposición prolongada a estresores laborales va a provocar de forma predominante alteraciones en el estado de ánimo que se expresan en forma de humor disfórico, tristeza, disminución de la capacidad de relación, incremento de la irritabilidad, astenia, fatiga y clínica de ansiedad inespecífica. Los trastornos del sueño pueden formar parte del cuadro clínico emocional o manifestarse como un trastorno independiente. El estrés laboral puede afectar directamente a los mecanismos de regulación de los ciclos del sueño y el propio trastorno puede actuar como un estresor más dentro de todo el proceso. (Iniesta, 2016, pp.32).

Entre las cuales se puede mencionar una preocupación excesiva, bloqueo mental, desorientación, indecisión, confusión, déficit de atención, amnesia,

sensibilidad a la crítica y consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias. Además, es posible que se presenten problemas más graves como algunos trastornos de la personalidad, afectivos, alimenticios y del sueño, fobias, depresión y dependencia a las drogas. De la misma forma, son observables algunas manifestaciones en la conducta como los bostezos frecuentes, tartamudeo, imprecisión al hablar, impulsividad al actuar, cambios emocionales drásticos, falta de apetito o comer en exceso y risa nerviosa.

2.3.3 Institucionales

A nivel institucional el estrés y sus derivaciones representa un problema de salud pública, debido a los daños que puede generar la falta de prevención en este fenómeno, ya que un gran número de ausentismos en las instituciones se dan a causa de problemas derivados de estrés, lo que se ve reflejado en un déficit de productividad y como consecuencia de lo anterior las instituciones se ven obligadas a destinar parte de sus medios y recursos en el tratamiento y atención de los integrantes. Un factor que guarda relación estrecha con la saturación mental por parte de algunos trabajadores es el grave error, aunque sin dolo que se da en las tareas encomendadas a individuos afectados por el estrés.

De acuerdo a la asociación española de especialistas en medicina del trabajo el estrés laboral:

Origina alteraciones estructurales a nivel organizativo en la empresa, entre las que hay que destacar el incremento del absentismo/presentismo, la disminución del rendimiento y la productividad y el incremento de conductas inseguras, que pueden poner en peligro la capacidad productiva, el funcionamiento y la eficacia de la empresa. (Iniesta, 2016, pp.33).

Como ya se mencionó, atender el problema de estrés a nivel institucional cobra relevancia, ya que, es necesario concientizar sobre la necesidad de una cultura preventiva frente a este fenómeno, pues esto incide directamente en la productividad de las instituciones y la calidad de vida del individuo.

2.4. El Sistema Nacional de Investigadores y sus características

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología es un organismo descentralizado de gobierno federal encargado de promover la ciencia y la tecnología del país. Fue creado:

El 29 de diciembre de 1970, como un organismo público descentralizado del Estado, ...con personalidad jurídica y patrimonio propio, ...que tiene por objeto ...promover el desarrollo de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación" a fin de impulsar la modernización tecnológica del país. (CONACYT, 2019).

2.4.1 Requisitos del SNI para la incorporación de investigadores

Por su parte el Sistema Nacional de Investigadores:

Fue creado el 26 de julio de 1984, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de ...distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas". (SNI, 2019).

Este organismo es el encargado de:

Promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social (SNI, 2019).

Entre los beneficios es coadyuvar al desarrollo del país, a través de la producción generada por sus investigadores que se desarrollan en los Centros de investigación y en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas del país, quienes se someten a reglamento interno a efectos de evaluación están el otorgar a sus integrantes desde:

"...las comisiones dictaminadoras y la forma como llevan a cabo sus tareas. Por último, incluye los beneficios que se adquieren con la

pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores y los períodos de duración de los nombramientos". (SNI, 2019).

Para ello, se requiere que los documentos entregados a evaluación se cumplan requisitos entre los que destacan:

Tener un contrato o convenio institucional vigente y demostrar, por medio de documento oficial original y actualizado, que presta servicios por al menos 20 horas a la semana para realizar actividades de investigación científica o tecnológica, están deberán estar inscritas en el RENIECYT y deberán tener suscrito y vigente un convenio de colaboración con el SNI. (SNI, 2019), y se continúa diciendo que "...o Realizar actividades de investigación científica o tecnológica, de tiempo completo, en el extranjero, en dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social y ser mexicano". (SNI, 2019).

Para lo cual, se requiere acceder mediante convocatoria que emite el SNI de manera anual bajo criterios específicos de solicitud de ingreso o reingreso y donde cada área del conocimiento tiene sus criterios de evaluación.

2.4.2 Reglamento Del Sistema Nacional de Investigadores.

El SNI cuenta con un reglamento, este es de observancia general para todo aquel que aspira a participar en las evaluaciones de acuerdo a las convocatorias emitidos, y resalta los siguientes aspectos considerados de relevancia, Mismo que se toma de manera literal del propio Reglamento del SNI y donde, en el Artículo 4. a la letra dice "Para cumplir con su objeto, el SNI tendrá las siguientes facultades y responsabilidades:

- "I. Reconocer y premiar con distinciones y, en su caso, con estímulos económicos, la labor de investigación científica y tecnológica en el país, evaluando la calidad, producción, trascendencia e impacto del trabajo de los/las investigadores(as).
- II. Establecer el mecanismo de evaluación por pares con criterios académicos confiables, válidos y transparentes, para ponderar los productos de

investigación; tanto científica como tecnológica y la formación de profesionales e investigadores(as); y

III. Promover entre los/las investigadores(as), la vinculación de la investigación con la docencia que imparten en las instituciones de educación superior;" (SNI, 2019).

Por su parte en el "Artículo 17. Por cada una de las áreas del conocimiento indicadas en el Reglamento, habrá una Comisión Revisora.

Artículo 18. Las comisiones revisoras tendrán por objeto conocer, dictaminar y recomendar al Consejo de Aprobación, de los recursos de reconsideración de las solicitudes presentadas por las personas inconformes, a través del medio que considere el CONACYT. (SNI, 2019).

Artículo 26. Ingresarán al SNI aquellos/as investigadores/as que atiendan la convocatoria correspondiente, cumplan con los criterios de selección contenidos en este Reglamento, con los criterios específicos de evaluación, sean evaluados positivamente por una Comisión y aceptados por el Consejo de Aprobación.

Los/Las investigadores(as) que, estando en el último año de vigencia de su distinción, quieran permanecer en el Sistema, deberán participar en la convocatoria anual que al efecto emita el SNI, con excepción de quienes estén en los supuestos de extensión o renovación por quince años.

I. Cuente con doctorado o con estudios equivalentes de doctorado en medicina. La equivalencia se realizará de acuerdo con lo que señalen los criterios específicos de evaluación del área 3;

II. Realice habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica o tecnológica;

III. Presente los productos del trabajo debidamente documentados, mediante el mecanismo que se indique en la convocatoria correspondiente;

VI. Cumpla con los criterios de selección contenidos en este Reglamento.

Artículo 28. Aquellas personas que en dos convocatorias consecutivas hayan solicitado su ingreso o reingreso no vigente al SNI y no lo hayan obtenido, deberán esperar al menos un año para volver a presentar una solicitud.

Artículo 30. Las convocatorias y los correspondientes criterios de evaluación para cada área del conocimiento serán publicados en el portal del CONACYT.

Artículo 31. Las solicitudes de ingreso o reingreso al SNI deberán acompañarse de:

I. El currículum vítae, en el formato que establezca el CONACYT y que estará disponible en su portal.

II. La producción científica o tecnológica y de formación de recursos humanos que sustenten la solicitud, en el formato y las condiciones que se establezcan en la convocatoria correspondiente.

III. En los casos de primer ingreso, además deberán proporcionar copia de documentos oficiales que acrediten nacionalidad, edad, títulos y grados obtenidos.

En caso de tener nacionalidad diferente a la mexicana, deberá entregar el documento que acredite su residencia legal en el país.

Estos documentos se entregarán en los formatos y con las condiciones establecidas en la convocatoria correspondiente.

Artículo 32. A partir de los criterios de evaluación a que se refiere el Reglamento, cada una de las comisiones dictaminadoras deberá definir los criterios específicos, mismos que serán presentados al Consejo de Aprobación a través de la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva.

Una vez aprobados, los criterios específicos de evaluación deberán publicarse en el portal del CONACYT.

Artículo 33. Cada solicitud deberá ser dictaminada por al menos dos evaluadores y resuelta por el pleno.

Artículo 34. Las comisiones emplearán los criterios de este Reglamento y los específicos de cada área para emitir sus recomendaciones. En la evaluación se considerarán primordialmente la calidad y cantidad de la producción de investigación científica y tecnológica, así como la participación en la formación de profesionales e investigadores(as) a través de programas de estudio de educación superior y de posgrado.

Artículo 35. Los productos de investigación que serán considerados fundamentalmente para decidir sobre el ingreso o reingreso al SNI, serán:

I. Investigación científica

- a. Artículos de que hayan sido sujetos a un arbitraje riguroso por comités editoriales de reconocido prestigio académico.
- b. Libros dictaminados y publicados por editoriales de reconocido prestigio académico.
- c. Capítulos de libros dictaminados y publicados por editoriales de reconocido prestigio académico.

II. Investigación Tecnológica

- a. Propiedad intelectual concedida o transferida en México o en el extranjero.
- b. Estudios y proyectos que generaron conocimiento novedoso, pagados por un tercero o implementados (distinto a la institución de los autores) y orientados a comprender o resolver problemas reales del usuario.
- c. Desarrollos tecnológicos implementados y orientados a resolver problemas reales.

La producción de investigación tecnológica deberá estar preferentemente vinculada con los productos de investigación científica.

III. Formación de recursos humanos

- a. Dirección de tesis profesionales o de posgrado terminadas; codirecciones reconocidas formalmente.

b. Formación de investigadores(as) y de grupos de investigación.

c. Impartición de cursos en licenciatura y posgrado.

Los productos de formación de recursos humanos son complementarios a los de producción de investigación científica o tecnológica.

Artículo 36. Para la permanencia o promoción se considerarán, de manera adicional, la participación en cuerpos colegiados de evaluación científica y tecnológica o cuerpos editoriales; la participación en comisiones dictaminadoras, particularmente las del CONACYT; la comunicación pública de la ciencia; la divulgación y difusión del conocimiento científico o tecnológico; la vinculación de la investigación con los sectores público, social y privado; la participación en el desarrollo de la institución en que presta sus servicios, y en la creación, actualización y fortalecimiento de planes y programas de estudio. Lo anterior no sustituye los productos de investigación y de formación de recursos humanos referidos en el artículo 35 pero los complementa, sobre todo en los niveles superiores.

Artículo 37. Los elementos en que se sustentará la evaluación de los/las solicitantes para su incorporación al SNI, serán:

I. Para los/las solicitantes de reingreso vigente, la producción de investigación científica y tecnológica, así como la formación de recursos humanos generada con posterioridad al último periodo de evaluación, así como, en caso de ser susceptibles de subir de nivel, la obra global reflejada a través de los resultados de las actividades de investigación realizadas;

II. Para los/las solicitantes de nuevo ingreso y reingreso no vigente, se evaluará la producción científica y tecnológica, así como la de formación de recursos humanos generada en los tres años inmediatos anteriores a la fecha de la solicitud. Además, como un elemento complementario, se podrá tomar en cuenta la producción global.

Para la promoción o permanencia en los niveles 2 y 3, se tomará en cuenta:

a. La originalidad de los trabajos y la contribución individual del/de la solicitante en el caso de varios autores.

- b. La participación en la consolidación de líneas de investigación.
- c. La trascendencia de los productos de investigación en la solución de problemas científicos y tecnológicos.
- d. Su repercusión en la creación de empresas de alto valor agregado o relevancia en problemas sociales.
- e. El liderazgo y reconocimiento nacional e internacional del/de la solicitante.
- f. El impacto de la gestión en el desarrollo de capacidades científicas y tecnológicas.
- g. La producción complementaria enfocada a la generación de conocimiento competitivo, relevante y pertinente. (SNI, 2019).

Artículo 40. Los resultados aprobatorios de las evaluaciones serán publicados en el portal del CONACYT, una vez que el Consejo de Aprobación haya resuelto, con la especificación de los nombres de los/las investigadores(as) aprobados/as y la indicación de la categoría y el nivel que les hayan sido conferidos.

Artículo 46. Las distinciones que confiere el SNI se clasifican en tres categorías que son:

- I. Candidato(a) a Investigador(a) Nacional;
- II. Investigador(a) Nacional, con tres niveles, e
- III. Investigador(a) Nacional Emérito(a).

Artículo 47. Para recibir la distinción de Candidato(a) a Investigador(a) Nacional, la persona solicitante deberá:

- I. Cumplir con lo establecido en el Reglamento;
- II. Poseer el grado de doctorado. En el caso de las personas con título de médico, cumplir con la equivalencia, misma que se realizará de acuerdo con lo que señalen los criterios específicos de evaluación del área 3;
- III. Demostrar capacidad para realizar investigación, con la evaluación de sus productos de investigación científica o tecnológica.

Artículo 48. Para recibir la distinción de Investigador(a) Nacional, el/la investigador(a), además de cumplir con lo establecido en el Reglamento, según el nivel al que aspire, deberá demostrar el cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. Para el nivel I:

- a. Poseer el grado de doctorado, en el caso de las personas con título de médico, cumplir con la equivalencia, misma que se realizará de acuerdo con lo que señalen los criterios específicos de evaluación del área 3,
- b. Haber realizado trabajos de investigación científica o tecnológica original y de calidad, lo que demostrará mediante la presentación de sus productos de investigación o desarrollo tecnológico, y
- c. Haber participado en la dirección de tesis de licenciatura o posgrado, o en la impartición de asignaturas, así como en otras actividades docentes o formativas.

II. Para el nivel II, además de cumplir con los requisitos del nivel I:

- a. Haber realizado investigación original, de calidad reconocida, constante y donde se demuestre liderazgo en una línea de investigación,
- b. Haber dirigido tesis de posgrado, y
- c. En su caso, lo previsto en el artículo 37.

III. Para el nivel III, además de cumplir con los requisitos del nivel II:

- a. Haber realizado investigación que represente una contribución científica o tecnológica trascendente para la generación o aplicación de conocimientos;
- b. Haber realizado actividades sobresalientes de liderazgo en la comunidad científica o tecnológica nacional,
- c. Contar con reconocimiento nacional e internacional, por su actividad científica o tecnológica, y
- d. Haber realizado una destacada labor en la formación de recursos humanos de alto nivel para el país.

e. En su caso, lo previsto en el artículo 37.

Artículo 49. Para obtener la categoría de Investigador(a) Nacional Emérito(a) el/la solicitante deberá:

- I. Contar con al menos 65 años de edad al cierre de la convocatoria;
- II. Haber tenido al menos, tres evaluaciones consecutivas obteniendo el nivel III y cumplido quince años de manera ininterrumpida con la distinción de Investigador(a) Nacional nivel III;
- III. Presentar la solicitud, y
- IV. Ser recomendado/a para el otorgamiento de esta distinción por la Comisión de investigadores(as) eméritos(as).

Artículo 50. Las distinciones tendrán vigencia a partir del primero de enero de cada año y la siguiente duración:

- I. Candidato(a) a Investigador(a) Nacional: tres años y excepcionalmente un año de prórroga. Sólo podrá obtenerse esta categoría por una vez. Las comisiones resolverán respecto de la excepcionalidad aplicable, cuando sea evidente que al finalizar la prórroga se alcanzarán los requisitos para obtener el nombramiento de investigador(a) nacional;
- II. Investigador(a) Nacional nivel I: tres años en la primera distinción y cuatro años en los inmediatos siguientes en el mismo nivel;
- III. Investigador(a) Nacional nivel II: cuatro años en la primera distinción y cinco años en los inmediatos siguientes en el mismo nivel;
- IV. Investigador(a) Nacional nivel III: cinco años en la primera y segunda distinciones y a partir de la tercera designación consecutiva en este nivel, la vigencia será de diez años, e
- V. Investigador(a) Nacional Emérito: La distinción es vitalicia.

Artículo 51. Los/las investigadores(as) Nacionales niveles I y II que consideren que los periodos ampliados no les son convenientes para su evolución profesional, podrán solicitar por escrito a la Dirección del SNI, a más tardar

dentro de los 30 días siguientes al inicio de vigencia del nuevo nombramiento, que su nueva distinción y convenio en su caso, sean por tres años.

Artículo 53. A las investigadoras que tengan un parto durante el periodo de vigencia de su distinción, se les otorgará un año de extensión, mediante solicitud expresa de la interesada. En el caso de que el parto sea en el año de evaluación de su solicitud podrán solicitarlo para el periodo siguiente.

Artículo 57. Con las distinciones, el SNI podrá otorgar estímulos económicos para cada una de las categorías y niveles señalados en el Reglamento, los cuales se otorgarán a través de fondos públicos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Artículo 58. Los miembros del SNI podrán recibir el estímulo económico correspondiente a cada categoría y nivel cuando cumplan los siguientes requisitos: ser personal activo, vigente y remunerado como corresponde al nivel académico respectivo de por lo menos 20 horas semana mes para realizar actividades de investigación científica y tecnológica en alguna de las dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social de México. Los servicios prestados deberán ser acreditados por medio de un comprobante de adscripción proporcionado en el formato y con las condiciones que establezca el CONACYT.

“Los estímulos económicos otorgados en forma directa por el SNI estarán exentos del pago del impuesto correspondiente, conforme lo establezca la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se darán sin perjuicio de los ingresos que, por concepto de sueldo, salario, compensaciones y otras prestaciones tengan sus miembros

Artículo 59. La entrega de los estímulos económicos se hará en forma mensual y estará supeditada a la existencia y disponibilidad de la partida presupuestal correspondiente. Los montos de dichos estímulos se regirán por el valor mensual de la UMA, de acuerdo con la siguiente tabla para cada categoría y nivel:

I. Candidato(a) a Investigador(a) Nacional: Tres veces el valor mensual de la UMA;

- II. Investigador(a) Nacional nivel I: Seis veces el valor mensual de la UMA;
- III. Investigador(a) Nacional nivel II: Ocho veces el valor mensual de la UMA;
- IV. Investigador(a) Nacional nivel III: Catorce veces el valor mensual de la UMA;
- V. Investigador(a) Nacional Emérito: Catorce veces el valor mensual de la UMA.

Los estímulos económicos observarán un incremento anual de acuerdo con lo establecido en la Ley para determinar el Valor de la UMA.

Los/Las investigadores(as) que hayan obtenido alguna de las distinciones y se encuentren adscritos a alguna dependencia, entidad, institución de educación superior o centro donde se realice investigación en alguno de los estados de la República, recibirán adicionalmente un tercio del estímulo que le corresponde al Candidato(a) a Investigador(a) Nacional, sujeto a disponibilidad presupuestal.

Luego se plantea una serie de consideraciones que deberán cumplir los investigadores una vez hayan sido incorporados o aceptados, en el Artículo 67. Del reglamento del SIN, se plantea como “obligaciones de los/las investigadores(as) miembros del SNI:” I. Suscribir un convenio con el CONACYT, en donde se estipulen las formas y condiciones para el otorgamiento del estímulo económico, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las modalidades que convengan las partes;

II. Presentar el comprobante de adscripción debidamente actualizado, conforme a la modalidad que establezca el propio SNI;

III. Notificar por escrito al SNI sobre cualquier cambio relacionado con la condición del Artículo 58 dentro de los primeros treinta días naturales posteriores a éste. En caso de no hacerlo se considerará como notificación extemporánea; por este motivo ese mes tendrá que ser reintegrado si no se presenta dicha notificación;

IV. Notificar de inmediato a través de los mecanismos que establezca el SNI, cualquier irregularidad que se presente en el pago de los estímulos económicos y reintegrar de inmediato los que se reciban en exceso sin tener derecho a ello;

V. Colaborar con el SNI en las comisiones dictaminadoras o como evaluador de proyectos financiados por los programas de CONACYT o de Fondos regulados en la Ley de Ciencia y Tecnología en su calidad de miembro del RCEA. Esta colaboración se realizará a petición expresa del CONACYT o de la instancia facultada para ello;

VI. El reconocimiento que se otorga a los miembros del SNI les impone el deber de guardar una conducta apegada a las normas éticas relativas al carácter profesional de su actividad. Toda la información que presente deberá ser verídica y comprobable. En caso de encontrarse alteración de datos oficiales o falta dolosa a la veracidad en la información suministrada, el expediente será remitido a la Junta de Honor para acreditar responsabilidad, y

En su Artículo 68 se exponen claramente las disposiciones del SIN en caso de incurrir en alguna falta "...Las sanciones por las irregularidades cometidas por los miembros del SNI, especialmente por la falta de apego a las normas éticas relativas a su carácter de integrante y que atañan directamente su relación con el SNI consistirán en:

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Revocación del cargo o comisión que le hubiere sido conferida en el SNI;
- III. Suspensión en los derechos que le confiere la distinción como miembro del SNI, hasta por veinte años;
- IV. Pérdida de la distinción como miembro del SNI, y en su caso la imposibilidad de regresar al SNI hasta por 20 años.

Artículo 75. Una vez incorporados oficialmente al SNI, los/las investigadoras(as) Nacionales serán incluidos/as automáticamente en el Registro CONACYT de Evaluadores Acreditados (RCEA) perteneciente al Sistema Nacional de Evaluación Científica y Tecnológica (SINECYT), de acuerdo con los criterios establecidos por los Comités de Acreditación, para cada una de las áreas del conocimiento". (SNI, 2019).

Finalmente cabe destacar que el SNI es bondadoso con quienes cumplen con los criterios y se fijan una meta dirigida hacia la productividad incidiendo en

la resolución de problemas sociales y a la generación del conocimiento de las diferentes áreas y que de alguna manera benefician a la sociedad en general permitiendo el desarrollo científico y tecnológico del país.

2.5. Las políticas sobre estrés y sus derivaciones

Un fenómeno de salud mental que afecta a gran parte de la población es el agotamiento emocional y el estrés a causa del trabajo, entre los individuos más afectados se encuentran aquellos que se dedican a la docencia. Uno de los factores que contribuyen a que esta problemática sea más difícil de abordar es que, tanto los afectados como los que viven en su entorno no asimilan esta situación como un problema de salud. La relación entre una persona y un ambiente laboral que le exige tareas más allá de sus facultades y recursos, poniendo en riesgo su bienestar psicológico y posiblemente hasta físico por lo tanto el estrés laboral puede ser visto como una interacción, entre las características propias del individuo y factores físicos y sociales del ambiente laboral, sus derivaciones van desde lo emocional hasta lo conductual. El estrés frecuente y permanente en el trabajo puede desencadenar a largo o mediano plazo problemas de salud crónica.

2.5.1 Internacional

Estrés laboral y burnout en servicios de salud UNESCO, 2001, propone la búsqueda de apoyo emocional por parte de personas cercanas al afectado, así como compartir información con colegas que también se han visto afectados por el mismo problema, además de actividades de relajación, de clarificación de valores y de ejercicios tanto a nivel individual como grupal. Este mismo documento propone tareas de prevención mediante la divulgación de información dirigida a afectados y a sus jefes, modificar el tipo de organización en las instituciones de forma que permita disminuir el estrés, mejorar la comunicación entre los individuos, permitir cambios a nivel laboral, ya sea con respecto a sus funciones, tareas o puestos.

Por su parte la OMS a través de la organización del trabajo y el estrés, en la publicación *serie protección de la salud de los trabajadores*, no.3, señala las “estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal

directivo y representantes sindicales" (OMS, 2004), indica que antes que nada hay que identificar los riesgos del entorno laboral señalando el problema, la afectación del mismo en los trabajadores, posibles soluciones y medidas sistemáticas de prevención, esta última en tres niveles, el primer consiste en definir concretamente el puesto de trabajo y las tareas que implica, el segundo en la capacitación de los trabajadores y el tercero en el desarrollo de sistemas humanitarios dentro de las instituciones con capacidad para brindar servicios de salud a sus trabajadores.

En otra de sus aportaciones la OMS, a través de su publicación *Protección de los trabajadores*, serie no. 6 (2008) *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Donde se plantea una dinámica para el afrontamiento del estrés laboral, cuyo primer paso es detectar los signos de estrés laboral con la finalidad de preparar acciones al respecto, posterior a esto se plantea realizar un análisis de los factores de riesgo, tanto a nivel individual como grupal, una vez hecho esto se diseña un plan de acción con medidas completas, posteriormente se organiza el plan de acción para llevarlo a cabo y finalmente se realiza una minuciosa evaluación de la intervención que se ha llevado a cabo, con fines de retroalimentación para continuar otra vez con el primer paso y de esta forma crear un ciclo de prevención.

Una propuesta más que se da por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) a través de un seminario denominado como *Estrés laboral es una carga para los individuo, los trabajadores y las sociedades*, en abril del 2016 en conmemoración del día mundial de la salud y la salud en el trabajo, donde se trató sobre el impacto del estrés laboral en la salud y las respectivas medidas para afrontar el problemas donde se señalaron las causas más comunes de estrés en el trabajo concluyendo que se trata de factores psicosociales relacionados con la organización de trabajo mismo, su diseño y las condiciones laborales, sin dejar de lado los factores externos que tiene efecto en la salud, en la satisfacción y el desempeño del empleado. Así mismo, se mencionó que

dichos problemas pueden reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral, además de aumentar el ausentismo. Lo anterior son consecuencias a nivel institucional que afectan la productividad y la imagen misma de las instituciones, por otra parte también se señalan algunas derivaciones del estrés a nivel individual, que como ya se dijo estas varían de una persona a otra de acuerdo a sus características individuales, y se manifiestan con problemas de salud que van desde enfermedades mentales, cardio-vasculares, musculo-esqueléticas y reproductivas, de igual forma el estrés laboral deriva en problemas de comportamiento, como abuso de drogas o alcohol, trastornos de sueño, sedentarismo y el inicio o incremento en el tabaquismo.

En una hoja informativa sobre salud mental en el lugar de trabajo, publicada en el 2019, la OMS proporciona algunos datos sobre el tema además de proponer algunas pautas para crear un entorno saludable en el lugar de trabajo. Entre otros datos se señala que, el trabajo es bueno para la salud mental, sin embargo, un entorno negativo puede ser contraproducente, que la economía mundial se ve afectada por este problema con pérdida billonarias en dólares, el acoso laboral es un problema frecuente que puede llegar a afectar la salud mental de los trabajadores, que las medidas eficaces para promover la salud mental en el trabajo aumentarían la productividad, ya que por cada dólar invertido en atender este problema se obtiene un rendimiento de 4 dólares en la productividad.

2.5.2 Nacional

En el Plan Nacional de Desarrollo, dentro del programa de acción específico en salud mental 2013-2018, establece estrategias a realizar con respecto a la salud mental, entre otras fomentar el desarrollo de familias en condiciones desfavorables, con la finalidad de mejorar su calidad de vida y como consecuencia aumentar su productividad, otra sería proteger y promover el mejoramiento de la salud y en su caso mejorar el servicio de salud en población vulnerable, garantizar el acceso a un servicio de calidad, desarrollar protección y promoción en la detección y prevención de problemas mentales, así como establecer los medios para la capacitación de personal calificado en la atención a la salud mental.

2.5.3 Estatal

Lo respectivo al estado de Zacatecas en fecha 7 de julio del 2018, se publica en el periódico oficial del estado *La ley de salud mental del estado de Zacatecas*, que tiene como objetivo regular las bases para el acceso a los servicios de salud mental de toda la población, así como promover, prevenir, evaluar, diagnosticar y tratar los problemas de salud mental, tanto para personas físicas como morales, que entre otras cosas especifica las atribuciones de las autoridades, los derechos que se otorgan a los usuarios de los servicios de salud mental, así como a las funciones y objetivos del consejo estatal de salud mental. Así mismo, establece la promoción de la salud mental, de igual forma señala el financiamiento que se dará a cada parte de este rubro. Por último, establece la estructura y la organización de los recursos humanos para la atención de la salud mental.

CAPÍTULO III.

CONTEXTO INSTITUCIONAL Y METODOLOGÍA

En este capítulo se caracteriza el escenario donde se lleva a cabo esta investigación; para ello, se hace un poco de historia de nuestra “Alma Mater”, Universidad Autónoma de Zacatecas; continuando con el Área de Humanidades y Educación desde su conformación a su situación actual, así como la propuesta de procedimiento metodológico implementado en la presente investigación.

3.1 El Contexto Universitario

La educación en Zacatecas data desde la época de la colonia; es a través de las órdenes religiosas (agustinos, dominicos, jesuitas y franciscanos), estos últimos, fundaron el Colegio Apostólico de Propaganda Fide de Nuestra Señora de Guadalupe, y los jesuitas llegados a Zacatecas los primeros años de mil seiscientos, fundaron el Colegio de San Luís Gonzaga.

La educación superior en Zacatecas se imparte desde 1754 en el Colegio Seminario y posteriormente en el Colegio San Luis Gonzaga en 1785 (sufrió varios cierres y fue clausurado en 1831). Posteriormente se abre la Casa de estudios en Jerez, con cátedras como “gramática castellana, francés, latinidad, filosofía, derecho civil y derecho canónico” (UAZ, Perfil Histórico, 1832-1982, p. 9) con un total de 58 alumnos, lo que se constituye en el primer antecedente histórico de lo que hoy es nuestra Máxima Casa de Estudios. En 1828 es electo Gobernador del Estado Francisco García Salinas y para 1831 en la Villa de Jerez comenzaron a darse clases o cursos de gramática.

La Universidad Autónoma de Zacatecas, nace en el año de 1832 con el nombre de “Casa de Estudios” cuya fundación fue en la Ciudad de Jerez, en este recinto se impartían Gramática Castellana, idioma francés, Latinidad, Filosofía y Derecho Civil Canónico, iniciando con 58 alumnos y para 1837 contaba con 100.

Para 1837 esta institución, se traslada a la ciudad de Zacatecas, con el nombre de “Instituto Literario de García” y para 1843 las cátedras importantes eran Física y Matemáticas, Cosmografía, Gramática, latín, Derecho, Economía Política, Psicología Moral y Música entre otros. En 1843 la población de alumnos

era de 200. Debido a los conflictos políticos nacionales, el instituto fue cerrado y abriendose periódicamente y en 1869 se estableció con base en las leyes Orgánicas de Instrucción Pública de Benito Juárez, la Preparatoria del Instituto rigiéndose por los planes de estudio de la Escuela Nacional Preparatoria. Entre 1885 y 1918 se impuso el nombre de “Instituto Científico y Literario de Zacatecas” (UAZ, Perfil Histórico, 1832-1982. p. 15), y en 1904 adoptó el plan de estudios de la Escuela Nacional Preparatoria; desde 1920 y hasta 1950 se conoce como Instituto de Ciencias de Zacatecas (ICZ); para en 1951, cambia de nombre y se le llama Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas (ÍCAZ) y, para el 31 de agosto de 1968 se transforma en Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” en honor a “Tata Pachito” nacido en Jerez de García Salinas. Para el año de 1968 adquiere el carácter de Universidad Autónoma de Zacatecas donde se ofrecen estudio en los niveles de secundaria, preparatoria, licenciatura y posgrado.

Hoy en día, la Universidad está conformada por Áreas del Conocimiento: Ciencias Agropecuarias, de la Salud, Ciencias Básicas, Ingenierías y Socio políticas y Administrativas, Humanidades y Educación. Cada Área se integra con Unidades Académicas y estas por programas académicos de licenciatura, especialidad, maestría y doctorado. Para enero de 2019 esta institución cuenta con un total de 112 Cuerpos Académicos, de estos 47 Consolidados, 49 en consolidación y 16 en Formación; en Perfil PRODEP cuenta con 522 y 180 SNI.

Por su parte el Área de Humanidades y Educación para enero de 2019 cuenta con posgrados en PNPC y No PNPC, además de contar con una planta académica organizada en 23 Cuerpos Académicos, de estos, 16 Consolidados, 4 En Consolidación y 3 En Formación. Es evidente el reconocimiento de 57 docentes que se encuentran incorporados al SNI en esta área, con producción y generación del conocimiento a través de sus Líneas de investigación; Antropología cuenta con 2 SNI, Docencia Superior con 10, Estudios del Desarrollo tiene 15, Filosofía 4, Historia 13, Humanidades 9 y Letras dispone de 4.

3.2 Procedimiento Metodológico

La metodología utilizada en la presente investigación es cuanti-cualitativa (mixta): al respecto Hernández, plantea que:

Estas se originan de ideas, sin importar qué tipo de paradigma fundamenta nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir. Las ideas constituyen el primer acercamiento a la *realidad objetiva* (desde la perspectiva cuantitativa), a la *realidad subjetiva* (desde la aproximación cualitativa) o a la *realidad intersubjetiva* (desde la óptica mixta) que habrá de investigarse. (Hernández, 2014 p. 24).

La investigación cuantitativa hace posible el análisis científico de los datos de forma numérica y estadística, este procedimiento se utiliza en investigaciones de tipo descriptivas y analíticas, ya que, de acuerdo a este procedimiento se pueden comparar variables para así llegar a probar o negar la hipótesis planteada. Para efectos de la presente investigación el universo corresponde al total de docentes investigadores del Área de Humanidades y Educación que están dentro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI); esto es una población 57 adscritos en las Unidades Académicas que conforman el Área. Desde lo cualitativo se interpreta la información, ya que esta:

Es una parte fundamental de cualquier investigación, se puede discutir con quienes sostienen que en la investigación cualitativa hay más interpretación que en la cuantitativa, pero la función del investigador cualitativo es el proceso de recogida de datos es mantener con claridad una interpretación fundamentada. (Stake, 2007; pp. 15-24).

Al respecto, Fred Erickson, (autor sobre estudios cualitativos), la característica más distintiva de la indagación cualitativa es el énfasis de la interpretación. El Tipo de estudio es descriptivo, y se aplicó un cuestionario para ser utilizado en las Unidades Académicas del Área de Humanidades y Educación a los docentes investigadores de los programas académicos de posgrado y que están dentro del SNI. Para conseguir los datos necesarios en la investigación fueron elaborados 2 cuestionarios con preguntas de opción múltiple y algunas complementadas con opinión, en alusión a las dimensiones propuestas.

1. El Cuestionario de Burnout del profesorado (CBP-R) (Moreno, Garroso y González, 2000), se utiliza para determinar el cansancio emocional en los profesores, mismo que fue modificado según los objetivos. Por lo tanto, cuenta con afirmaciones y preguntas de opción múltiple y de opinión complementaria, a efectos de conocer el proceso de incorporación al SNI (evaluación) y las derivaciones que estos presentan durante ese proceso.
2. Por su parte, el Estrés Percibido (PSS) será detectado a través del instrumento II. Este Instrumento de Escala de estrés percibido de Cohen -PSS- en su versión para México de González y Landero (2007), hace posible para identificar la tipología de estrés en los participantes. Para lo cual fue necesario realizar algunas adecuaciones según los objetivos, ya que como se mencionó anteriormente cada institución tienen sus factores y necesidades específicas que la hacen única,

El periodo de levantamiento de la información fue del 6 de marzo al 15 de mayo de 2019. La localización de los docentes investigadores que están en el SNI fue mediante el acercamiento personalizado con cada uno de ellos en los programas académicos de posgrado del Área de Humanidades y Educación; teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. Inclusión.
-Se toma en cuenta a los investigadores de los Programas académicos del Área de Humanidades y Educación incorporados al PNPC de la UAZ.
- b. Exclusión.
-Docentes investigadores que aun y cuando estén en el SNI, no pertenecen a un programa académico en PNPC.

Lo anterior permitió definir las variables, procesar y analizar la información a través del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), a fin de obtener características generales que corresponden a los entrevistados.

Este estudio es un primer contacto con la realidad que nos interesa conocer y permitirá en un futuro llevar a cabo estudios longitudinales que sirvan para dar seguimiento a las estrategias y políticas que se implementen por las autoridades institucionales.

A través de esto se podrá clasificar el tipo de estrés presente durante el proceso de evaluación para su incorporación al SNI, los episodios de estrés causados durante este proceso y diferenciarlos de aquellos que se dan a causa de factores externos para poder determinar las consecuencias derivadas del estrés, así como las derivaciones que surgen de manera colateral durante este proceso.

El cálculo muestral queda de la siguiente manera de acuerdo a la fórmula aplicada a la población:

Muestra

$$n = \frac{N * Z_\alpha^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_\alpha^2 * p * q}$$

Donde:

- $N = \text{Total de la población}$
 - $Z_{\alpha/2}^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95%)
 - $p = \text{proporción esperada}$ (en este caso 5% = 0.05)
 - $q = 1 - p$ (en este caso 1-0.05 = 0.95)
 - $d = \text{precisión}$ (en este caso deseamos un 3%).

$$n = \frac{57 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2(57-1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = \frac{32.25}{6} = 5.375$$

La muestra se distribuyó de acuerdo a la población de cada área y quedó así:

$$x = \frac{b*c}{a} = \frac{32.25*2}{57} = 1.13$$

$$x = \frac{b*c}{a} = \frac{32.25*10}{57} = 5.65$$

$$x = \frac{b*c}{a} = \frac{32.25*15}{57} = 8.48$$

$$x = \frac{b*c}{a} = \frac{32.25*4}{57} = 2.26$$

$$x = \frac{b*c}{a} = \frac{32.25*13}{57} = 7.35$$

$$x = \frac{b*c}{a} = \frac{32.25*9}{57} = 5.09$$

$$x = \frac{b*c}{a} = \frac{32.25*4}{57} = 2.26$$

Posteriormente se procedió a la obtención de información a través de la aplicación de dos cuestionarios, con preguntas de opción múltiple y de opinión complementaria, el primero es el Cuestionario de Burnout del profesorado (CBP-R) (Moreno, Garroso y González, 2000), fue necesario realizar algunas adecuaciones para lograr que fuera aplicable al objeto de estudio, dicho cuestionario permite conocer la existencia del agotamiento emocional en los docentes investigadores, y el segundo se trata de la Escala de estrés percibido de Cohen –PSS- en su versión para México de González y Landero (2007), que se utiliza para identificar el tipo de estrés en los docentes, cabe mencionar que de igual manera se realizaron adecuaciones según las necesidades del presente estudio.

El Cuestionario de Burnout está conformado por un total de 28 preguntas, de las cuales 26 son con opción múltiple y dos más son preguntas abiertas, el total de preguntas esta dividida en dos dimensiones: de procesos de incorporación y derivaciones. Mientras que en la escala de estrés percibido se realizaron un total de 12 preguntas con opción múltiple de respuesta para obtener datos sobre los sentimientos y pensamientos de los investigadores durante el proceso de incorporación al SNI. Una vez recadados los datos mediante los instrumentos previamente señalados se procedió al análisis de los mismos para cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación. Como bien lo señala Balestrini “se debe considerar que los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada servirá abundante información sino se somete a un adecuado tratamiento analítico” (Balestrini 2003, pp. 73).

La información fue tratada desde la estadística descriptiva no paramétrica cuantitativa. Se buscó probar la hipótesis en base al análisis estadístico a través del Programa Estadístico para Ciencias Sociales Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión V. 17.0.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS

En este capítulo corresponde ofrecer los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios aplicados sobre una muestra representativa (32) del total (57) de docentes investigadores incorporados al SNI del Área de humanidades y Educación. Una vez determinada la muestra representativa del total, se procedió a excluir a aquellos investigadores que no forman parte de algún plan de estudios incorporado al PNPC (4), quedando como objeto de investigación un total de 28 docentes-investigadores.

Los resultados de la investigación, obtenidos a través de diversos instrumentos fueron ordenados y clasificados para posteriormente proceder a un minucioso análisis dividido en tres dimensiones.

- I. Incorporación al SNI. En esta dimensión se recabaron los datos necesarios para conocer los acontecimientos que tienen lugar durante el proceso de incorporación de los investigadores al SNI, los problemas que surgen en ese proceso y la emociones o sentimientos que experimentan los investigadores como consecuencia de dicho acontecimiento.
- II. Estrés. Esta sección de los resultados pretende informar sobre los diversos tipos de estrés que padecen los investigadores durante el proceso de incorporación al SNI, así como los factores que intervienen para que esta situación se manifieste.
- III. Derivaciones. Esta tercera dimensión expone los efectos que surgen como derivaciones del estrés en los investigadores, así como las expectativas que se tienen al incorporarse al SNI, además de señalar los efectos en la salud que deja como consecuencia este proceso de acceso al sistema.

4.1 Dimensión: Incorporación al SNI

Cuadro 1. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	15	53,6
	Masculino	13	46,4
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En el cuadro 1 se reflejan los resultados obtenidos en cuanto al sexo de los investigadores, se encontró que del universo de docentes analizados hay más miembros femeninos incorporados al SNI en comparación a los del sexo masculino,

Cuadro 2. Nivel S/N

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Candidato	2	7,1
	Nivel 1	19	67,9
	Nivel 2	7	25,0
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En cuanto a nivel de SNI al que pertenecen, los resultados reflejan que la mayoría absoluta de los docentes investigadores se encuentra en el nivel 1 del SNI.

Cuadro 3. *La producción es suficiente para la evaluación e incorporación en el SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy de acuerdo	6	21,4
	de acuerdo	18	64,3
	en desacuerdo	3	10,7
	muy en desacuerdo	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En su mayoría los investigadores consideran que realizan una producción idónea en cuanto a la cantidad para efectos de evaluación e incorporación al SNI.

Cuadro 4. *Trabajo con mucha eficacia antes de aparecer la convocatoria del SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy de acuerdo	5	17,9
	de acuerdo	17	60,7
	en desacuerdo	6	21,4
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Casi dos tercios de los investigadores afirman que su trabajo es eficaz previo a la convocatoria del SNI.

Cuadro 5. *Estoy influyendo positivamente en la vida institucional a través de mi participación en la evaluación del SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy de acuerdo	11	39,3
	de acuerdo	13	46,4
	en desacuerdo	4	14,3
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Más del 80% de los investigadores consideran que su participación en los procesos de evaluación del SNI representan una influencia positiva para la institución.

Cuadro 6. *Puedo solucionar los problemas que se presentan durante el momento de aparición de convocatoria para evaluación al SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy de acuerdo	3	10,7
	de acuerdo	20	71,4
	en desacuerdo	5	17,9
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Casi una cuarta parte de los investigadores entrevistados señaló sentirse incapaz de solucionar problemas que aparecen durante la convocatoria.

Cuadro 7. La burocracia interfiere al no proporcionar constancias en tiempo y forma para la conformación del expediente de la evaluación en el SNI

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	<i>muy en desacuerdo</i>	5	17,9
	<i>en desacuerdo</i>	13	46,4
	<i>de acuerdo</i>	7	25,0
	<i>muy de acuerdo</i>	3	10,7
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Tanto solo el 35.7% de los entrevistados considera que la burocracia representa un obstáculo para la conformación del expediente de evaluación SNI.

Cuadro 8. Las reglas de evaluación al SNI están cambiando constantemente y eso es preocupante

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	<i>muy en desacuerdo</i>	8	28,6
	<i>en desacuerdo</i>	12	42,9
	<i>de acuerdo</i>	8	28,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

De entre los investigadores entrevistados, resulta que el 28% de ellos está preocupado por los constantes cambios en las reglas del SNI.

Cuadro 9. Me siento estimulado después de haber trabajado satisfactoriamente en la captura de información para Evaluación del SIN

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	<i>muy de acuerdo</i>	6	21,4
	<i>de acuerdo</i>	16	57,2
	<i>en desacuerdo</i>	6	21,4
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

La gran mayoría de los investigadores manifiestan haber experimentado un estímulo emocional posterior a la captura de información para evaluación.

Cuadro 10. *Creo que consigo muchas cosas valiosas al final con la evaluación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy de acuerdo	3	10,7
	de acuerdo	18	64,3
	en desacuerdo	4	14,3
	muy en desacuerdo	1	3,6
	Total	26	92,9
Perdidos	Sistema	2	7,1
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Tres cuartas partes de los entrevistados obtienen resultados valiosos al final de la evolución.

Cuadro 11. *Me parece que el sistema (SNI) es bondadoso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy de acuerdo	6	21,4
	de acuerdo	11	39,3
	en desacuerdo	6	21,4
	muy en desacuerdo	3	10,7
	Total	26	92,9
Perdidos	Sistema	2	7,1
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En cuanto a la bondad del SNI las opiniones se dividen y aunque con poca diferencia la mayoría perciben a esta institución como bondadosa.

Cuadro 12. *El sistema (SNI) es demasiado riguroso y difícil de lograr*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	6	21,4
	en desacuerdo	9	32,1
	de acuerdo	11	39,3
	muy de acuerdo	1	3,6
	Total	27	96,4
Perdidos	Sistema	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En congruencia con el cuadro anterior la misma cantidad de personas que perciben que el SNI no es bondadoso, lo señalan como riguroso y difícil.

Cuadro 13. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas que surgen en este proceso?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	casi nunca	1	3,6
	de vez en cuando	1	3,6
	a menudo	19	67,9
	muy a menudo	7	25,0
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Prácticamente en su totalidad, los investigadores mencionan que los problemas surgidos durante la vigencia de la convocatoria pueden ser superados con éxito.

Cuadro 14. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los problemas que surgen durante este proceso?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	de vez en cuando	2	7,1
	a menudo	15	53,6
	muy a menudo	11	39,3
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Siguiendo con la temática del cuadro anterior, los investigadores confirman que afrontan los problemas de forma efectiva.

Cuadro 15. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar problemas que surgen durante este proceso?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	casi nunca	1	3,6
	de vez en cuando	4	14,3
	a menudo	15	53,6
	muy a menudo	8	28,6
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

De igual forma, prácticamente todos los investigadores en cuestión afirman su capacidad en cuanto al manejo de problemas.

Cuadro 16. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van saliendo bien

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	de vez en cuando	8	28,6
	a menudo	12	42,8
	muy a menudo	8	28,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Por lo tanto, y ya que son capaces de afrontar sus problemas con efectividad, el total de los investigadores manifiesta que las cosas les están saliendo bien durante el proceso.

Cuadro 17. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todos los problemas que surgen durante este proceso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	3,6
	casi nunca	10	35,7
	de vez en cuando	11	39,3
	a menudo	5	17,9
	muy a menudo	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En esta misma temática, solamente uno de los entrevistados señaló una incapacidad para afrontar los problemas surgidos durante el proceso.

Cuadro 18. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades que surgen en este proceso?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	de vez en cuando	9	32,1
	a menudo	16	57,1
	muy a menudo	3	10,8
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Lo anterior pone de manifiesto que el total de los encuestados puede controlar las dificultades surgidas durante el proceso.

Cuadro 19. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	casi nunca	2	7,1
	de vez en cuando	14	50,0
	a menudo	11	39,3
	muy a menudo	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Lo anterior refleja que los investigadores en su totalidad en algún momento tienen todo bajo control.

Cuadro 20. *Trabajar en la producción antes de la convocatoria del SNI me cansa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	5	17,9
	en desacuerdo	12	42,9
	de acuerdo	10	35,7
	muy de acuerdo	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Casi la mitad de los entrevistados manifiestan cansancio como producto del trabajo de producción previo a la convocatoria.

4.2 Dimensión: Estrés

Cuadro 21. *Durante el proceso de incorporación al SNI me desgasto*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	4	14,3
	en desacuerdo	19	67,9
	de acuerdo	4	14,3
	muy de acuerdo	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Más de tres cuartas partes de los investigadores expresa algún tipo de desgaste tras la experiencia de incorporación al SNI.

Cuadro 22. *Siento mucha energía durante el proceso de incorporación al SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy de acuerdo	2	7,1
	de acuerdo	4	14,3
	en desacuerdo	15	53,6
	muy en desacuerdo	4	14,3
	Total	25	89,3
Perdidos	Sistema	3	10,7
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Sin embargo, más de dos terceras partes de ellos se sienten con la energía suficiente a la hora de afrontar el proceso de incorporación.

Cuadro 23. *Me siento frustrado al preparar la producción para la evaluación al SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	2	7,1
	en desacuerdo	6	21,4
	de acuerdo	15	53,6
	muy de acuerdo	5	17,9
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

A pesar de ello casi tres cuartas partes manifiestan un sentimiento de frustración en cuanto a las exigencias productivas de evaluación.

Cuadro 24. *Tengo demasiadas cosas que hacer en muy poco tiempo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	11	39,3
	en desacuerdo	16	57,1
	de acuerdo	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

A pesar de la frustración previamente señalada, prácticamente en su totalidad (con la excepción de un individuo) consideran que el tiempo del que disponen para realizar sus tareas es suficiente.

Cuadro 25. *Mi carga de trabajo es abrumadora.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	9	32,1
	en desacuerdo	13	46,4
	de acuerdo	5	17,9
	Total	27	96,4
Perdidos	Sistema	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Por otra parte, tan solo una quinta parte de los entrevistados manifiesta sentirse abrumado por la carga de trabajo.

Cuadro 26. *Me encuentro ante la incertidumbre de pertenecer al SNI y eso me estresa.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	7	25,0
	en desacuerdo	5	17,9
	de acuerdo	11	39,3
	muy de acuerdo	4	14,3
	Total	27	96,4
Perdidos	Sistema	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En su mayoría los investigadores experimentan la incertidumbre de pertenecer al SNI, lo cual se considera como un factor estresante.

Cuadro 27. *Me siento emocionalmente agotado antes de la convocatoria a SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	5	17,9
	en desacuerdo	6	21,4
	de acuerdo	14	50,0
	muy de acuerdo	3	10,7
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Más de la mitad de los entrevistados señala agotamiento emocional en el momento previo a la convocatoria.

Cuadro 28. *Cuando termino la captura en el sistema de CV para evaluación en el SNI me siento vacío*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	2	7,1
	en desacuerdo	4	14,3
	de acuerdo	18	64,3
	muy de acuerdo	4	14,3
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Además de lo señalado en el cuadro anterior, la gran mayoría señalan un vacío emocional posterior a la captura del CV para la evaluación.

Cuadro 29. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	a menudo	7	25,0
	de vez en cuando	9	32,1
	casi nunca	7	25,0
	Nunca	5	17,9
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

La mayoría de los investigadores se sienten nerviosos o estresados durante la convocatoria.

Cuadro 30. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	a menudo	10	35,7
	de vez en cuando	8	28,6
	casi nunca	9	32,1
	Nunca	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En la misma temática la gran mayoría de los individuos se ha sentido enfadado por que las cosas salen de su control durante la convocatoria.

Cuadro 31. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy a menudo	1	3,6
	a menudo	14	50,0
	de vez en cuando	5	17,9
	casi nunca	8	28,6
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

La mitad de los investigadores encuestados siente que a menudo durante el proceso se acumulan demasiadas dificultades al punto de no lograr superarlas, lo anterior refleja que el total de los investigadores encuestados, en algún momento ha sentido que las dificultades son tantas que no puede superarlas.

4.3 Dimensión: Derivaciones

Cuadro 32. *El interés de pertenencia al SNI me está endureciendo emocionalmente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	4	14,3
	en desacuerdo	7	25,0
	de acuerdo	11	39,3
	muy de acuerdo	4	14,3
	Total	26	92,9
Perdidos	Sistema	2	7,1
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

La mayoría de los encuestados considera que su interés por pertenecer al SNI les provoca rigidez emocional.

Cuadro 33. *Me siento atrapado en la captura de información durante la evaluación del SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	7	25,0
	en desacuerdo	6	21,4
	de acuerdo	11	39,3
	muy de acuerdo	3	10,7
Total		27	96,4
Perdidos	Sistema	1	3,6
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Más del 50% de los docentes opina que en algún momento se ha sentido atrapado en la captura de información durante la evaluación.

Cuadro 34. *Me siento bloqueado por la falta de información para realizar el trabajo de captura para la evaluación al SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	5	17,9
	en desacuerdo	4	14,3
	de acuerdo	14	50,0
	muy de acuerdo	5	17,9
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Más de tres cuartas partes de los docentes encuestados se siente bloqueado por la falta de información al realizar la captura para la evaluación.

Cuadro 35. *Me siento fatal una vez se conozca los resultados de evaluación siempre y cuando no aparezca en la lista de aceptados*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	8	28,6
	en desacuerdo	6	21,4
	de acuerdo	10	35,7
	muy de acuerdo	4	14,3
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En el cuadro 35 se puede observar la división de opiniones con respecto a si los investigadores se sienten fatal si no aparecen en la lista de aceptados, ya que la mitad afirma sentir de esa forma y la otra mitad no está de acuerdo con esa afirmación.

Cuadro 36. *Los créditos por mi trabajo los obtienen otros. Mi trabajo no es apreciado por los evaluadores del SNI*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	en desacuerdo	4	14,2
	de acuerdo	19	67,9
	muy de acuerdo	5	17,9
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Mas de tres cuartas partes de los investigadores considera que los créditos por su trabajo los obtienen otros y por lo tanto estos son apreciados por los evaluadores del SNI.

Cuadro 37. *Mi trabajo no me satisface. Tengo realmente pocos éxitos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	en desacuerdo	16	57,1
	muy en desacuerdo	12	42,9
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En el cuadro 37 el total de los encuestados se siente satisfecho con su trabajo y considera que sus éxitos no son pocos.

Cuadro 38. *Me han surgido enfermedades colaterales al estrés como presión al evaluarme en el SNI (parálisis facial, paro cardiaco, diabetes, otras)*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy en desacuerdo	2	7,1
	en desacuerdo	8	28,6
	de acuerdo	13	46,4
	muy de acuerdo	4	14,3
Total		27	96,4
Perdidos	Sistema	1	3,6
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

La mayoría de los encuestados señala el surgimiento de enfermedades colaterales al estrés en el momento de ser evaluados el SNI.

La siguiente información corresponde a la última parte del cuestionario de burnout, que consiste en dos preguntas abiertas a las cuales los investigadores contestaron con diversas y variadas respuestas:

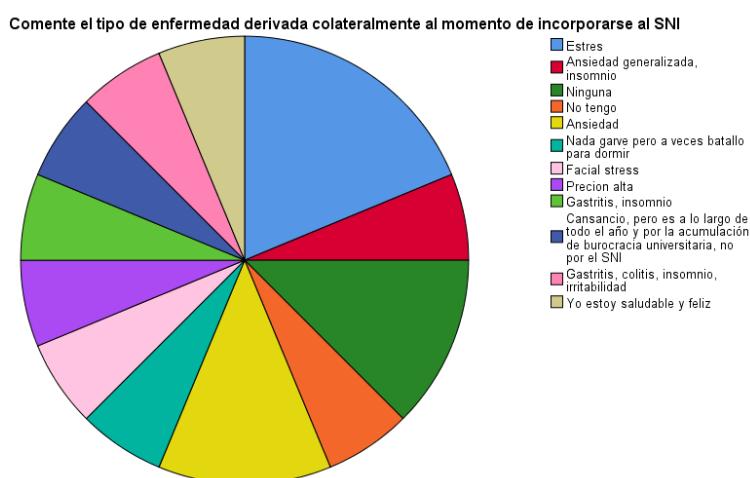
Cuadro 39. Comente el tipo de enfermedad derivada colateralmente al momento de incorporarse al SNI

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si contestaron	16	57,1
	No contestaron	12	42,9
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En cuanto al cuestionamiento sobre enfermedades derivadas del estrés como efecto colateral del proceso de incorporación al SNI, llama la atención que casi la mitad de los encuestados decidieron omitir su respuesta al respecto, mientras que la mayoría de los investigadores contestaron de la siguiente manera, como se ilustra en la gráfica 1:

Grafica 1



Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Donde los padecimientos más frecuentes que refieren los investigadores son el estrés, la ansiedad y los trastornos del sueño, en menor cantidad que las problemáticas anteriores, hubo quienes mencionaron sufrir padecimientos tales como altos niveles de presión arterial, gastritis, colitis y parálisis facial; el resto

de los encuestados que si decidieron contestar indicaron no padecer enfermedad alguna como efecto colateral de su ingreso al SNI.

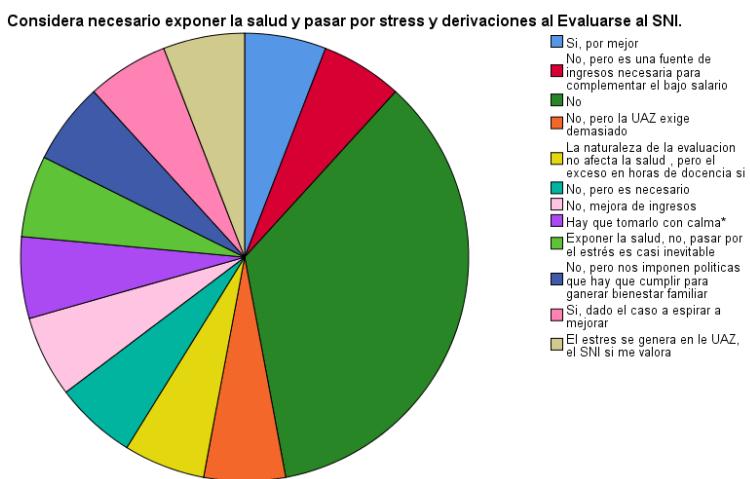
Cuadro 40. Considera necesario exponer la salud y pasar por estrés y derivaciones al Evaluarse al SNI.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si contestaron	17	60,7
	No contestaron	11	39,3
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En lo que corresponde al cuestionamiento sobre exponer la salud y experimentar estrés al momento de incorporarse al SNI, prácticamente dos quintas partes de ellos decidieron no contestar, mientras que la mayoría restante emitió alguna de las diversas respuestas que aparece en la gráfica 2:

Grafica 2



Fuente: encuesta directa, mayo 2019

De las respuestas recabadas por la encuesta realizada, específicamente en la pregunta que previamente se mencionó, la información procesada por los resultados indica que la gran mayoría de los investigadores que decidieron responder coinciden en que no es necesario exponer su salud y experimentar estrés, sin embargo, cada uno de ellos especifica sus razones, bajo los siguientes argumentos:

“No, la evaluación en sí misma no es estresante, si en los 3 o 4 años antes uno realizó trabajo de investigación comprobable. La evaluación del SNI en sí misma, las evaluaciones que exige la UAZ son demasiadas: con semestre en investigación y posgrado, cada año para ESDEPED, cada 3 años para el perfil PRODEP, cada 5 años, o menos por el cuerpo académico y en cada una de estas el formato a llevar es diferente, por lo que no se puede entregar un solo informe en todas. Cada año tenemos que realizar por lo menos 3 evaluaciones (investigación, ESDEPED) Y más cuando ese año toca SNI. PRODEP, CA.” (sic)

“No, pero es una fuente de ingresos necesaria para complementar el bajo salario.” (sic)

“Exponer la salud, no, pasar por el estrés es casi inevitable.” (sic)

“Hay que tomarlo con calma y verlo como un reto no como una carga” (sic)

“No, pero nos han impuesto políticas de que de alguna manera tenemos que participar para incrementar el salario y satisfacer necesidades de familia” (sic)

“La naturaleza de la evaluación del SNI implica un abuso de la salud, pero en otras instituciones este problema se resuelve dando a la investigadora e investigador SNI menos horas de docencia de manera homogénea (10 horas e incluso menos) para que esos investigadores transitén a la generación de conocimiento de alto impacto y competitividad” (sic)

“Si, dado el caso a aspirar a mejorar” (sic)

“El estrés se genera cuando en mi propio espacio de trabajo (UAZ) no se me valora, y no se me apoya en nada. Además de vivir abusos de poder y difamaciones. No espero nada de mi institución. El SNI si me valora” (sic)

Por respeto a la integridad de los investigadores se omiten sus datos personales, sin embargo, sus opiniones han sido plasmadas de forma íntegra en el texto anterior, como prueba de ello se conservan las encuestas realizadas donde dicha opinión fue expresada por los investigadores con su puño y letra.

Cuadro 41. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia se ha visto afectado?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	a menudo	9	32,1
	de vez en cuando	7	25,0
	casi nunca	8	28,6
	Nunca	4	14,3
	Total	28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Mas del 80% de los investigadores dijo haber sido afectado en su salud durante la convocatoria del SNI.

Cuadro 42. *Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar sus angustias?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	muy a menudo	4	14,3
	a menudo	12	42,9
	de vez en cuando	5	17,9
	casi nunca	6	21,4
	Nunca	1	3,6
Total		28	100,0

Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Con excepción de uno de los encuestados, la gran mayoría de los investigadores manifestó una incapacidad para el control de sus angustias, durante la convocatoria SNI.

En cuestiones de género se observa que el sexo femenino representa una mayoría en proporción al masculino, con una diferencia escasa entre ambas proporciones, de los cuales predominan los que se encuentran en el nivel I del SNI. La gran mayoría de los investigadores se consideran lo suficientemente productivos para incorporarse y permanecer en el sistema, aun cuando mencionan no sufrir desgaste por ello, se observan posibles problemas de salud y conflictos emocionales derivados del estrés provocado por el proceso de incorporación al SNI de los investigadores. A pesar de lo anterior, y aun cuando mencionan sentirse bloqueados por la falta de información son capaces de sobrellevar los problemas que se dan durante la convocatoria, el proceso de incorporación y la evaluación.

CONCLUSIONES

De acuerdo a diversas investigaciones analizadas para tomar como punto de partida en la presente, se encontró que prácticamente en su totalidad los profesionales que fueron objeto de estudio, resultaron con algún grado de estrés laboral. Sin embargo, es preciso mencionar que esos estudios se hicieron en profesionales de diversas áreas y no necesariamente con docentes investigadores de los programas académicos de posgrado que están en proceso de incorporación al SNI, que pertenecen a la Unidad Académica del Área de Humanidades y Educación de la Universidad Autónoma de Zacatecas, grupo que funge como objeto de estudio de esta investigación.

Para efectos del presente estudio, se tomó en cuenta que el término síndrome de burnout es considerado como una moderna enfermedad con diversas consecuencias en la salud como derivación de un estrés crónico de tipo laboral al que están expuestos los docentes e investigadores. Se le llama síndrome ya que en su conjunto se unen síntomas y signos de tipo patológico necesarios para poder considerarlo como tal. A nivel internacional, la presencia de dicho padecimiento es preocupante tal como lo señalan las diversas Instituciones de Salud Pública, (como la Organización Mundial de la Salud, OMS y la Organización Panamericana de la Salud, OPS) sobre todo a lo que se refiere a los profesionales de la salud, ya que estos mantienen un contacto directo y constante con otros individuos en este caso alumnos, además de la relación con familiares y compañeros de trabajo donde se experimentan las ya mencionadas derivaciones del estrés laboral, como cambios de conducta, agresividad, conflictos en relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral, así como con la propia familia; desencadenando así en una disminución en cuanto a la motivación y la energía para llevar a cabo sus actividades.

A la problemática anterior, habrá que añadir que en el caso concreto de estos docentes, quienes cumplen con la doble función al mismo tiempo de la docencia y la investigación, puesto que, con la intención de incorporarse al SNI, y de esta forma recibir el apoyo económico que se otorga, deben cumplir con las exigencias que requiere el proceso de incorporación a dicho sistema; para lo cual

es necesario una constante y prolífica producción científica, y así poder demostrar con evidencias la productividad exigida por la normatividad del SNI.

Se tomó una muestra representativa del conjunto de docentes investigadores ya mencionados, a la cual se le aplicaron instrumentos para recabar la información requerida, específicamente se trabajó con el Cuestionario de Burnout del Profesorado de Moreno, Garroso y González (2000) y con la Escala de Estrés Percibido de Cohen, en su versión para México de González y Landero (2007), mismos que fueron modificados para adecuarlos según los objetivos.

Una vez realizadas las encuestas se procede al análisis de los datos cuya información es obtenida directamente de los investigadores, a partir de lo anterior y mediante un tratamiento analítico se afirma lo siguiente:

Algunos investigadores, que no necesariamente representan la mayoría, señalan a la burocracia como un obstáculo para realizar en forma adecuada el proceso de evaluación en el SNI. Mientras que prácticamente la totalidad de ellos considera que los lapsos establecidos por el sistema son suficientes para cumplir con los requisitos que exige la incorporación al SNI, sin dejar de lado que la incertidumbre de los resultados de dicha evaluación les provoca estrés, específicamente con menciones de vacío y agotamiento emocional.

Con la firme esperanza de ser incorporados al SNI, el proceso que realizan los investigadores para tal fin les resulta emocionalmente estimulante, en cuanto a la consecuencia emocional que trae consigo el hecho de conocer los resultados de la evaluación, la mitad de los investigadores dicen haber experimentado emociones negativas como efecto de ello. La generalidad de los investigadores se considera exitosos y satisfechos con la producción y el trabajo realizado, sin embargo, consideran que dicho trabajo no es apreciado por los evaluadores al grado de que el crédito por ello lo obtiene otras personas.

El Sistema Nacional de Investigadores, en general, es percibido como bondadoso a pesar de que los investigadores consideran que el proceso para ingresar al mismo se torna riguroso y difícil de lograr.

Aunque los investigadores coinciden en que no es necesario exponer su integridad emocional y salud a cambio de ingresar al SNI o permanecer en él, más de la mitad de los entrevistados han experimentado enfermedades colaterales al estrés como consecuencia de la presión que implican los procesos de evaluación en el SNI. Entre las enfermedades que señalan se encuentran parálisis facial, paro cardiaco, diabetes, cansancio y ansiedad generalizada, angustia, insomnio, gastritis, colitis, irritabilidad y altos niveles de presión arterial.

Aun y cuando la carga de trabajo establecida por el propio sistema no representa un problema para los investigadores, la acumulación de las tareas exigidas por el sistema de investigación y la institución para la que prestan su trabajo de docencia en este caso la UAZ, el cúmulo de ambas responsabilidades trae consigo consecuencias que van desde lo emocional hasta problemas graves de salud; habiendo quien señala específicamente a la Universidad Autónoma de Zacatecas como la responsable de su estrés y demás malestares derivados del mismo, refiriendo falta de apoyo por parte de la institución, abusos de poder y difamaciones, quien concluye que el SNI si le valora a diferencia de la UAZ.

En relación al estrés percibido, durante la aparición de la convocatoria los entrevistados, se mostraron indecisos al contestar, sin embargo, gran parte de ellos se han visto afectados, sintiéndose en diversas ocasiones incapaces de controlar sus angustias; nerviosos, estresados, en ocasiones excepcionales se sienten incapaces de afrontar algunos problemas, pese a lo anterior, en general, son capaces de manejar con éxito los problemas surgidos en el proceso. Aun cuando sienten tener las cosas bajo control señalan episodios específicos de molestia cuando la situación se torna fuera de su control, al menos la mitad de ellos manifiestan haber experimentado la acumulación de dificultades al grado de no poder superarlas,

Cabe destacar que la búsqueda de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores, trae consigo diversas problemáticas, que en la mayoría de los casos se manifiesta como malestares físicos o enfermedades en los investigadores, sin embargo, ellos lo asumen como parte de un proceso que deben llevar a cabo para cumplir con sus objetivos económicos, docentes y de investigación.

Para finalizar esta investigación, tomando en cuenta los resultados obtenidos y la interpretación critica de los mismos se recomiendan algunas medidas entre las cuales destaca la necesidad de desarrollar programas de gestión y control del estrés laboral del docente investigador, donde se dé un seguimiento sobre las causas, síntomas y consecuencias. Esto será con el apoyo de las autoridades universitarias con recursos económicos, humanos y materiales; para ello, se deberá contar con un “Centro de Atención y Apoyo al Docente Universitario” con personal altamente calificado. En este se elabora un programa de atención con reglamento institucional priorizando la atención del docente con problemas en la docencia y a los investigadores que la requieran al momento de iniciar, transcurrir y finalizar su incorporación al Sistema Nacional de Investigadores. En este se prefigura el mediador de conflictos, con autorización de los profesores que buscan su incorporación, y recién incorporados para la prevención y el afrontamiento del estrés laboral y sus derivaciones (sobrecarga, fatiga mental, desgaste físico emocional, parálisis facial, paro cardiaco, diabetes, cansancio y ansiedad generalizados, angustia, insomnio, gastritis, colitis, irritabilidad y altos niveles de presión arterial, entre otros), problemas derivados de las nuevas tecnologías (tecno estrés), revisión de materiales o producción académica, llenado al sistema, entre otros. Resulta importante e indispensable un Centro de Atención al Profesorado.

Tomando en cuenta que la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera al estrés laboral y por ende a las derivaciones del mismo como un padecimiento o enfermedad, será prudente que la institución para la cual los investigadores prestan sus servicios considere al menos como una posibilidad el hecho de conceder un periodo de incapacidad a los docentes que sean diagnosticados con dicho padecimiento, para que el individuo pueda recibir la atención adecuada, además de recuperar la energía necesaria para llevar a cabo de forma efectiva las tareas propias de la docencia y la investigación que las instituciones le demandan. Este mismo año la OMS a través de diversos medios de comunicación internacionales dio a conocer de manera oficial la disposición que señala al estrés laboral (burnout) como una enfermedad, un ejemplo de lo anterior se plasma en la siguiente noticia:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el “burnout”, asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo, como una enfermedad, luego de décadas de estudio, sin embargo, su diagnóstico entrará en vigor a partir de 2022. El término “burnout”, (“quemarse” o agotamiento laboral) fue incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades, lo que permitirá que médicos y centros de salud, incluso aseguradoras podrán tratar los síntomas a partir del 2022, anunció este martes la OMS, que indicó que la clasificación fue resultado de las investigaciones de especialistas de todo el mundo. La OMS especificó que el “burnout” no es una “condición médica”, y lo define como un “síndrome derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no fue gestionado con éxito. (Forbes, mayo 2019).

La relevancia de lo anterior tiene efectos no solo a nivel individual en el investigador y por los padecimientos derivados del burnout en la salud del individuo, sino que la institución misma puede verse afectada por esta situación, ya que, el rendimiento de los docentes que sufren de burnout se verá mermado y como consecuencia de esto es probable que se vea afectado por una parte la calidad en la educación a nivel institucional y por otra parte el ambiente laboral.

REFERENCIAS

Almeida, F. M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelista, R., Gomes, A., Vieira, B. (2015). *Síndrome de Burnout: un estudio con profesores*. Salud de los Trabajadores, vol. 23, núm. 1, pp. 19-27. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/3758/375841582003.pdf>

(consultado el día 24/05/18)

Álvarez, I. A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Edición: Sans Growing Brands. Barcelona.

Arís, R. N. (2009). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, vol. 7, núm. 2, pp. 829-848. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/2931/293121945012.pdf>

(consultado el día 21/05/18)

Barraza, M. A y Jaik, D. A. (2011). *Estrés, burnout y bienestar subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. México: ReDie. Recuperado de:

https://www.academia.edu/3531566/Estr%C3%A9s_Burnout_y_Bienestar_Subjetivo

(consultado el día 19/05/18)

Barraza M. A., Ortega M. F y Ortega M. M. (2012). *Síndrome de burnout en alumnos de los doctorados en educación de durango*. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 17, núm. 2, pp. 377-386. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/292/29224159009.pdf>

(consultado el día 23/05/18)

Boeree, C. G. y Gautier, R. E. (2005). *Teorías de la Personalidad*. Santo Domingo, Dominican Republic: Universidad Iberoamericana.

Bórquez B. S. (2004). *Burnout, o estrés circular en profesores*. Pharos, vol. 11, núm. 1, pp. 23-34. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20811103>

(consultado el día 23/05/18)

Campuzano, L., Ocampo, I. y Nava, C. (2009). *Relación entre valoración de una situación y capacidad para enfrentarla*. SUMMA Psicológica US. México. Recuperado de:

<file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet->

[RelacionEntreValoracionDeUnaSituacionYCapacidadPar-3020310%20\(3\).pdf](RelacionEntreValoracionDeUnaSituacionYCapacidadPar-3020310%20(3).pdf)

(consultado el día 25/05/18)

Cárdenas R. M., Méndez H. L y González R. M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*. Actualidades Investigativas en Educación, vol. 14, núm. 1, pp. 1-22. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006>

(consultado el día 22/05/18)

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the human service organizations*, Nueva York: Preager, pp. 53-56.

Clasificación Internacional de Enfermedades. (abril, 2019). Recuperado de:

<https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

(consultado el día 23/05/19)

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (2019). Sistema Nacional de Investigadores. Recuperado de:

<https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores>

(consultado el día 28/08/2019).

Correa, C. Z., Muñoz, Z. I y Chaparro, A. (2010). *Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia*. Revista de Salud Pública, vol. 12, núm. 4, pp. 589-598. Recuperado de:

<http://ucsj.redalyc.org/articulo.oa?id=42217796006>

(consultado el día 20/05/18)

Díaz, B.F y Gómez, I. (2016). *El síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010*. Psicología desde el caribe, vol. 33, num.1. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/327709790/Sindrome-de-Burnout-en-Lationoamerica> (consultado el día 20/05/18)

EAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a. Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=DglqVCc> (consultado el día 20/06/19)

Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press. pp. 27.

Enzmann, D., Schaufeli, W.B., Janssen, P., Rozeman, A. J. (2000). *Dimensionality and validity of the burnout measure*. Occup. Organ. pp. 332.

Enzmann, D., Schaufeli, W., Wilmar, B., Janssen, P. & Rozeman, A. (1998). *Dimensionality and validity of the Burnout Measure*. Journal of Occupational and Organization Psychology, pp. 332.

Eysenck, H.J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL. Thomas. pp. 100-117.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout Journal of Social Issues Burn-out. Nueva York: Doubleday, pp. 159-165.

Forbes. (28 de mayo 2019). Recuperado de:

<https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>

(consultado el día 03/07/19)

García, R. Teresa., Vieiro, I. P y Gómez, T. M. (2010). *Síndrome de burnout y alteraciones de la voz en un grupo de docentes*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1, pp. 641-649. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/3498/349832324068.pdf>

(consultado el día 20/05/18)

Gil-Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Recuperado de:

<http://psicopediahoy.com/burnout-teoria-intervencion/>

(consultado el día 02/05/18)

GIL-MONTE, P. (2003). *Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 19, núm. 2, pp. 181-197.

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

(consultado el día 01/05/18)

Gómez Ortiz, Viviola (1922-2002) Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 37, núm. 1, 2005, pp. 207-209

Gómez, V. (2005). *Richard Stanley Lazarus*. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 37, núm. 1, pp. 207-209. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>

(consultado el día 20/05/18)

Guerrero, B. E. (2002). *Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, núm. 43, pp. 93-112. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/274/27404309.pdf>

(consultado el día 20/05/18)

Guerrero, J. (2003). *Los roles no laborales y el estrés en el trabajo*. Revista Colombiana de Psicología, núm. 12, pp. 73-84. Recuperado de:

<http://ucsi.redalyc.org/articulo.oa?id=80401207>

(consultado el día 23/05/18)

Huber, G. (1986). *Stress y conflictos*. Métodos de superación. Madrid: Paraninfo.

Ivancevich, J. M y Matteson, T. M. (1989). Estrés y trabajo. México: Editoriales Trillas.

Juárez, G. A. (2014). *Entrevista con Christina Maslach: Reflexiones sobre el síndrome de Burnout*. Liber, vol. 20, núm. 2. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001
(consultado el día 21/05/18)

Juárez, G. A., Idrovo, Á., Anabel Camacho, Á. A y Placencia, R. O. (2014). *Síndrome de Burnout en población mexicana: Una revisión sistemática*. Salud Ment, vol.37 no.2. recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000200010
(consultado el día 23/05/18)

La ley de salud mental del estado de Zacatecas. (2018). Poder legislativo del estado de Zacatecas. Recuperado de:
<http://www.congresozac.gob.mx/f/todojuridico&cual=230>
(Consultado el día 15/06/19)

Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Ediciones Martínez Roca.

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Roca, S.A.

Markham, U. (1992). *Guía práctica para superar el estrés. Una actitud positiva ante el estrés*. Barcelona: Indigo.

Martínez, E.S. y Díaz, D.A. (2007). *Una aproximación psicosocial al estrés escolar*. Educación y Educadores, vol. 2, núm. 10. pp. 11-22. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/834/83410203.pdf>

(consultado el día 23/06/18)

Martínez P. A. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia, núm. 112. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3307970>

(consultado el día 22/05/18)

Maslach, C y Jackson, S. (1996) “*Maslach burnout inventory manual*”, Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.

Milenio digital, 24 de abril de 2015. Recuperado de:

<https://www.milenio.com/negocios/estres-laboral-afecta-la-productividad-de-tu-empresa>

(consultado el día 20/07/19)

Moriana, J y Herruzo C. J. (2004). *Estrés y burnout en profesores*. International Journal of Clinical and Health Psychology, vol. 4, núm. 3, pp. 597-621. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>

(consultado el día 19/05/18)

Quiceno, J. M y Vinaccia A. S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". Acta Colombiana de Psicología, vol. 10, núm. 2, pp. 117-125. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>

(consultado el día 22/05/18)

Quintanilla, N, B. (2003). *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid. Ed. Marcial Pons, pp. 142-159.

Reglamento del sistema nacional de investigadores. (2019). Sistema Nacional de Investigadores. Recuperado de:

<https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/marco-legal/reglamento-sni/13493-reglamento-sni/file> (Consultado el día 28/08/2019).

Rodríguez, L., Oramas, A y Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México*. Salud de los Trabajadores, vol. 15, núm. 1, pp. 5-16, recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002>

(consultado el día 20/05/18)

Rodríguez R., Guevara A. A., Viramontes A. E. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>

(consultado el día 22/05/18)

Rubio, J. (2003). Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores. (Tesis doctoral). Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=1494>

(consultado el día 22/05/18)

Ruiz de Chávez, D. (no aparece el año). Síndrome de Burnout en docentes. Programa de Maestría en Ciencias de la Salud. Unidad Académica de Medicina Humana. pp. 1-10. Recuperado de:

http://mcs.reduaz.mx/ibnsina/2010v1t1/i_02-2010_5.pdf

(consultado el día 23/05/18)

Salud mental: un estado de bienestar (diciembre de 2013). Organización Mundial de la Salud. Recuperado de:

http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

(consultado el día 10/10/18)

Sampieri, H. R (2014). *Metodología de la investigación*. La rutas cuantitativas-cualitativas y mixta. 6ta edic. Mc GrawHill. México.

Sánchez, M y Maldonado O. L. (2003). *Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA*. Revista de Ciencias Sociales, vol. IX, núm. 2, pp. 323-335. Recuperado de:

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

(consultado el día 21/05/18)

Sandín, B. (1995). *El estrés*. En A. Bellock, B. Sandín y F. Ramos, *Manual de Psicopatología*. pp. 3-52. Madrid: McGraw-Hill.

Sandin, B. (1995). *El estrés*. En A. Bellock, B. Sandin y F. Ramos, *Manual de psicología*. pp. 5. Madrid: McGraw-Hill.

Saura, M., Simo, P., Enache, M y Fernandez, V. (2011). *Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral*. Analíticos de Políticas Educativas, vol. 19, pp. 1-25. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275019735004>

(consultado el día 22/05/18)

Schaffner, A. K. (2017). *Agotamiento Emocional: una historia*. Universidad de Kent (Reino Unido).

Secretaria de salud (02 de septiembre de 2015). *Programa de Acción Específico - Salud Mental 2013-2018*. Recuperado de:

<https://www.gob.mx/salud/documentos/programa-de-accion-especifico-salud-mental-2013-2018>

(Consultado el día 15/06/19)

Selye, H. (1954) *The stress of life*. New York: McGraw Hill Book Company, Inc.

Selye (1974) citado por Vallejo (2011) pp. 10.

Slipak, O.E. (1991). *Historia y concepto del estrés* (1ra. Parte). ALCMEON. 3 pp. 355- 360. Recuperado de: https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm (consultado el día 20/08/18)

Solar, X. (2001). *Estrés laboral y burnout en servicios de salud*. UNESCO. Recuperado por: <https://es.unesco.org/> (Consultado el día 15/06/19)

Stake, R. (2007). *Investigación con estudios de caso*. Ediciones Morata, Madrid.

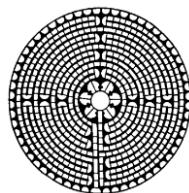
Travers, C. J y Cooper, C. L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.

Urquidi T. L y Rodríguez J. J. (2010). *Estrés en profesorado universitario mexicano*. Actualidades Investigativas en Educación, vol. 10, núm. 2, pp. 1-21. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44717910006.pdf> (consultado el día 19/05/18)

Versión española de la cuarta edición de la obra original en la obra inglesa (1995). DSM-4. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Editorial MASSON S.A. Barcelona España.

ANEXOS

ANEXO A



Universidad Autónoma De Zacatecas

“Francisco García Salinas”

Unidad Académica de Docencia Superior

Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas

INSTRUMENTO I

Instrucciones: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

Dimensión: Proceso de incorporación (evaluación)

1. La producción es suficiente para la evaluación e incorporación en el SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.

2. Trabajar en la producción antes de la convocatoria del SNI me cansa
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.

3. Trabajo con mucha eficacia antes de aparecer la convocatoria de evaluación del SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.

4. Durante el proceso de incorporación al SIN me desgasto
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.

5. Estoy influyendo positivamente en la vida institucional a través de mi participación en la Evaluación del SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.

6. El interés de pertenencia al SNI me está endureciendo emocionalmente

- () Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
7. Siento mucha energía durante el proceso de incorporación al SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 8. Siento frustrado al preparar la producción para la evaluación al SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 9. Puedo solucionar los problemas que se presentan durante el momento de aparición de convocatoria para evaluación al SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 10. Me siento atrapado en la captura de información durante la evaluación del SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 11. Me siento bloqueado por la falta de información para realizar el trabajo de captura para la evaluación al SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 12. La burocracia interfiere al no proporcionar constancias en tiempo y forma para la conformación del expediente de la evaluación en el SNI.
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 13. Tengo demasiadas cosas que hacer en muy poco tiempo. Debo trabajar en mi propio tiempo.
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 14. Mi carga de trabajo es abrumadora.
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 15. Me encuentro ante la incertidumbre de pertenecer al SIN y eso me estresa.
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
 16. Las reglas de evaluación al SNI están cambiando constantemente y eso es preocupante.
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.

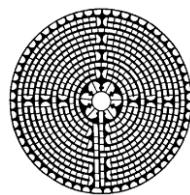
Dimensión: DERIVACIONES

17. Me siento emocionalmente agotado antes de la convocatoria a SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
18. Cuando termino la captura en el sistema de CV para evaluación en el SNI me siento vacío
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
19. Me siento estimulado después de haber trabajado satisfactoriamente en la captura de información para Evaluación del SNI

- () Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
20. Creo que consigo muchas cosas valiosas al final con la evaluación
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
21. Me siento fatal una vez se conozca los resultados de evaluación siempre y cuando no aparezca en la lista de aceptados.
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
22. Me parece que el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es bondadoso
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
23. El sistema (SNI) es demasiado riguroso y difícil de lograr.
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
24. Los créditos por mi trabajo los obtienen otros. Mi trabajo no es apreciado por los evaluadores del SNI
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
25. Mi trabajo no me satisface. Tengo realmente pocos éxitos
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
26. Me han surgido enfermedades colaterales al stress como presión al evaluarme en el SNI (parálisis facial, paro cardiaco, diabetes, otras.)
() Muy de acuerdo () De acuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo.
27. Comente el tipo de enfermedad derivada colateralmente al momento de incorporarse al SNI
-
-

28. Considera necesario exponer la salud y pasar por stress y derivaciones al Evaluarse al SNI.
-
-

ANEXO B



Universidad Autónoma De Zacatecas

“Francisco García Salinas”

Unidad Académica de Docencia Superior

Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas

INSTRUMENTO II

Dimensión: Escala de Estrés Percibido (PSS)

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el proceso de incorporación al SNI. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia se ha visto afectado?	0	1	2	3	4
2. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar sus angustias?	0	1	2	3	4
3. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas que surgen en este proceso?	0	1	2	3	4

5. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los problemas que surgen durante este proceso?	0	1	2	3	4
6. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar problemas que surgen durante este proceso?	0	1	2	3	4
7. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van saliendo bien?	0	1	2	3	4
8. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todos los problemas que surgen durante este proceso?	0	1	2	3	4
9. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades que surgen en este proceso?	0	1	2	3	4
10. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4
11. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12. Durante la aparición de la convocatoria a SNI y el cierre de fecha de la misma, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4