

ISBN 978-607-99563-3-2

PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE ESTRÉS EN LA DOCENCIA

COORDINADORES
BRENDA MARINA MARTÍNEZ HERRERA
CECILIA ESPERANZA OSTOS CRUZ | ELSA SUÁREZ JASSO

AUTORES
ABRIL REYES ELOX | ALMA ROSA GALINDO MONFIL
BRENDA MARINA MARTÍNEZ HERRERA | CECILIA ESPERANZA OSTOS CRUZ
ELSA SUÁREZ JASSO | ESTEFANIA CUACUA RIVERA
JOCELYN AMAYRANI GÓMEZ SALAZAR | NANCY ARACELI OLIVARES RUIZ



PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE ESTRÉS EN LA DOCENCIA

COORDINADORES

BRENDA MARINA MARTÍNEZ HERRERA
CECILIA ESPERANZA OSTOS CRUZ
ELSA SUÁREZ JASSO

AUTORES

ABRIL REYES ELOX,
ALMA ROSA GALINDO MONFIL,
BRENDA MARINA MARTÍNEZ HERRERA,
CECILIA ESPERANZA OSTOS CRUZ,
ELSA SUAREZ JASSO,
ESTEFANIA CUACUA RIVERA,
JOCELYN AMAYRANI GÓMEZ SALAZAR ,
NANCY ARACELI OLIVARES RUIZ

EDITORIAL

©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A. C.2021



RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C
DUBLÍN 34, FRACCIONAMIENTO MONTE MAGNO
C.P. 91190. XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO.
CEL 2282386072
www.redibai.org
redibai@hotmail.com

Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-99603)
Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.
Presentación en medio electrónico digital: Descargable
La imagen de portada cuenta con licencia autorizada.
Formato: PDF 4 MB
Fecha de aparición 16/11/2021
ISBN 978-607-99563-3-2

Derechos Reservados © Prohibida la reproducción total o parcial de este libro en cualquier forma o medio sin permiso escrito de la editorial o los autores.



ISBN: 978-607-99563-3-2



EDITA: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI)

Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-99603)

Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.

Presentación en medio electrónico digital: Descargable

La imagen de portada cuenta con licencia autorizada.

Formato PDF 4 MB

Fecha de aparición 16/11/2021

ISBN 978-607-99563-3-2



Xalapa, Veracruz. México a 10 de septiembre de 2021

DICTAMEN EDITORIAL

La presente obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; en el primero, se sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de la RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C., cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. En el segundo proceso de dictaminación se seleccionaron expertos en el tema para la evaluación de los capítulos de la obra y se procedió con el sistema de dictaminación a doble ciego. Cabe señalar que previo al envío a los dictaminadores, todo trabajo fue sometido a una prueba de detección de plagio. Una vez concluido el arbitraje de forma ética y responsable del Comité Editorial y Científico de la Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. (REDIBAI), ***se dictamina que la obra "Percepción de los factores de estrés en la docencia" cumple con la relevancia y originalidad temática, la contribución teórica y aportación científica, rigurosidad y calidad metodológica, rigurosidad y actualidad de las fuentes que emplea, redacción, ortografía y calidad expositiva.***

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-99603)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072



ISBN: 978-607-99563-3-2



Xalapa, Veracruz. México a 16 de noviembre de 2021

CERTIFICACIÓN EDITORIAL

RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI) con sello editorial N° 978-607-99603 otorgado por la Agencia Mexicana de ISBN, hace constar que el libro "PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE ESTRÉS EN LA DOCENCIA" registrado con el ISBN 978-607-99563-3-2 fue publicado por nuestro sello editorial con fecha de aparición del 16 de noviembre de 2021 cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

Fue evaluado por pares académicos externos y aprobado por nuestro Comité Editorial y Científico y pre-dictaminado por el Comité Editorial de la Red Iberoamericana de Académias de Investigación A.C. (REDIBAI)

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder y disponibles en Editorial RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI), los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran. La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página <http://www.redibai-myd.org>

Doy fe.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Académias de Investigación, A.C. (978-607-99603)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072



ISBN: 978-607-99563-3-2



INDICE

PRESENTACIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
DISEÑO DEL INSTRUMENTO PARA EL DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES.....	5
CECILIA ESPERANZA OSTOS CRUZ	
NANCY ARACELI OLIVARES RUIZ	
ABRIL REYES ELOX	
CAPÍTULO II	
APLICACIÓN Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	53
ELSA SUAREZ JASSO	
BRENDA MARINA MARTÍNEZ HERRERA	
JOCELYN AMAYRANI GÓMEZ SALAZAR	
CAPÍTULO III	
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA MODIFICAR LOS FACTORES CAUSANTES DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES.....	90
BRENDA MARINA MARTÍNEZ HERRERA,	
ALMA ROSA GALINDO MONFIL,	
ESTEFANÍA CUACUA RIVERA	

PRESENTACIÓN

En agosto del año 2016, 4 docentes de tiempo completo adscritas a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana región Xalapa, interesadas en investigar temas de vanguardia que impactaran en las estrategias de enseñanza-aprendizaje de su práctica docente, realizaron de manera conjunta actividades de investigación en proyectos para favorecer el aprendizaje y automatizar procesos en las organizaciones. Entre las investigaciones realizadas y publicadas se pueden enlistar las siguientes: Desarrollo de aplicación móvil como objeto de aprendizaje para la experiencia educativa de computación básica, Objeto de aprendizaje para Fundamentos de Algorítmica implementado en una Plataforma Web, Diseño instruccional del objeto de aprendizaje: Cálculo de la tasa de rendimiento mínima aceptable en la evaluación de proyectos de inversión; Desarrollo de un sistema WEB para la expo-emprendedores de la Facultad de Contaduría y Administración, Factibilidad de crear la empresa OrgaRep, La necesidad de diseñar un programa inductivo de capacitación para la dirección de trabajos recepcionales de la Facultad de Contaduría y Administración.

El perfil multidisciplinario de las integrantes del grupo de colaboración permitió dirigir tesis de manera conjunta en las Licenciaturas de Administración, Contabilidad, Sistemas Computacionales Administrativos, Gestión y Dirección de Negocios.

En noviembre del 2019 el grupo de colaboración multidisciplinario fue reconocido por la SEP como Cuerpo académico con el nombre “Innovación en los procesos de formación integral en las IES” con la clave UV-CA-517 y la línea de investigación que cultiva se orienta a la investigación, generación y evaluación de estrategias, modelos, métodos y procesos innovadores orientados al aprendizaje y formación de los estudiantes con miras a su integración exitosa en la Sociedad del Conocimiento.

En el año 2020 el Cuerpo académico fue beneficiado en la Convocatoria de fortalecimiento de Cuerpos Académicos con el convenio 511-6/2020-7836 para desarrollar el proyecto intitulado “El estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración”, cuyo objetivo general es “Identificar las causales del estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, región Xalapa” y el cual da nombre a la presente obra.

El proyecto involucra la participación de 5 académicas de tiempo completo y 3 tesista de la Licenciatura en Administración.

En el ejercicio docente de los integrantes del Cuerpo Académico, se percibe que los académicos pueden ser sujetos de estrés laboral, lo cual puede afectar en su actuar dentro del salón de clases, por ello surge la inquietud de identificar los factores de estrés mas relevantes entre los académicos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana región Xalapa, a través de un diagnóstico, el cual podría coadyuvar para desarrollar un programa de intervención que contribuya a su bienestar e impacte en su desempeño académico.

Los objetivos específicos de la investigación cuyos resultados se presentan en cada capítulo son:

- 1.-Obtener un instrumento validado para determinar los factores del estrés laboral en el personal docente de la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa.
- 2.- Aplicar el instrumento y analizar los resultados para determinar los factores del estrés laboral en el personal docente de la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa.
- 3.-Contribuir a la mejora del desempeño académico con la finalidad de impactar en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, a traves de un programa de intervención para los docente de la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa.

A partir de instrumentos ya aplicados en otras instituciones de educación superior, se diseña y valida con juicio de expertos la encuesta en línea para recolectar la información de la cual se puedan identificar las causales del estrés laboral de los docentes de tiempo completo, horas base e interinos adscritos a la Facultad de Contaduría y Administración, durante el periodo febrero-julio 2021

Lo anterior impacta directamente a nuestra línea de investigación "innovación educativa para la formación integral del estudiante", ya que con los resultados se espera contribuir a la mejora del desempeño académico, lo cual permeará en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Capítulo I

La investigación se inicia analizando los antecedentes de factores del estrés en otras universidades, lo cual nos ayuda a identificar los factores de estrés psicosocial. Posteriormente, se diseña un instrumento que sirva como herramienta de diagnóstico, el cual se valida ante juicio de expertos.

Capítulo II

El instrumento es dirigido a los docentes, técnicos académicos e investigadores de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa de la Universidad Veracruzana, que respalda el objetivo de la investigación a través de la compilación de los resultados que se consiguieron por medio de la aplicación de una encuesta, mostrándose de forma gráfica los resultados obtenidos, acompañados de un breve análisis de cada una de las secciones que lo componen.

Capítulo III

A partir de la identificación de los factores de estrés en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, se propone un programa que coadyuve a la mejora del desempeño docente, mismo que impactará en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Así mismo, esta investigación contribuirá con el Plan General de Desarrollo 2030 de la Universidad Veracruzana, en el Eje estratégico II. Fortalecimiento de la función académica.

Por otro lado, como proyectos futuros, esta investigación podría ser replicada en otras Facultades de la Universidad, beneficiando así a otros segmentos de la comunidad universitaria, formando mejores profesionistas, impactando así a una mejora en el proceso educativo, permeando a la sociedad en general

CAPÍTULO I

INSTRUMENTO PARA EL DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

INSTRUMENTO PARA EL DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

OSTOS CRUZ, CECILIA ESPERANZA¹. OLIVARES RUIZ, NANCY ARACELI².
REYES ELOX, ABRIL³.

RESUMEN

En cualquier ámbito laboral, es importante que el recurso humano se encuentre realizando sus actividades bajo un clima organizacional adecuado, con una buena salud tanto física como mental. Desafortunadamente, en este contexto actual que estamos viviendo, muchos factores intervienen para que los individuos, en varios casos, se encuentren sometidos a altos niveles de estrés. Este estrés, puede traer consigo diversos padecimientos, los cuales, llegan a incapacitar a los empleados para desempeñar sus tareas.

En este sentido, en el ámbito académico, también los docentes se enfrentan a situaciones de estrés, las cuales pueden resultar por diferentes causas, siendo este el punto medular de esta investigación: realizar un diagnóstico de los factores que generan estrés en los académicos, específicamente, de la Facultad de Contaduría y Administración. Por tal motivo, y como primera etapa, este trabajo presenta el diseño de un instrumento que permitirá identificar, a través de diferentes ítems agrupados en dimensiones, los factores que le generan estrés a los profesores.

Palabras claves: estrés, factores, diagnóstico, docentes, instrumento

¹ Universidad Veracruzana, ceostos@uv.mx

² Universidad Veracruzana, nolivares@uv.mx

³ Universidad Veracruzana, zs17009589@uv.mx

INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene por objeto brindar información respecto del proceso llevado a cabo en el diseño de un instrumento que nos permitirá indagar sobre cuáles son los factores determinantes del estrés laboral en los Docentes de la Facultad de Contaduría y Administración.

Por lo que se aborda como antecedente de dicha investigación la necesidad de conocer las posibles causas que intervienen para que un docente perciba el estrés que acumula por sus actividades académicas, lo cual nos permitirá concretar qué tipo de dimensiones deben abordarse en la realización de dicho instrumento.

Como es conocido, diversos autores han investigado sobre el estrés laboral, su conceptualización, causas y consecuencias de ello en los trabajadores; lo que conduce a comprender la importancia del tema en cualquier ámbito, principalmente cuando la actividad a desarrollar tiene un impacto en la formación integral de personas que, en un futuro, se desarrollarán en la sociedad como profesionistas.

Este capítulo incluye elementos de importancia para la realización de un instrumento que permita descubrir las causas por las que se genera el estrés laboral en docentes de la Facultad; lo que se argumenta dentro de los antecedentes de la investigación; se presenta como primer punto, la delimitación de los objetivos de esta investigación y se propone la hipótesis a confirmar sobre la necesidad de un instrumento que permitirá realizar la investigación.

Para tal efecto, aquí incluimos conceptos trascendentes como el de estrés, estrés laboral, tipos de estrés y posibles causas. Así también, es importante señalar las consideraciones respecto de la salud laboral y los riesgos que podrían interferir en ella, como son los riesgos psicosociales, particularmente los considerados en la NOM35-STPS-2018 consultada, así como los factores de dichos riesgos.

Es necesario describir aquí el contexto de aplicación, pues debemos conocer información respecto del lugar de trabajo, así como las condiciones y normativa que pueden marcar la pauta para la aparición de posibles factores de estrés en el trabajo.

Finalmente, se aborda el proceso de diseño del instrumento, la justificación de las dimensiones consideradas para su elaboración y la definición de éstas; así como también se hace la descripción del proceso de validación del instrumento en cuestión, pues fue necesaria la participación de expertos para que su opinión nos permitiera obtener un resultado adecuado en el diseño del instrumento.

DESARROLLO

Antecedentes

De acuerdo a Tesis realizada por Reyes (2021), el “estrés laboral es una creciente presión que sufren las personas en su entorno laboral, esto conlleva a que el estrés afecte a cada persona de manera diferente, pues cada persona desarrolla aptitudes y actitudes diversas en el entorno laboral y personal; incluso pudiendo afectar su sistema nervioso. Generalmente las causas son: el trabajo principalmente, finanzas personales, tráfico vehicular, problemas familiares.” (IMSS, 2016)

El docente ciertamente siempre tendrá presión en la realización de su trabajo, debido a que requiere invertir su tiempo y concentración en las actividades encomendadas, al tener que planear y dar clases, planear las actividades a desarrollar, así como la revisión de proyectos, exámenes, entre otras cosas. Todas estas actividades no son fáciles por lo que el docente comienza sintiendo presión y termina manifestando de alguna manera padecimiento de estrés laboral, lo que es generado por diversas razones.

En la actualidad, para combatir el estrés laboral se utiliza algún (os) métodos como la “relajación”, el ejercicio terapéutico, la meditación, escuchar música, practicar algún deporte, así como llevar una alimentación sana, entre otras.

Estos métodos han tenido resultados favorables para quienes sufren de estrés laboral, ya que les ayuda a poner en orden sus ideas, sus pensamientos, y así realizar sus actividades adecuadamente, al tener tranquilidad mental les es más fácil realizar la tarea encomendada.

El estrés laboral no daña solo a los docentes, sino que también a su entorno. Un docente con estrés puede manifestar frustración, enojo, irritación, etc., haciendo que su desempeño no sea el adecuado.

Justificación

Considerado por la tesis realizada por Reyes (2021), “el estrés laboral es un tipo de estrés que afecta el bienestar físico y psicológico, que puede afectar el clima organizacional. El estrés laboral puede afectar de manera positiva o negativa. Cuando afecta de manera positiva es nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana que ejerce una función de protección del organismo y el negativo es un nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación que provoca disfunciones en la persona. (IMSS,2016)

El estrés laboral en los docentes es una situación que se ha generado por años, posiblemente año con año se va agravando, pues día con día todo va actualizándose, por ejemplo, la tecnología, y con el tiempo van surgiendo nuevos métodos de enseñanza que deben aprender para enseñar, tomando en cuenta que no solo imparten una materia o a un solo grupo de alumnos, por lo que la cantidad de trabajo puede ser factor de estrés, además de contar con otras actividades que deban desarrollar a la par de sus clases.

Por ello, se considera necesario conocer los factores que intervienen en la aparición del estrés laboral en los docentes, pues el conjunto de actividades que desarrollan puede ser un factor sustancial que acentúe las consecuencias derivadas del mismo.

Llevar a cabo el diseño de un instrumento para detectar las causas de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, se consideró con la finalidad de conocer cuáles son los factores que puedan ser determinantes, con intención de desarrollar estrategias que permitan combatirlos, reduciendo el estrés y las posibles consecuencias de ello.

Al detectar cuáles son los factores de estrés, se pueden crear soluciones rápidamente antes de causar algún problema en la persona, hoy en día se tiene conocimiento de una amplia gama de factores que contribuyen en gran medida a la aparición del estrés laboral, por lo que se han creado tratamientos para

contrarrestarlos; por ello, con la elaboración de esta herramienta puede llegar a conocerse nuevos factores.

Al lograr detectar si los docentes consideran padecer estrés laboral, se pueden crear estrategias para mejorar su calidad de vida, tanto en su vida personal como su rendimiento en el ámbito laboral. Con esta aportación, puede lograrse incluso detectar el factor de estrés que más le afecte al docente, permitiendo que logre afrontarlo con mayor seguridad y eficacia.

Delimitación.

La aplicación de este instrumento, Diseño de un instrumento que permita detectar las causas o factores del estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración región Xalapa.

Objetivos de la investigación.

De acuerdo a la necesidad de conocer los factores o causas que puedan generar el estrés laboral en los docentes, se determinan tanto el objetivo general de esta investigación, como los objetivos particulares que nos permitirán concluir exitosamente ésta.

Objetivo General:

Diseñar un instrumento que permita determinar cuáles son las posibles causas de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración

Objetivos particulares:

- > Definir conceptos como docencia y estrés
- > Definir qué son los factores/ causas de estrés laboral
- > Conocer el contexto de aplicación.
- > Conocer las actividades académicas
- > Definir los riesgos laborales y psicosociales
- > Conocer los factores de riesgo psicosocial.

Hipótesis

El diseñar un instrumento de evaluación para los docentes permitirá conocer las causas de estrés laboral en ellos.

Variable dependiente:

- La elaboración de un instrumento ayuda a determinar las causas que pueden originar el estrés laboral en los docentes de una institución de educación superior.

Riesgos de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo considera como riesgo de trabajo “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo” (art. 473).

La misma Ley define los accidentes y enfermedades que se pueden presentar al llevar a cabo una actividad laboral.

Accidente de trabajo. Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél (art. 474).

Enfermedad de Trabajo. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (art. 475).

Según tesis realizada por Reyes (2021), el autor Bernardo Moreno Jiménez, 2011. p. 5. dice: El trabajo físico, la mano de obra obligada, no ha sido bien vista a lo largo de la historia. Carente de cualquier protección, el trabajo era una forma de subsistencia que comprometía la salud de quienes no tenían más remedio que asumirlo. En el esclavismo, en el viejo sistema de producción oriental, el concepto

de condiciones de trabajo y riesgo carecía de sentido. Carecía de valor el mismo trabajo físico que era considerado servil y sin valor, y la posible mala salud derivada era un problema individual de quienes trabajaban.

Sin importar el ámbito de ocupación, los riesgos laborales deben evaluarse adecuadamente para la correcta prevención.

Se requiere hacer un análisis preventivo en las actividades a realizar, por lo que se destaca que además de la clasificación que la Ley hace respecto a los riesgos laborales, se puede identificar una variedad en riesgos comunes en el trabajo, de acuerdo al ámbito profesional en el que se desempeña una persona.

Los riesgos se pueden considerar como una amenaza a la salud y que pueden originarse generalmente del trabajo. Los riesgos que se asocian comúnmente son los riesgos químicos, físicos y ambientales, mismos que pueden relacionarse con los accidentes de trabajo; sin embargo existen otros riesgos que pueden desembocar en enfermedades como lo es la presión ejercida hacia los trabajadores.

Por mencionar una lista de riesgos relacionados al trabajo tenemos lo siguiente:

- > Riesgos físicos, donde encontramos como ejemplo el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, etc. que se relacionan directamente con las condiciones físicas que se tienen en lugar de trabajo.
- > Riesgos químicos, que se producen por los procesos llevados a cabo en actividades específicas y el medio ambiente en el que estas se desarrollan.
- > Riesgos biológicos, se deben a la exposición del individuo a microorganismos que pueden ocasionar enfermedades; como lo son los virus, parásitos o bacterias.
- > Riesgos ergonómicos que están relacionados con las posturas inadecuadas, movimientos bruscos repetidos, etc.
- > Riesgos psicosociales, se relacionan con el estrés, la fatiga laboral, etc.

- > Riesgos mecánicos que se llevan a cabo al utilizar herramientas o maquinarias sin la capacitación adecuada y se pueden traducir a lesiones corporales.
- > Riesgos ambientales, que pueden ser ocasionados por fenómenos naturales o alguna acción humana difícil de controlar.

Para fines de nuestra investigación nos abocaremos a realizar un análisis sobre los riesgos psicosociales que dan lugar al estrés y que ponen en riesgo la salud laboral personal del individuo.

Estrés laboral

La palabra estrés se deriva del griego stringere, que significa provocar tensión. El término estrés fue utilizado en el siglo XIV para expresar dureza, tensión, adversidad o aflicción.

El doctor Hans Selye (citado por Davis, K. y Newstrom, J. 1987), endocrinólogo de la Universidad de Montreal, es reconocido como “el padre del concepto estrés”, ya que sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativas al estudio de este fenómeno. (Aldrete Rguez., Ma. Guadalupe; Cruz Pérez, Oscar, 2013).

Si bien el estrés puede generarse en el interior del individuo, es necesario considerar que la respuesta del organismo obedece a las alteraciones que se puedan presentar en el entorno de éste. Por lo que es común pensar que la tensión del individuo depende de la forma de afrontar sus actividades y el medio ambiente, que son agentes con los que interactúa cotidianamente y que afectan su conducta positiva o negativamente.

Podemos determinar que el lugar de trabajo, la carga laboral y el ambiente en el que se desarrolla ésta, son factores externos que intervienen para la presencia del estrés.

El estrés del trabajo puede confundirse con los retos que se nos presentan al realizar nuestras actividades.

Reyes (2021), en su tesis cita que “el reto nos energiza física y psicológicamente, nos motiva a aprender destrezas nuevas y a dominar nuestro trabajo. Cuando se enfrenta un reto nos sentimos relajados y satisfechos. Por eso, el reto es un ingrediente importante para un trabajo saludable y productivo. La importancia del reto en nuestra vida laboral es posiblemente lo que la gente refiere cuando se menciona que “un poquito de estrés es bueno para usted”. Pero en ocasiones la situación es diferente, el reto se torna en demandas de trabajo que no pueden enfrentarse, la relajación en extenuación y el sentido de satisfacción se vuelve sensación de estrés. En breve, el escenario es propicio para la enfermedad, las lesiones y el fracaso laboral.” (José Miguel Ramos González, 2001,p. 86)

Tipos de estrés

Según el impacto que genera en la persona que lo padece, puede considerarse un estrés positivo y el diestrés o estrés negativo.

Cuando se está bajo presión el organismo percibe una sensación de energía que interpreta como algo positivo y genera una sensación de felicidad al experimentarlo, por lo que se considera como un estrés positivo, pues una actividad mayor se asocia con la motivación que sentimos ante determinada situación.

El diestrés o estrés negativo puede generar ansiedad y un cierto desequilibrio que no permitirá el logro de objetivos; pues baja el ánimo, causa un sentimiento de tristeza, frustración o ira.

De acuerdo a la extensión del tiempo que pueda durar el estrés en el individuo puede clasificarse en tres tipos:

- > Agudo
- > Agudo episódico
- > Crónico

El estrés agudo obedece a las exigencias individuales y las de nuestro entorno, normalmente es por situaciones del pasado reciente o por expectativas que nos creamos del futuro. Las exigencias pueden desarrollarse de manera positiva, sin embargo puede transformarse en presión y ansiedad si nos obsesionamos a cumplirse.

Causas del estrés laboral.

Reyes (2021), menciona en su tesis que “según Stravroula Leka, Amanda Griffiths, Tom Crox, 2004.p. 6-7 las causas del estrés laboral están relacionados con la forma en que se define el trabajo y se gestionan las entidades, estos factores pueden llegar a ser perjudiciales, por lo que se les conoce como “peligros relacionados con el estrés”, existen alrededor de 9 categorías de estos peligros.”

En el entorno laboral, existen diversos agentes estresores que pueden ocasionar desequilibrio en el individuo. Algunos factores que son, generalmente, reconocidos como causas de dicho desequilibrio y estrés laboral son los siguientes:

- > Presión para terminar las tareas en un tiempo determinado.
- > Sobrecarga de trabajo
- > Infra carga de trabajo
- > Poca autonomía en el ritmo o en los tiempos de trabajo.
- > Ambigüedad en la función, desinformación del puesto y desempeño de funciones.
- > Conflicto del rol, competencias que no pertenecen al puesto.
- > Falta de seguridad, incertidumbre sobre la continuidad o no del trabajo.
- > Exigencias de adaptación, cambios repentinos en la organización.
- > Un supervisor exigente o control excesivo.
- > Compañeros de trabajo, desagradables o tóxicos.
- > Monotonía. Cuando el trabajo es repetitivo y no tiene nada de complejidad.
- > Poca participación en la toma de decisiones.
- > Estancamiento de la carrera profesional.
- > Salario bajo.

Salud Laboral

La Salud Laboral, según la definición propuesta por la OMS es “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplinaa busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”.

Atendiendo la definición de la OMS, la salud laboral es entonces considerada como la forma de minimizar, reducir y hasta eliminar los factores de riesgo en los centros de trabajo, así como en las tareas a realizar.

Riesgos psicosociales en el trabajo docente.

En el contexto laboral se han identificado una serie de factores psico- sociales, potencialmente negativos, vinculados con problemas de salud en los trabajadores. El concepto psicosocial se utiliza para hacer refe- rencia a condiciones derivadas de la organización del trabajo pero que son de distinta naturaleza a las exigencias, las demandas o estresores. Dichos factores no traen consigo una connotación negativa, siempre y cuando no escapen del control del trabajador, ya que de lo contrario podrían llegar a constituirse como una causa de trastornos mentales. Es necesario aclarar que la única razón por la cual los factores psicosocia- les en el trabajo se tornan negativas son las exigencias exageradas que no consideran los recursos, necesidades, expectativas y motivaciones humanas y consideran al trabajador como una simple herramienta de trabajo haciendo de lado sus sentimientos, ilusiones y metas. (Aldrete Rguez., Ma. Guadalupe; Cruz Pérez, Oscar, 2013)

Los riesgos psicosociales se consideran como consecuencias psicológicas, físicas y sociales que se presentan en el docente de manera negativa y deriva de la forma en que se organiza el trabajo. Aunque existe una gran cantidad de riesgos psicosociales, podemos mencionar algunos como: el estrés agudo o crónico, ausentismo laboral, síndrome de burnout, hostigamiento, discriminación, angustia, depresión, etc.

Factores de riesgo psicosocial en la docencia.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014; define los Factores de riesgo psicosocial como “Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

Así también, dicho Reglamento identifica acciones que los patrones deben tomar en cuenta en el centro de trabajo para minimizar los factores de riesgo psicosocial, según lo establece en su artículo 43.

Los factores de riesgos psicosociales en general, causan efectos negativos al estar expuesto a condiciones inseguras, en actividades con alta responsabilidad o que requieran de intensa concentración; por lo que se debería tener un descanso de 15 minutos, como mínimo, durante las actividades, así como un buen ambiente que ayude a disminuir los riesgos.

La NOM-035- STPS tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral así como la promoción de un entorno organizacional favorable para los centros de trabajo.

De acuerdo a dicha norma, los factores de riesgo psicosociales son las características de las condiciones de trabajo y, sobretodo de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les conoce como estresores.

Algunos de los factores psicosociales que la Norma considera son:

- > Condiciones del ambiente laboral
- > Nivel de responsabilidad y carga mental
- > Tiempo, ritmo y organización del trabajo
- > Falta de autonomía sobre el trabajo

> Estilos de mando y comunicación

Reyes (2021), menciona en su tesis que Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007) señalan como los principales estresores a los que se enfrenta el docente la multiplicidad de funciones, la reducción de presupuesto, la mala infraestructura, las aulas saturadas, los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los alumnos, que los grupos sean numerosos, la falta de recursos para realizar la tarea y el reducido apoyo del jefe, de los compañeros y del sindicato cuando existe.

Contexto de la investigación: Facultad de Contaduría y Administración

Esta investigación se desarrolla en la Facultad de Contaduría y Administración, por lo que se abordará información de la página oficial de la Universidad Veracruzana, la cual permite conocer el entorno de aplicación de esta investigación. La Facultad de Contaduría y Administración se ubica en la región Xalapa, del Estado de Veracruz.

A continuación, se detallan datos que nos permiten conocer de manera amplia el contexto de aplicación, contando así con más información de la Facultad, tal como su ubicación exacta, el personal, planta docente, oferta educativa, así como la normativa que contiene las obligaciones que los docentes deben acatar.

Empezaremos con la ubicación, ya que es importante saber exactamente el lugar en el cual se aplicará este instrumento.

Aunque la facultad cuenta con personal Directivo, Administrativo, técnico y manual, el personal que se integra al trabajo es la planta docente con la que se cuenta, lo que nos permita saber a quiénes se les aplicará el instrumento.

Los programas educativos que ofrece la Facultad son mencionados, ya que dentro de la Facultad no solo se encuentran 2 programas. De esta manera al aplicar el instrumento se aplicará a docentes de diferentes programas educativos.

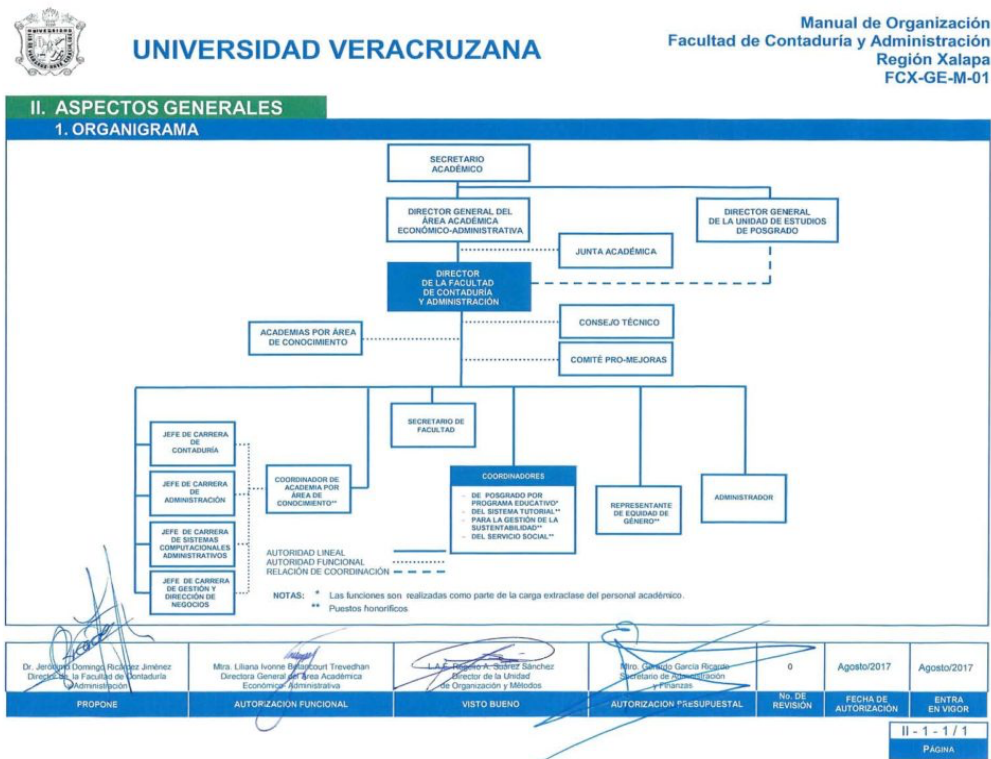
Dentro de la Normativa que rige a la planta docente, se encuentran las obligaciones, mismas que se mencionan para tener más o menos una idea de cuáles podrían ser una de las causas de estrés en lo docentes de esta Facultad, pues al investigar, se pudo observar que son numerosas.

Cabe mencionar, que la información proporcionada a continuación fue recabada de la página oficial de la Universidad Veracruzana.

Ubicación

La Facultad de Contaduría y Administración en la cual se desarrollará el instrumento está ubicada en Xalapa, Veracruz, en la Zona UV.

Estructura organizacional



Actualmente la Facultad cuenta con más de 2955 alumnos en sistema escolarizado, al igual que con 58 profesores de tiempo completo, 114 profesores de asignatura, 5 investigadores y 12 técnicos académicos, personal administrativo, técnico y manual 64 personas.

Oferta educativa

La Facultad ofrece 4 Licenciaturas y 4 Posgrados los cuales son:

Planes de Licenciatura:

- Administración
- Contaduría
- Sistemas Computacionales Administrativos
- Gestión y Dirección de Negocios

Planes de Posgrado:

- Maestría en Auditoría
- Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones
- Doctorado en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo
- Especialización en Administración del Comercio Exterior

Estatuto General

El Estatuto General es un documento en el que se describen varios puntos generales de la Universidad Veracruzana, este se divide en 12 títulos, cada uno con sus respectivos capítulos. Pues son muchos puntos que se deben tratar para entender cómo es que trabajan las autoridades, académicos, secretarías, etc. En este Estatuto se establecen obligaciones específicas para el académico que se deben cumplir para dar cumplimiento a su labor, dada la necesidad de cumplir con su contribución a la formación integral de estudiante, dichas obligaciones contenidas en el título XII, Capítulo I donde se explican a fondo estas obligaciones. Dada la necesidad de conocer los factores que intervienen para la aparición del estrés en el docente, se considera importante tomar en cuenta qué actividades se realizan en la Universidad, que se identifican con obligatoriedad, dado que la Legislación Universitaria lo exige en la práctica docente. El estatuto general, específicamente del Título XII De las obligaciones, faltas y sanciones de las autoridades unipersonales y funcionarios- Este cuenta con 3 capítulos, el primer capítulo habla de las obligaciones de los académicos, donde se muestra clara y

específicamente qué es lo que deben acatar por lo que en el siguiente punto se enumeran cada una de ellas.

El presente Estatuto General es de observancia general y obligatoria para todos los integrantes de la Universidad Veracruzana, tiene como objetivo establecer las normas generales de su organización y funcionamiento interno y corresponde al Consejo Universitario General su aprobación y modificación.

La Universidad Veracruzana realizará en sus entidades académicas, los fines y funciones siguientes:

- I. Docencia: que se realiza de conformidad con sus planes y programas de estudio, propiciando la construcción del conocimiento en beneficio de la sociedad;
- II. Investigación: la Universidad propiciará el desarrollo de la investigación científica, humanística y tecnológica en las diferentes entidades académicas, considerando la necesaria vinculación con la docencia y las necesidades y prioridades regionales como nacionales;
- III. Difusión de la Cultura: es el conjunto de actividades que propicia que la comunidad en general tenga acceso a las manifestaciones desarrolladas por los integrantes de la Universidad para el logro de los fines fijados para la institución; y
- IV. Extensión de los Servicios: es el conjunto de actividades que permite llevar a la comunidad en general los beneficios del quehacer de la Universidad.

El Consejo Universitario General es la máxima autoridad colegiada de la Universidad Veracruzana, su integración y funcionamiento se encuentra establecido en la Ley de Autonomía, Ley Orgánica y el Reglamento del Consejo Universitario General. En el caso de la Comisión Permanente de la Comisión Académica por Área, sus sesiones podrán ser presenciales, virtuales o mixtas, requiriendo la presencia del Secretario Académico y del Director General del Área correspondiente. Para los efectos de declaración de quórum se considerarán al

menos el 50 % más uno de los miembros de esta. De cada sesión, el Director General del Área correspondiente levantará acta pormenorizada de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados, la que deberá ser autenticada con su firma, la del Secretario Académico y de los participantes.

Obligaciones de Académicos

Una obligación es una exigencia establecida por la moral, la ley o por una autoridad. Por lo que, se considera importante conocer cuáles son las que se establecen en el estatuto para los docentes con la intención de ampliar nuestro panorama de estudio.

Para tal efecto se enlistan aquí:

- I. Conocer, observar y cumplir lo establecido en la legislación universitaria;
- II. Cumplir con diligencia las atribuciones inherentes al cargo que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- III. Formular y ejecutar, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia;
- IV. Utilizar exclusivamente para los fines a que están destinados, los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión;
- V. Hacer uso correcto del escudo, sello y lema de la Universidad;
- VI. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado o por afinidad o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que la autoridad o funcionario o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;

- VII. Informar por escrito al inmediato superior y en su caso al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando la autoridad o funcionario no pueda abstenerse de intervenir en ellos;
- VIII. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate tenga en el mercado ordinario, cualquier donación, cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiere la fracción VI, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por la autoridad o funcionario de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto;
- IX. Abstenerse de intervenir o participar en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de cualquier autoridad o funcionario, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción VI;
- X. Informar al inmediato superior con copia al Rector o al Abogado General, o al Director General de Recursos Humanos, según el caso, de todo acto u omisión de las autoridades unipersonales y funcionarios subordinados a su cargo, que pueda implicar inobservancia de las obligaciones a que se refiere este artículo, y en los términos de las normas que al efecto se expidan;
- XI. Abstenerse de realizar cualquier acto u omitir éste, cuando impliquen incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con la autoridad o funcionario;

- XII. Cumplir en el ámbito de su competencia con los compromisos derivados de acuerdos, convenios y contratos que celebre la Universidad y en su caso notificar aquellas circunstancias que afecten o pudieran afectar los compromisos adquiridos;
- XIII. Realizar las actividades necesarias que permitan el levantamiento físico del inventario de bienes muebles para cumplir en tiempo y forma con la entrega de la información, de acuerdo con lo establecido por el área competente;
- XIV. Al tomar posesión de su cargo y al concluirlo, revisar y verificar los bienes, recursos, informes, documentos, archivos, inventarios y expedientes que le sean entregados, así como cumplir en tiempo y forma en la entrega de inventario anual de mobiliario y equipo e informar los resultados a su inmediato superior, a la Dirección de Control de Bienes Muebles e Inmuebles y a la Contraloría General para lo procedente;
- XV. Responsabilizarse de la posesión, vigilancia, guarda y conservación de los bienes, recursos, informes, documentos, archivos, inventarios y expedientes que le sean entregados de su entidad académica o dependencia, además de los resultados de sus inventarios anuales, así como supervisar que los servidores públicos de la Universidad bajo su dirección, cumplan con dichas disposiciones y al separarse de la Universidad hagan entrega de los recursos que tengan asignados, el incumplimiento de dicha disposición hará que incurran en responsabilidad;
- XVI. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión se encuentre bajo su responsabilidad;
- XVII. Resguardar las bases de datos personales, que dispongan por la naturaleza de su encargo, comisión o función dentro de la Universidad, en los términos de las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información aplicables;
- XVIII. Preparar la documentación requerida para el levantamiento del acta de entrega-recepción correspondiente cuando se dé el cambio de titular, y firmar quienes en este acto intervengan;

- XIX. Cumplir con las obligaciones en su condición de representantes ante los cuerpos colegiados universitarios;
- XX. Atender de inmediato los asuntos que les sean planteados o turnados, registrando constancia por escrito de tal atención;
- XXI. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión a los cuales no se encuentre asignado;
- XXII. Procurar la protección del medio ambiente, el entorno ecológico y el desarrollo sustentable, en los recintos universitarios, en los términos que establezcan los planes, programas y legislación aplicable en materia ambiental;
- XXIII. Cumplir con las obligaciones de transparencia y hacer pública la información en los términos de la legislación universitaria;
- XXIV. Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial según corresponda ante la Contraloría General de la Universidad y de acuerdo al Reglamento de la materia;
- XXV. Abstenerse de participar en los procesos de examen de oposición, para ocupar una plaza de personal académico vacante o de nueva creación, en la entidad académica donde ocupen un cargo o función directiva, pudiendo hacerlo en una entidad académica distinta a la que dirige;
- XXVI. Abstenerse de participar e influir, por motivo de su encargo, en los procesos de selección para ocupar una plaza de personal académico, vacante o de nueva creación, en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el trabajador universitario, o las personas antes referidas formen o hayan formado parte; En los casos anteriores deberá informar por escrito al Rector, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando la autoridad unipersonal o funcionario,

no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XXVII. Las demás que señale la legislación universitaria.

Como puede observarse, las obligaciones que los académicos deben cumplir son considerables, pues puede ser que al incumplir una de ellas les puede generar conflictos en la institución.

Diseño del Instrumento

Una vez abordado el marco teórico de esta investigación, así como contextualizar la problemática y hacer una revisión de la normatividad, se comenzará a diseñar el instrumento que será aplicado a los docentes de la Facultad. Como primera etapa, se tenían que definir categorías o dimensiones, las cuales agruparían a los diferentes ítems de acuerdo con su naturaleza.

Justificación de las dimensiones del Instrumento

Al realizar una revisión literaria, nos encontramos con diferentes instrumentos ya elaborados relacionados con el tema y que mostraban un fuerte sustento académico, además de ser muy pertinente a lo que queríamos obtener. Por tal motivo, se tomó la decisión de elegir uno como base para nuestra investigación.

En este sentido, las dimensiones consideradas para la elaboración del instrumento, fueron basadas en el artículo realizado por los investigadores: Sara Unda, Felipe Uribe, Samuel Jurado, Mirna García, Horacio Tovallín y Arturo Juárez, en su investigación titulada: “Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios”(Unda et al., 2016). Cabe mencionar que este instrumento fue aplicado con éxito a docentes de nueve instituciones de educación superior públicas del Distrito Federal y de la Zona Conurbada.

Dichas dimensiones son las siguientes: relaciones interpersonales, riesgo psicosocial, inequidad, estudiantes difíciles, sobrecarga académica, falta de recursos en el trabajo e inseguridad.

Con la finalidad de dar una mejor comprensión de las dimensiones y de su elección para este trabajo, se da una breve descripción de cada una de ella en el siguiente apartado.

Definición de dimensiones

Para fines de esta investigación y después de analizar las dimensiones antes mencionadas, se determinó no considerar la dimensión de riesgo psicosocial, ya que esta contempla elementos que no aplican para el contexto de nuestra investigación.

Relaciones Interpersonales:

Las relaciones interpersonales abarcan toda aquella relación que pueda mantenerse entre seres humanos, puede ser una relación de amistad, familiar entre padres e hijos, relación de pareja o entre compañeros de trabajo, escuela y universidad. Estas forman parte importante de nuestra vida, sin que las mismas impliquen un vínculo de confianza o intimidad (Miralles Laura y Carrera Raúl, s. f.)

Esta dimensión se decidió considerar para identificar si a los profesores de la facultad, el tener una mala relación con sus compañeros, con las autoridades y con otro tipo de personal de la institución, les pueda generar algún nivel de estrés.

Inequidad:

La dimensión de “inequidad”, considera las condiciones del trato inequitativo, injusto, antidemocrático, autoritario, prepotente y el insuficiente reconocimiento de jefes y compañeros del desempeño del trabajador docente. Las políticas educativas orientadas al incremento de la productividad de los docentes, junto con programas de evaluación y supervisión del trabajo, han creado ambientes cada vez más competitivos, sentando las condiciones propicias para la percepción de inequidad (Unda et al., 2016)

Con esta dimensión buscamos conocer si los docentes de la Facultad se han encontrado en situaciones de inequidad, tales como: trato desigual al asignar cargos, actividades, recursos, en procesos de promoción, entre otros. Dentro de esta dimensión se dejaron 10 ítems, los cuales fue analizada su pertinencia.

Estudiantes difíciles:

Involucra una de las funciones y tareas más importantes que realizan los profesores, la formación de los estudiantes. Los 6 ítems agrupados en esta dimensión, señalan la percepción que el profesor tiene de algunos estudiantes cuyos comportamientos y actitudes son inadecuados y que se señalan frecuentemente como fuentes de estrés en su práctica docente y se manifiestan a través de la indisciplina en el aula, con actitudes irresponsables, de poco compromiso en el aula, en la investigación, en el trabajo de tesis y en el incumplimiento de compromisos acordados con el docente (Unda et al., 2016)

Esta dimensión servirá para conocer si los profesores se en sus secciones, se han enfrentado con este tipo de estudiantes difíciles, y si este factor, les ha generado niveles de estrés

Sobrecarga académica:

La dimensión sobrecarga académica, hace referencia a la diversidad de actividades que realiza el docente universitario debido a los cambios en las instituciones educativas y el incremento de demandas y exigencias por la introducción de programas de desempeño que evalúan productividad como vía directa para aumentar su salario (Unda et al., 2016)

La dimensión de sobrecarga académica en el instrumento permitirá conocer si el tener tanta carga académica (horas frente a grupo, gestión, investigación, tutorías, participación en diversos programas, asesoramiento de tesis, entre otros), le genera niveles del estrés a los docentes.

Falta de recursos en el trabajo:

La restricción de financiamiento a las universidades públicas tiene un impacto directo en los recursos y las limitaciones presupuestal es para llevar a cabo múltiples actividades que son necesarias como parte de las funciones sustantivas (docencia, investigación y difusión). Más aún, para realizar una serie de actividades propias de su trabajo los profesores universitarios deben conseguir sus propios recursos (compra de equipo electrónico, fotocopias, libros, materiales para la enseñanza, pagar la publicación y difusión de libros, viáticos e inscripción a congresos, entre otros), lo que genera en los maestros situaciones de molestia y estrés. Los recursos también tienen que ver con un salario inadecuado, escasez de equipos tecnológicos, falta de apoyo a la investigación, entre otros (Unda et al., 2016, p.72)

Inseguridad:

La última dimensión es la de inseguridad, la cual “involucra contenidos que señalan la exposición de los docentes a robos, asaltos en las inmediaciones de las instituciones educativas o dentro de las propias instalaciones” (Unda et al., 2016 p. 72)

Con esta dimensión se pretende conocer si a los docentes les provocaría estrés, alguna situación de inseguridad que se pudiera presentar dentro de la Facultad o en sus alrededores.

Posterior a que se definieron las dimensiones, se revisó y analizó la sección de datos censales, modificando algunos elementos.

Revisión de ítems

Una vez que se analizaron las dimensiones, se procedió a revisar cada uno de los ítems agrupados en cada una de ellas. Se analizó la pertinencia de cada uno de acuerdo al objetivo y contexto de nuestra investigación, por lo cual se adaptaron algunas preguntas, mientras que otras fueron agregadas y algunas eliminadas. Asimismo, se buscó que pudiesen ser respondidas con la escala Likert para que de

esta manera, a quienes se les aplique respondan con las siguientes opciones: siempre, casi siempre, rara vez y nunca. Aunque no todas se responderán de la misma manera, pues hay excepciones en las cuales se contestará con si y no, como es el caso del apartado de datos censales.

Validación del instrumento

Como se mencionó anteriormente, el diseño de este instrumento fue adaptado tomando como referencia el instrumento de los investigadores de psicología de la UNAM. Dicho instrumento ya había sido validado y aplicado, sin embargo, al adaptarlo a nuestro contexto de la investigación, se tomó la decisión de someterlo a un juicio de expertos para que nos dieran su punto de vista y también lo evaluaron de acuerdo con ciertos parámetros, para conocer si las modificaciones habían sido correctas y pertinentes.

Juicio de Expertos

De acuerdo con Escobar Jazmine y Cuervo Angela (2008, como se citó en Reyes Elox, 2021) el juicio de expertos se define: “como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29), por lo tanto, el juicio de expertos es considerado como un método para validar una investigación, y en este caso, se utilizó para pedir su opinión acerca del instrumento.

Según Robles Pilar y Rojas Manuel (2015, como se citó en Reyes Elox,2021), “el juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación”

Tras someter un instrumento de cotejo a la consulta y al juicio de expertos éste ha de reunir dos criterios de calidad: validez y fiabilidad. La validez de contenido se establece con frecuencia a partir de dos situaciones, una que atañe al diseño de una prueba y, la otra, a la validación de un instrumento sometido a procedimientos de traducción y estandarización para adaptarlo a significados culturales diferentes. Es aquí donde la tarea del experto se convierte en una labor

fundamental para eliminar aspectos irrelevantes, incorporar los que son imprescindibles y/o modificar aquellos que lo requieran (p.2).

En este sentido, el juicio de expertos considera como base dos aspectos: la validez y la fiabilidad. La validez es el grado en el que un instrumento mide lo que se desea medir al igual que para el propósito para el cual se construyó, mientras que la fiabilidad es el grado en el que se mide la precisión, a su vez descarta el error, todo esto bajo la consistencia, estabilidad temporal y el acuerdo entre los expertos.

De acuerdo con lo anterior, se procedió a definir la estrategia que se seguiría para que el instrumento fuera validado por el juicio de expertos, para la cual, tomamos como referencia los autores Carbero Julio y Llorente María (2013, p.17) citado en Reyes Elox (2021), misma que describe las siguientes acciones:

- Agregación individual de los expertos, que consiste en obtener la información de manera individual de cada uno de ellos, sin que estos se encuentren en contacto.
- Método Delphi, en el cual se recoge la opinión de los expertos de forma individual y anónima, devolviéndoles la propuesta de conjunto para su revisión y acuerdo, una leve dispersión llevará a afirmar que se ha llegado a un acuerdo.
- Técnica grupal nominal, los expertos aportan la información de manera individual, y después de forma grupal presencial se llega a un acuerdo.
- Método de consenso, donde de forma grupal y conjuntamente, los expertos seleccionados llegan a conseguir un acuerdo

Generalmente, su aplicación se lleva a cabo a través de las siguientes etapas:

Primera etapa. - Determinación del proceso de selección de los expertos.

Segunda etapa. - Selección definitiva de los expertos.

Tercera etapa. - Realización de la sección evaluativa del fenómeno u objeto.

Cuarta etapa. - Obtención de conclusiones.

Con base a lo anterior, los expertos seleccionados fueron del área de psicología, preferentemente que tuvieran experiencia en el tema de estrés laboral por la naturaleza de la investigación. A continuación se mencionan los nombres y cargos de los expertos:

Experto 1 Psic. María De los Ángeles Oliva Corona

Directora de CAPEP Helen Keller Adams Zona 01

Experto 2 Psic. Jorge Galán Armas, con especialidad en estrés laboral

Analista de vigilancia y fiscalización en la Subsecretaría de Desarrollo Administrativo y Participación Ciudadana

Experto 3 Psic. Fabiola Hernández Navarro

Docente en la Facultad de Psicología y Facultad de Contaduría y Administración

Por otro lado, la acción que se llevó a cabo como parte de la estrategia del juicio de expertos, fue la de agregación individual, en donde cada uno de ellos por separado y sin que estuvieran en contacto, nos proporcionaran sus opiniones y/o observaciones. Adicionalmente, a los expertos se les pidió que evaluaran de forma cuantitativa el instrumento, incluyendo en el mismo, un apartado con los parámetros correspondientes los cuales fueron: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Dichos parámetros se midieron con una escala del 1 al 4, donde el número 1 indicaba que no cumplía con el criterio, siendo el número 4 el nivel más alto.

CONCLUSIONES Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN POR EL JUICIO DE EXPERTOS

Como última etapa del juicio de expertos, se obtuvieron sus observaciones y conclusiones, siendo algunos de sus comentarios más relevantes (en la primera versión) los siguientes:

- Falta de algunos elementos importantes en el instrumento, tales como: encabezado, instrucciones, identificación de algunos de los apartados
- El instrumento debe mostrar el tipo de respuesta, como por ejemplo la escala Likert
- Es importante que se le adicione un apartado de consentimiento informado, donde se autorice el manejo de la información
- Al inicio de cada apartado la instrucción debe ser más clara, por ejemplo: en el siguiente listado se presenta una serie de...por lo que le solicitamos seleccione...

Otro comentario que nos pareció interesante e importante es el que nos señaló el experto 2:

- Al revisar el cuestionario le pareció bien, fundamentando que era muy parecido al utilizado en la NOM-035-STPS-2018, que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo a este comentario, cabe señalar que la norma oficial NOM-035-STPS-2018, corresponde a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, misma que se encuentra aprobada en el Diario Oficial de la Federación (Diario Oficial de la Federación, 2018).

También es importante mencionar, que en esta norma se encuentran diversos instrumentos, los cuales evalúan diferentes aspectos, siendo varios de ellos muy similares al propuesto en nuestra investigación.

A continuación, se presentarán los resultados mediante gráficas, de la evaluación cuantitativa por parte de los expertos, así como su interpretación.

Resultados de la Dimensión 1.- Relaciones interpersonales

Valores:

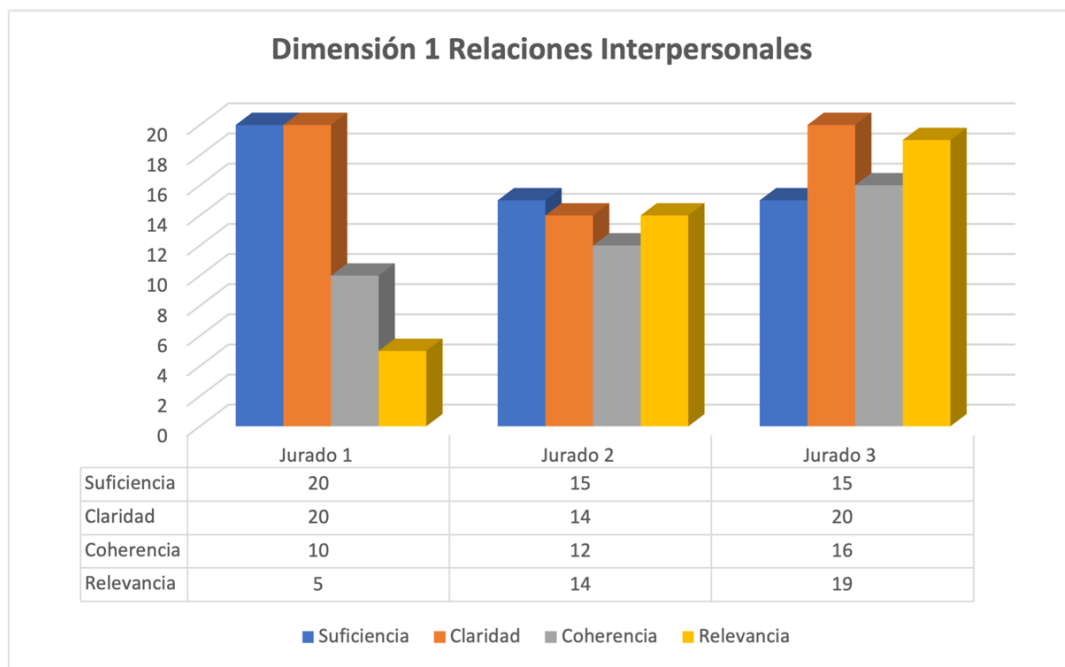
No. de ítems: 5, valor mínimo: 1, valor máximo: 4

Máximo de puntos por jurado por parámetro: 20

Total de puntos por jurado por los 4 parámetros: 80

Total de puntos de los 3 jurados por los 4 parámetros: 240

Puntaje obtenido: **180**



Gráfica 1 Resultados de la Dimensión 1 Relaciones interpersonales. Elaboración propia

Interpretación:

Como se observa en la gráfica 1, los 3 jurados coincidieron en los valores de los parámetros de suficiencia, claridad, siendo un poco más bajos los de coherencia y relevancia por parte del jurado 1. El porcentaje de aprobación de esta dimensión fue del **75%**, está en el promedio de lo aceptable, ubicándola de regular a bueno.

Resultados de la Dimensión 2.- Inequidad

Valores:

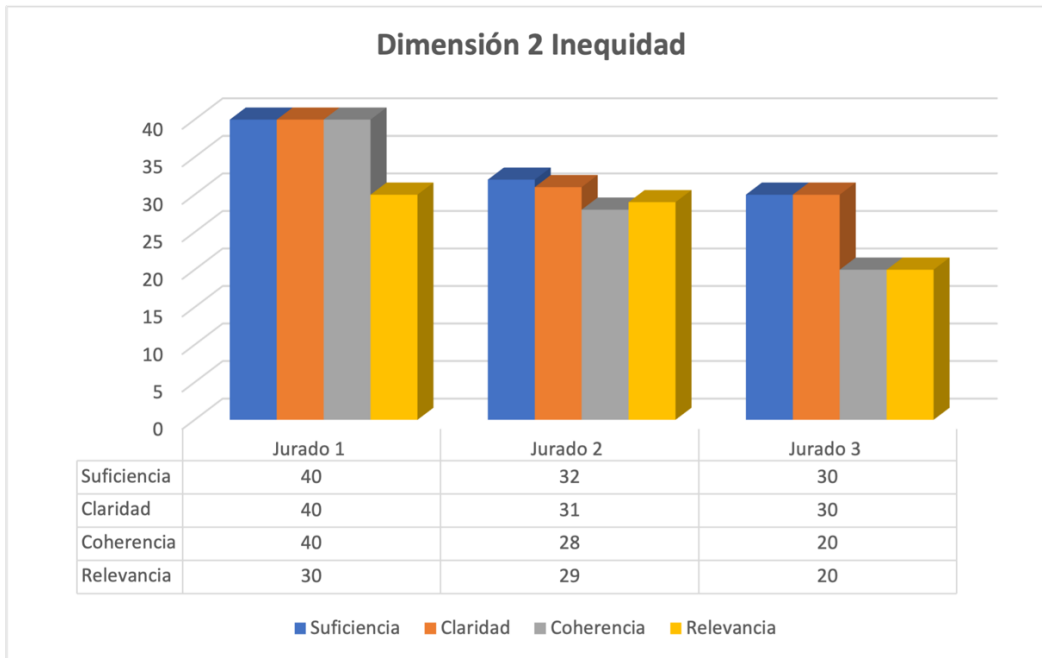
No. de ítems: 10, valor mínimo: 1, valor máximo: 4

Máximo de puntos por jurado por parámetro: 40

Total de puntos por jurado por los 4 parámetros: 160

Total de puntos de los 3 jurados por los 4 parámetros: 480

Puntaje obtenido: **370**



Gráfica 2 Resultados de la Dimensión 2 Inequidad. Elaboración Propia

Interpretación:

En la gráfica 2 se muestra a los jurados 2 y 3 con una mayor coincidencia en los puntajes, mientras que el jurado 1 otorgó en todos los parámetros el valor más alto. Por lo tanto, el porcentaje de aprobación de esta dimensión fue del **77.1%**, al igual que la dimensión anterior, se encuentra en el promedio de lo aceptable, ubicándola de regular a bueno.

Resultados de la Dimensión 3.- Estudiantes difíciles

Valores:

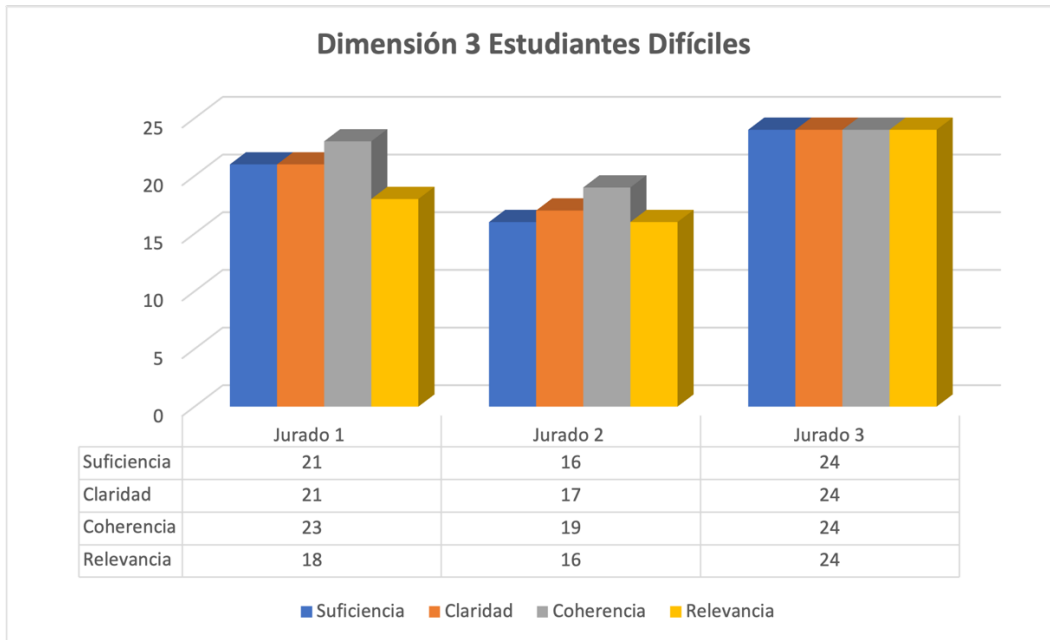
No. de ítems: 6, valor mínimo: 1, valor máximo: 4

Máximo de puntos por jurado por parámetro: 24

Total de puntos por jurado por los 4 parámetros: 72

Total de puntos de los 3 jurados por los 4 parámetros: 288

Puntaje obtenido: **247**



Gráfica 3 Dimensión 3 Estudiantes Dificiles. Elaboración Propia

Interpretación:

Para esta dimensión de estudiantes difíciles, la gráfica 3 muestra que los valores de los jurados 1 y 2 son los que ilustran valores similares, siendo el jurado 3 el que otorgó la puntuación máxima en todos los parámetros. A diferencia de las otras dos dimensiones, el porcentaje de aprobación de esta dimensión fue del **85.8%**. Consideramos este valor como un porcentaje alto.

Resultados de la Dimensión 4.- Sobrecarga académica

Valores:

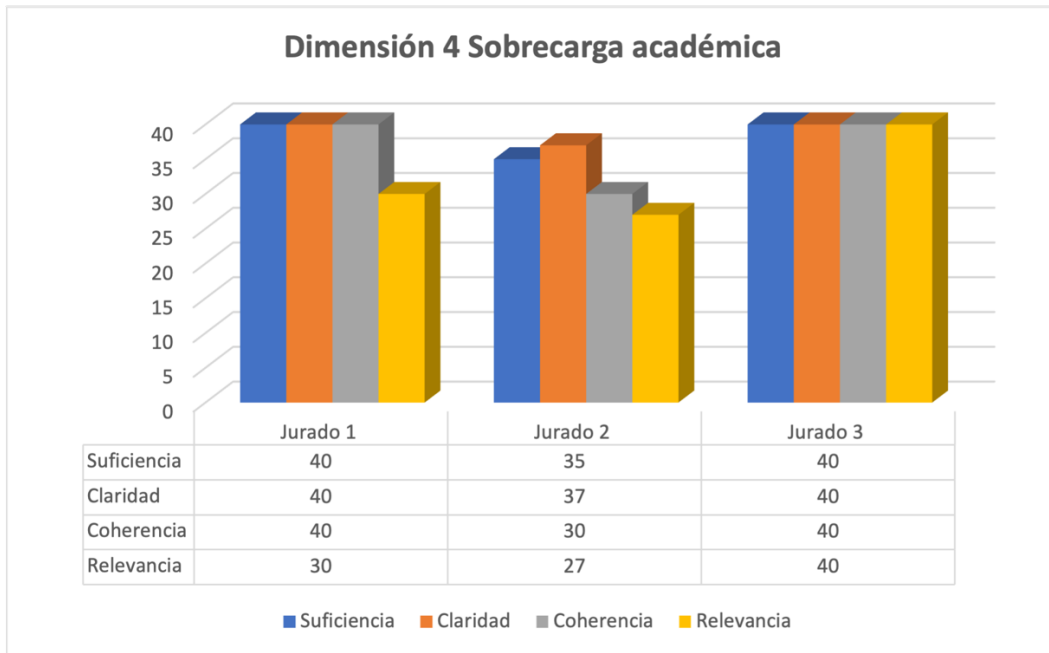
No. de ítems: 10, valor mínimo: 1, valor máximo: 4

Máximo de puntos por jurado por parámetro: 40

Total de puntos por jurado por los 4 parámetros: 160

Total de puntos de los 3 jurados por los 4 parámetros: 480

Puntaje obtenido: **439**



Gráfica 4 Dimensión 4 Sobrecarga académica. Elaboración Propia

Interpretación:

En la gráfica 4 de sobrecarga académica, también podemos ver en esta dimensión, que los valores de los jurados 1 y 2 son los que ilustran valores muy parecidos, coincidiendo en el parámetro de relevancia que fue el más bajo. Por otro lado, el jurado 3 nuevamente otorgó la puntuación máxima en todos los parámetros. Cabe mencionar que de las 6 dimensiones, esta fue la de valor más alto, siendo el porcentaje de aprobación del **91.5%**. Consideramos este valor como un porcentaje alto.

Resultados de la Dimensión 5.- Falta de recursos en el trabajo

Valores:

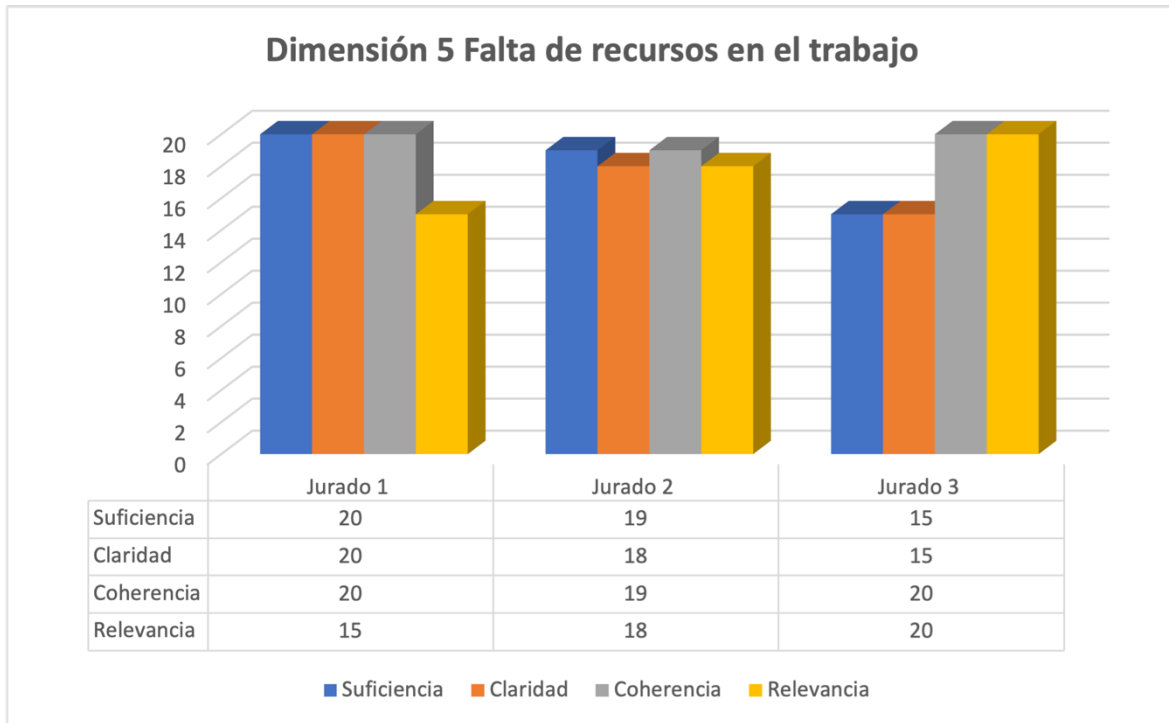
No. de ítems: 5, valor mínimo: 1, valor máximo: 4

Máximo de puntos por jurado por parámetro: 20

Total de puntos por jurado por los 4 parámetros: 80

Total de puntos de los 3 jurados por los 4 parámetros: 240

Puntaje obtenido: **219**



Gráfica 5 Dimensión 5 Falta de recursos en el trabajo. Elaboración Propia

Interpretación:

En la gráfica 5 de la dimensión de falta de recursos en el trabajo, se puede observar que los valores en los 3 jurados fueron similares. Los jurados 1 y 2 fueron muy parejos en los parámetros de suficiencia, claridad y coherencia, siendo el parámetro de relevancia el más bajo para el jurado 1, mientras que para el jurado 3, los parámetros de claridad y suficiencia fueron los más bajos y los de coherencia y relevancia más altos. Por lo tanto, el porcentaje de aprobación fue del **91%**, también considerado un valor alto.

Resultados de la Dimensión 6.- Inseguridad

Valores:

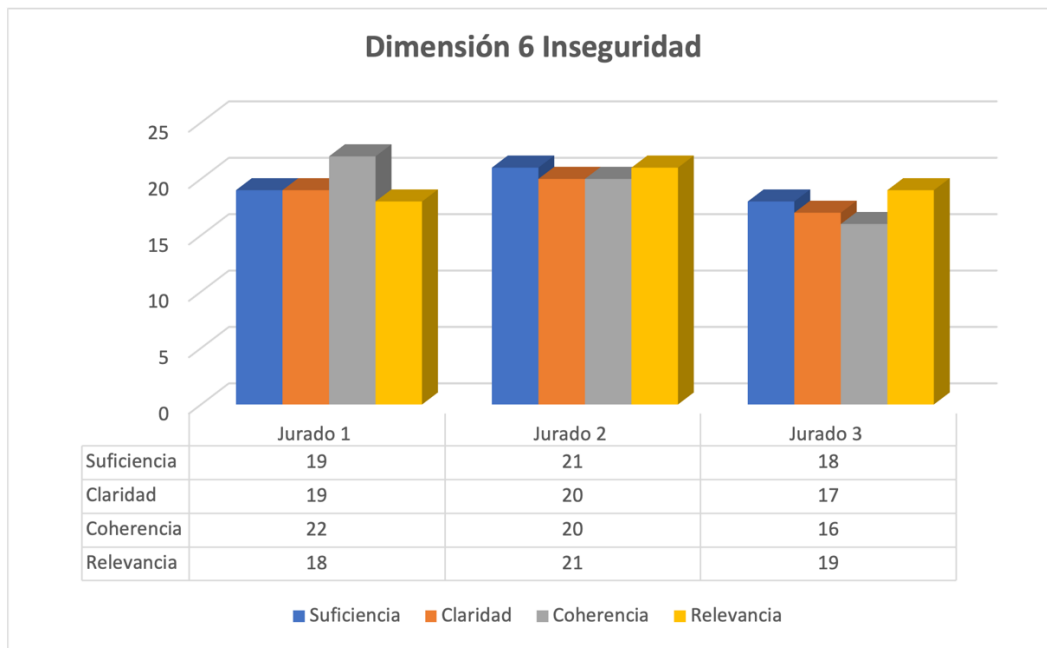
No. de ítems: 6, valor mínimo: 1, valor máximo: 4

Máximo de puntos por jurado por parámetro: 24

Total de puntos por jurado por los 4 parámetros: 72

Total de puntos de los 3 jurados por los 4 parámetros: 288

Puntaje obtenido: **230**



Gráfica 6 Dimensión 6 Inseguridad. Elaboración Propia

Interpretación:

En esta dimensión de Inseguridad, la gráfica 6 muestra que los valores en los 3 jurados fueron también fueron muy similares. El jurado 1 otorgó el valor más alto en el parámetro de coherencia, mientras que para el jurado 3, este fue el más bajo. El jurado 2 fue el que otorgó valores casi iguales, obteniendo de esta manera un porcentaje de aprobación del **80%**, si bien no es un valor alto como en las anteriores dimensiones, se considera un bastante bueno.

Al obtener la evaluación por los expertos, se determinó como instrumento final el siguiente:

A continuación, se presenta una serie de preguntas por lo que le solicitamos seleccione una de las opciones.

PARTICIPANTES

1. Sexo: ___M ___ F

2. Edad:

- A) De 24-29 años
- B) De 30-35 años
- C) De 36-44 años
- D) De 45-54 años
- E) Más de 54 años

3. Estado civil:

- A) Soltero
- B) Casado
- C) Divorciado

4. El número de hijos que usted tiene es:

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4 o más

5. Grado académico

- A) Licenciatura
- B) Maestría
- C) Doctorado

6. Programa educativo al que pertenece:

- A) Contaduría
- B) Administración
- C) Sistemas computacionales administrativos
- D) Gestión y dirección de negocios

7. Tipo de contratación:

- A) Docente por asignatura
- B) Docente de tiempo completo
- C) Investigador de tiempo completo
- D) Técnico Académico T.C.

8. ¿Su estabilidad económica depende de este empleo?
 A) Si
 B) No
9. Además de la docencia, ¿Tiene otra fuente de ingreso?
 A) Si
 B) No
10. ¿Participa en alguna convocatoria de estímulo a la labor docente y/o de investigación?
 A) Si
 B) No
11. Si tu respuesta a la pregunta anterior es sí, ¿A cuáles convocatorias de estímulos de labor docente y/o investigación participa?
 A) PEDPA
 B) Convocatoria individual PRODEP
 C) Fortalecimiento de CAPRODEP
 D) SNI
 E) Otro

RELACIONES INTERPERSONALES

12. Tengo buena relación con mi jefe inmediato.
 A) Siempre
 B) Frecuentemente
 C) Algunas veces
 D) Rara vez
 E) Nunca
13. Mis Compañeros de trabajo me apoyan cuando se los solicito.
 A) Siempre
 B) Frecuentemente
 C) Algunas veces
 D) Rara vez
 E) Nunca
14. Cuando participo en proyectos de equipo los integrantes cumplen con los objetivos asignados
 A) Siempre
 B) Frecuentemente
 C) Algunas veces
 D) Rara vez
 E) Nunca

15. El aislamiento físico afecta mi estado de ánimo.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

16. El clima laboral es agradable en mi trabajo.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

INEQUIDAD

17. Mis jefes son autoritarios.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

18. Mi jefe obstaculiza mi trabajo.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

19. Mi jefe tiene actitudes prepotentes.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

20. Recibo poco apoyo de mis jefes.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

21. En mi institución soy tratado injustamente.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

22. Recibo ordenes contradictorias.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

23. Mis jefes reconocen como insuficientes mi esfuerzo.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

24. Hay falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

25. Mis compañeros aceptan la corrupción.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

26. Los recursos se otorgan solo a unos cuantos.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

ESTUDIANTES DIFÍCILES

27. Me molesta la pereza de mis estudiantes.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
28. Me alumnos son irresponsables.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
29. Me molesta la ignorancia de mis alumnos.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
30. Me molesta el desinterés de los alumnos por aprender.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
31. Los alumnos son incumplidos en sus tareas.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
32. Me desespera la impuntualidad de mis alumnos.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca

SOBRE CARGA ACADÉMICA

33. Tengo una gran carga de trabajo.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
34. Preparar trabajos para congresos me toma mucho tiempo.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
35. Realizar investigaciones me requiere mucho tiempo.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
36. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
37. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas (reportes, planeaciones, etc.)
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
38. Invierto mucho tiempo realizando actividades de tutoría.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca

39. Invierto mucho tiempo asesorando trabajos recepcionales.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
40. Aún en vacaciones, debo realizar actividades de mi trabajo (docencia, investigación, tutorías, divulgación del conocimiento)
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
41. Mi jornada laboral es adecuada.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
42. La competencia en mi trabajo afecta mi desempeño docente.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca

FALTA DE RECURSOS EN EL TRABAJO

43. Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
44. Me molesta carecer de recursos para la investigación.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca

45. La institución me obliga a gestionar mis propios recursos.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

46. Me molesta tener que utilizar mis propios recursos económicos cuando asisto a un congreso.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

47. El número de aulas es insuficiente.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

INSEGURIDAD

48. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

49. Existen robos y asaltos frecuentes.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

50. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo.

- A) Siempre
- B) Frecuentemente
- C) Algunas veces
- D) Rara vez
- E) Nunca

51. Las medidas de seguridad son inadecuadas.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
52. El ruido en los edificios donde imparto clase es excesivo.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca
53. El lugar donde imparto clases es adecuado.
- A) Siempre
 - B) Frecuentemente
 - C) Algunas veces
 - D) Rara vez
 - E) Nunca

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Estrés laboral y burnout en docentes de educación superior en México.(2013)

Aldrete Rguez., Ma. Guadalupe; Cruz Pérez, Oscar

Organización Mundial de la Salud. Salud Laboral.

<https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>

Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana

Reglamento del Consejo Universitario General.

Estatuto General del Personal Académico de la Universidad Veracruzana

Diario Oficial de la Federación. (2018, octubre 23). *DOF - Diario Oficial de la Federación*.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Miralles Laura y Carrera Raúl. (s. f.). *El inicio de las relaciones interpersonales » Orientación Psicológica*. Recuperado 22 de septiembre de 2021, de <https://orientacionpsicologica.es/el-inicio-de-las-relaciones-interpersonales/>

Reyes Elox A. (2021). *Diseño de un instrumento para detectar las causas de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración* [Tesis]. Universidad Veracruzana.

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>

ANEXO I

Juicio de Expertos

Instrumento de Valoración por Juicio de Expertos

ENCUESTA: Cuestionario estructurado en 2 secciones con un total de 16 ítems				
TEMA DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño de un instrumento para detectar las causas de estrés laboral en docentes de la Facultad de Contaduría y Administración				
Estimado investigador:				
Cabe mencionar que a partir de la revisión de la literatura, se diseñó el cuestionario en ocho secciones: 1. Datos censales 2. Riesgo psicosocial 3. Inequidad 5. Estudiantes difíciles 4. Sobrecarga académica 5. Falta de recursos en el trabajo 6. Inseguridad. Los ítems fueron diseñados para dar respuesta conforme la escala Likert.				
La evaluación que Ud. realice como experto en el campo, será de gran relevancia para que sea válido el instrumento y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados con eficacia. Agradecemos su valiosa colaboración.				
Nombre y apellidos del juez:				
Formación académica				
Áreas de experiencia profesional				
Cargo actual				
Institución donde labora				
De acuerdo con los siguientes indicadores evalúe cada uno de los ítems que corresponda.				
INDICADORES	CALIFICACIÓN			
SUFICIENCIA. Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio. 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel			
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio. 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel			
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio. 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel			
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio. 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel			
Sección A. Datos censales.				
3. Género:	Masculino, Femenino			
4. Edad:	24-29, 30-35, 36-44, 45-54, más de 54			
Además de la docencia tiene otra fuentes de ingreso	Si, No			
Su estabilidad económica, depende de este empleo	Si, No			
5. Grado académico	Licenciatura, Maestría, Doctorado,			
6. Estado civil	Soltero, Casado, Divorciado			
7. El número de hijos que usted tiene es	1, 2, 3, 4 más			
8. Programa educativo al que pertenece	Contaduría, Administración, Sistemas computacionales administrativos, Gestión y dirección de negocios, Posgrados			
9. Tipo de contratación	Docente por asignatura, Docente de tiempo completo, Investigador de tiempo completo, Técnico Académico T.C			
10. Con que aspecto asocia el estrés laboral	Padecimiento físico, Padecimiento psicológico, Trastorno emocional, Padecimiento fisiológico			
OBSERVACIONES:				
opciones de respuesta para cada ITEM son: Siempre, Casi siempre, Rara vez y Nunca				
Sección B. Aspectos de interés				
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales				
ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia
Tengo buena relación con mi jefe inmediato.				
Mis Compañeros de trabajo me apoyan cuando se los solicito.				
Cuando participo en proyectos de equipo los integrantes cumplen con los objetivos asignados.				
El aislamiento físico afecta mi estado de ánimo.				
El clima laboral es agradable en mi trabajo.				
OBSERVACIONES:				
DIMENSIÓN 2: Inequidad				
ÍTEM	Suficienci	Claridad	Coherer	Relevancia
Mis jefes son autoritarios.				
Mi jefe obstaculiza mi trabajo				
Mi jefe tiene actitudes prepotentes				
Recibo poco apoyo de mis jefes.				
En mi institución soy tratado injustamente .				
Recibo órdenes contradictorias .				
Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo .				
La falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo				
Mis compañeros aceptan la corrupción .				

PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE ESTRÉS EN LA DOCENCIA

Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos				
OBSERVACIONES:				
DIMENSIÓN 3: Estudiantes difíciles				
ÍTEM	Suficienci.	Claridad	Coherer	Relevancia
Me molesta la pereza de mis estudiantes .				
Mis alumnos son irresponsables .				
Me molesta la ignorancia de mis alumnos .				
Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender .				
Los alumnos son incumplidos en sus tareas .				
Me desespera la impuntualidad de mis alumnos .				
OBSERVACIONES:				
DIMENSIÓN 4: Sobre carga académica				
ÍTEM	Suficienci.	Claridad	Coherer	Relevancia
Tengo una gran carga de trabajo .				
Preparar trabajos para congresos me toma mucho tiempo .				
Realizar investigación me requiere de mucho tiempo .				
Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes .				
Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas (reportes, planeaciones, etc.)				
Invierto mucho tiempo realizando actividades de tutoría				
Invierto mucho tiempo asesorando trabajos recepcionales.				
Aún en vacaciones, debo realizar actividades de mi trabajo (docencia, investigación, tutorías, divul)				
Mi jornada laboral es adecuada.				
La competencia en mi trabajo afecta mi desempeño docente.				
OBSERVACIONES:				
DIMENSIÓN 5: Falta de recursos en el trabajo				
ÍTEM	Suficienci.	Claridad	Coherer	Relevancia
Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario .				
Me molesta carecer de recursos para la investigación .				
La institución me obliga a gestionar mis propios recursos .				
Me molesta tener que utilizar mis propios recursos económicos cuando asisto a un congreso .				
El número de aulas insuficiente.				
OBSERVACIONES:				
DIMENSIÓN 6: Inseguridad				
ÍTEM	Suficienci.	Claridad	Coherer	Relevancia
Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución.				
Existen asaltos y robos frecuentes .				
Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo .				
Las medidas de inseguridad son inadecuadas .				
El ruido en los edificios donde imparto clase es excesivo.				
El lugar donde imparto clases es adecuado.				
OBSERVACIONES:				

CAPÍTULO II

APLICACIÓN Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

APLICACIÓN Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

SUÁREZ JASSO, ELSA¹. MARTÍNEZ HERRERA, BRENDA MARINA².

GÓMEZ SALAZAR, JOCELYN AMAYRANI³.

RESUMEN

La presente investigación plantea determinar los principales factores causantes de estrés laboral en el personal docente de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa de la Universidad Veracruzana, durante el período escolar febrero-julio 2021, con la finalidad de identificar como sus tareas académicas y la calidad de las mismas puedan resultar afectadas por factores de estrés laboral. Por ello, se trata de una investigación básica, exploratoria, de análisis, contraste y resultado, donde se aplicó una encuesta a una muestra de 89 de una plantilla de 117 docentes, para evaluar la situación laboral y la satisfacción de los mismos, dicha encuesta se encuentra compuesta por siete secciones: Datos censales, Relaciones interpersonales, Inequidad laboral, Estudiantes difíciles, Sobrecarga académica, Falta de recursos en el trabajo y Percepción de seguridad.

Palabras clave: Docente. Estrés laboral. Factores Psicosociales.

1 Universidad Veracruzana, elsuarez@uv.mx

2 Universidad Veracruzana, brmartinez@uv.mx

3 Universidad Veracruzana, zs17009591@estudiantes.uv.mx

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad humana voluntaria y remunerada que conlleva ineludiblemente una carga de tensión para el trabajador, que debe intentar adaptarse a las presiones internas y externas que se desarrollan dentro su centro de trabajo, ello sí busca mantener la fuente de empleo, además de como convertirse en un elemento valioso e irremplazable para su empresa.

Por otra parte, es responsabilidad de las empresas y organizaciones, implementar estrategias o acciones que impidan que el rendimiento de sus trabajadores pueda estar afectado por diversos aspectos de carácter laboral, soportando exigencias físicas, psicológicas y emocionales generadas de su labor cotidiana, que puede causarle fatiga, estrés, dolor y sufrimiento que le predispone a contraer enfermedades aún más graves.

Así tenemos que el estrés nace como un resguardo que, en pequeñas dosis, ayuda al organismo a reaccionar y ajustarse a los acontecimientos que le desfavorecen, ayudando a estimular a las personas para que actúen ante los estímulos de su vida laboral diaria, demostrando un rendimiento mayor al estar sometidos a una responsabilidad (estrés positivo).

Por otro lado, se tiene que cuando el estrés resulta excesivo o la persona no es capaz de controlarlo adecuadamente, éste se transforma en un aspecto dañino que afecta su bienestar.

De lo anterior, tenemos que el estrés laboral provoca una saturación física y/o mental en el trabajador derivada de la creciente presión en el entorno laboral, que sucesivamente genera diversas consecuencias que no solo afectan a la salud, sino también su entorno más próximo, ocasionando un desequilibrio entre lo laboral y lo personal. Ocasionando síntomas que pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, acompañadas de agotamiento y debilidad física.

Las causas más comunes de estrés laboral en la mayoría de las empresas se deben a una excesiva responsabilidad y carga en el trabajo, relaciones interpersonales problemáticas y/o condiciones laborales insatisfactorias. Por supuesto estos factores no son los mismos en todos los casos y no afectan de la misma forma a todos los trabajadores.

Los docentes trabajadores en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, también son parte de la población laboral que no está exenta del estrés y sus consecuencias. Además de las presiones que puede generar el proceso para obtener la permanencia y estabilidad en el empleo, la saturación en la carga de trabajo, las limitantes de tiempo, la participación en programas de estímulos docentes y la falta de reconocimiento institucional.

Por consiguiente, el estrés laboral es un elemento importante que considerar por las IES, puesto que éstas tienen el objetivo principal de contribuir con egresados competentes para lograr el éxito en el mercado laboral, y dichos efectos negativos del estrés laboral en los docentes pueden ser graves y repercutir en la institución educativa, causando un descenso en la productividad académica, lo que impide que se alcancen los objetivos educativos previstos por las IES, es decir, finalmente se origina una disminución en la calidad del servicio educativo.

Así la siguiente investigación presenta la aplicación de un instrumento dirigido a los docentes, técnicos académicos e investigadores de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa de la Universidad Veracruzana, que respaldará el objetivo de la investigación a través de la compilación de los resultados que se consiguieron por medio de la aplicación de una encuesta, mostrándose de forma gráfica los resultados obtenidos, acompañados de un breve análisis de cada una de las secciones que lo componen.

DESARROLLO

Existen organizaciones de la salud donde se reconoce al estrés como una enfermedad de las más comunes de la actualidad, y sumado a ello, tenemos que estudios previos señalan que la docencia o academia es una de las profesiones más estresantes.

El estrés en el trabajo, cuando se presenta en el docente, puede generar una respuesta negativa, afectando tanto el aspecto físico como el emocional, causando efectos como fatiga, insomnio, dolores de cabeza, irritabilidad, enfermedades intestinales, ausencia de concentración, depresión y ansiedad, que, a causa de todo ello, dificultan al trabajador la práctica de sus actividades y pueden provocar la ingesta de sustancias nocivas, como el abuso del alcohol y del tabaco, o la reducción de tiempo dedicado al sueño, descuido en su higiene o alteraciones de las costumbres y hábitos alimenticios, con la finalidad de calmar o evadir las consecuencias del estrés. El estrés es un padecimiento que debilita el sistema inmunológico y pone en riesgo la salud de la persona al sufrir otras enfermedades, incluyendo algunas más graves.

Ante el aumento del estrés laboral en el mundo varias organizaciones, como la OIT (Oficina internacional del trabajo, 2013, pág. 5), mencionan que:

La participación e involucramiento de los trabajadores, sus representantes y los sindicatos también es esencial en la prevención del estrés en el trabajo. Su participación y la cooperación debe estar integrada en todo el proceso de cualquier programa de prevención del estrés en el lugar de trabajo.

Ahora bien, al estrés no se le debe considerar como un riesgo menor en el área de recursos humanos, debido a que representa una amenaza para las organizaciones y las instituciones. Dicha amenaza “ha venido recibiendo una gran atención desde hace unos veinte años, puesto que se ha relacionado con bajo rendimiento, abandono de la profesión, tasas altas de absentismo, bajas por depresión y otros efectos nocivos para la salud” (Borg, 2006).

Por lo expuesto, es prioritario que las instituciones educativas consideren los efectos negativos que el estrés pueda llegar a producir en sus docentes al considerarse, junto con los estudiantes, uno de los recursos humanos más importante de una institución educativa, ya que una reducción en su rendimiento y calidad docente coloca a la Institución Educativa en una desventaja competitiva al no asegurar un servicio de calidad educativa a los estudiantes, los cuales buscan pertenecer a una universidad con propuesta educativa que les garantice egresar como profesionales preparados y competentes.

Por ello, la justificación de esta investigación se presenta con el interés válido de conocer los resultados de aquellos factores causantes de estrés laboral que perjudican de manera negativa en el desempeño y rendimiento del personal académico de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa de la Universidad Veracruzana, con los cuales, una vez identificados, se sienten las bases para contribuir en la determinación de una propuesta de intervención o investigaciones futuras que contribuyan a la solución de dicho problema y mejorar la competitividad de éstas, permitiendo un mayor grado de desarrollo de los docentes en la realización de su actividad académica o laboral.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

En la siguiente figura se expone de manera resumida la taxonomía de tipología de investigación que se aplicó.



Figura 1: Metodología aplicada

Fuente: Elaboración propia

Tipo de investigación

La presente investigación atendiendo a su finalidad se clasificó en básica, puesto que se pretende generar nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio planteado. Es de tipo exploratorio, de análisis y contraste, a la búsqueda de información sobre un problema que a la fecha resulta desconocido y derivado a su alcance, la investigación es descriptiva para tratar de especificar el conjunto de propiedades, características y rasgos del fenómeno estrés laboral. Investigación de carácter cuantitativo, de estudio e interpretación de resultados, donde las fuentes de información empleadas fueron documentales y de campo.

Sujetos de la investigación

Personal académico, es decir, docentes académicos, técnicos académicos e investigadores, de los programas de licenciaturas y posgrados de la Facultad de Contaduría y administración, campus Xalapa, en el estado de Veracruz, adscritos al período febrero-julio 2021.

Determinación de la muestra

El cálculo de la muestra es de tipo aleatorio simple el cual se define como “una muestra aleatoria simple de tamaño n de una población finita de tamaño N, es una muestra seleccionada, de manera que cada posible muestra de tamaño n tenga la misma probabilidad de ser seleccionada.” (Anderson, 2008)

Para el cálculo de la muestra se consideró un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Los elementos de la muestra se eligieron considerando una población determinada por el total de Académicos de la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa que impartieron clases en el periodo febrero-julio 2021.

Universo a estudiar: 115 Docentes

Fórmula para poblaciones finitas (menos de 100.000 habitantes):

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

n = Número de elementos de la muestra

N = Número de elementos del universo

P/Q = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno

Z² = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido; para un nivel de confianza del 95% se opera con un valor de 1.96

E = Margen de error permitido del 5%

Sustituyendo valores:

N = 115

P = 0.5

Q = 0.5

Z² = 3.8416

E = .05

n = 89

Numero de encuestas a realizar: 89

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 115}{.0025 (11,180 - 1) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

Como resultado del cálculo se determinó que se requiere encuestar a 89 docentes para que los resultados obtenidos sean significativos.

Recolección de datos y análisis de resultados

Para detectar los principales factores causantes de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración, se utilizó como base el instrumento previamente propuesto por Reyes Elox (2021), en su trabajo literario *Diseño de un instrumento para detectar las causas de estrés laboral en los docentes de la Facultad de contaduría y administración*, el cual fue diseñado para la misma institución educativa.

El instrumento está compuesto básicamente por 52 preguntas, divididas en siete secciones, que considera aquellos factores psicosociales que suelen presentarse en las IES:

- 1) Datos censales: recolección de datos individuales necesarios para la participación en la encuesta que precisan y detallan la información.
- 2) Relaciones interpersonales: en este aspecto, se analiza el modo en que los sujetos participantes en la muestra se relacionan con demás individuos en el ambiente laboral, como lo son los compañeros de trabajo y sus jefes o jefe inmediato.
- 3) Inequidad: esta sección se enfoca en identificar la existencia de acciones o situaciones en las que el sujeto de la muestra se ve relacionado y la forma en que su desarrollo laboral resulta afectado.
- 4) Estudiantes difíciles: sección en la encuesta que detalla el efecto que tienen aquellos estudiantes difíciles en los docentes, con los que es inevitable lidiar mientras trabajan.
- 5) Sobrecarga académica: esta sección hace cuestionar al sujeto sobre si lleva una carga de actividades académicas que lo sobre pasan y le requieren más tiempo del que es debido.
- 6) Falta de recursos en el trabajo: por medio de diversas cuestiones, se analiza si la institución educativa provee a sus docentes y trabajadores académicos con los recursos que ellos necesitan para trabajar.

- 7) Percepción de seguridad: en esta sección se pretende comprender la percepción que los trabajadores tienen de su lugar de trabajo y si este les hace sentir seguros mientras cumplen con sus actividades laborales.

La encuesta se elaboró por medio del software de administración de encuestas, Google Forms, que se incluye como parte del paquete gratuito de editores de documentos de Google basado en la web que ofrece Google (ver anexo 1). Este cuenta con diversas herramientas estadísticas descriptivas que facilitan la interpretación de la información siguiendo el procedimiento que se detalla a continuación:

1. Conteo: el software realiza un registro ordenado, en una base de datos de Excel, de cada una de las respuestas obtenidas por cada sujeto de la muestra.
2. Graficación: Se construyen gráficos de barras y pastel para representar y simplificar los datos ordenados que se obtuvieron.

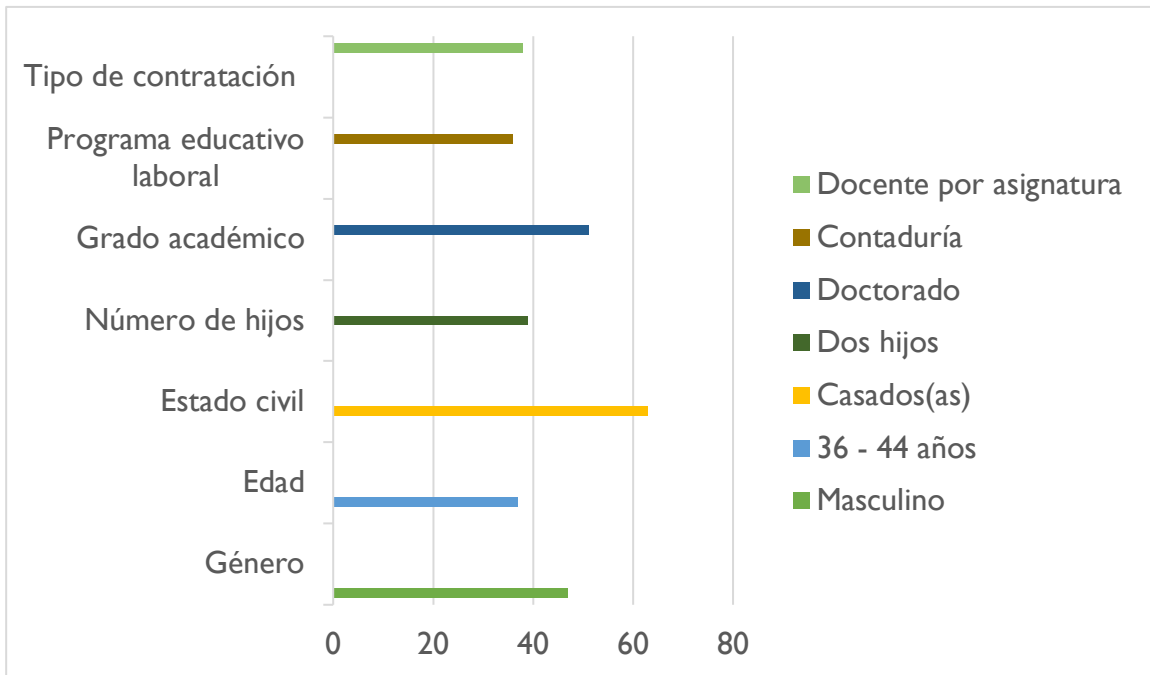
La distribución de la encuesta para la recolección de información fue a través de los medios electrónicos de comunicación convencional, como lo son el correo electrónico y las aplicaciones de mensajería instantánea como Whatsapp y Telegram.

Una vez obtenido el número de muestras necesarias para la investigación, se graficó la información, según el orden de las secciones y la relación de los factores, a modo de que se simplifique su lectura y el análisis de los resultados.

Posteriormente, cada dimensión de la encuesta se analizó en conjunto y con detalle en cada una de las variables que muestran tendencias significativas en el análisis estadístico.

RESULTADOS

Datos censales



Gráfica 7: Datos censales según la muestra

Fuente: Elaboración propia

La gráfica anterior agrupa los apartados de la sección y se muestran los aspectos personales que tuvieron mayor número de respuestas en la encuesta. “Los sucesos o eventos personales que ocurren fuera del alcance de la organización pueden influir en el desempeño del trabajador y situación emocional, distrayéndose de sus actividades o manteniéndose ausente” (Ramos, 2012).

El tamaño total de la muestra está constituido por 89 Docentes, Técnicos Académicos e Investigadores, pertenecientes a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, donde como se puede observar en la gráfica, la distribución en cuanto al género marca que gran parte de la población está constituida en un 53% (47) por trabajadores del sexo masculino, lo cual es un factor de atención.

Según Ramos (2012, págs. 39-47) hay menor nivel de estrés en las mujeres que en los hombres, pues “parece que el estrés afecta de manera diferente al hombre ya que estos tienen la tendencia de desarrollar enfermedades coronarias, accidentes, alcoholismo y suicidios”.

Se observa que el 42% (37) de los trabajadores en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA), tiene una edad promedio entre los 36 y 44 años, esto compone a la mayor parte de la muestra. “Las personas de mayor edad, por lo general perciben como amenaza los cambios a diferencia de los más jóvenes” (Ramos, 2012).

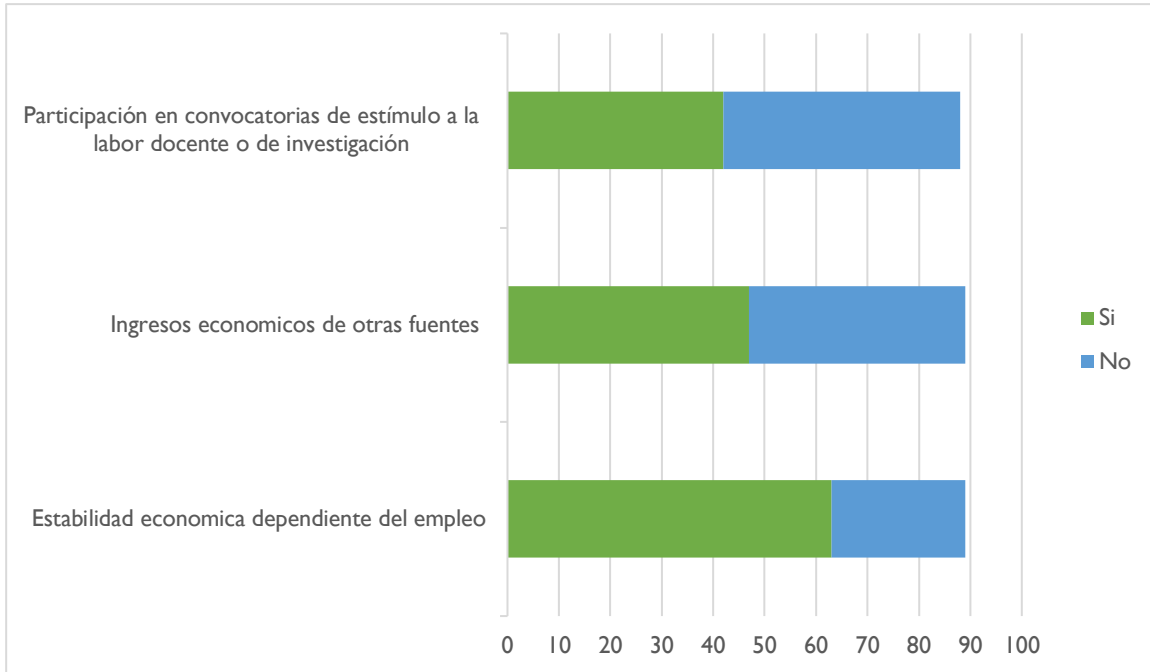
Los resultados de la muestra indican que el estado civil de los trabajadores en la Facultad de Contaduría y Administración se divide en un 71% (63) por población casado(a), los cuales, en su mayoría, cuentan con un número de dos hijos, conformando el 44% (39) de la muestra.

De acuerdo con los resultados de la muestra tomada, el 57% (51) de los trabajadores en la FCA tiene el grado académico de Doctorado. Estadísticamente, “una persona con mejor nivel educativo y nivel de ingresos, en principio tiene más recursos a su alcance para hacer frente al estrés” (Ramos, 2012).

La Facultad de Contaduría y Administración cuenta con una oferta académica de cuatro programas educativos: Contaduría, Administración, Sistemas computacionales administrativos, Gestión y dirección de negocios, y su respectiva oferta de posgrados. De acuerdo con los resultados de la muestra tomada, en la gráfica se puede apreciar que, del total obtenido, la mayoría de los docentes, en un 40% (36) pertenece a la carrera o licenciatura de Contaduría.

Finalmente, con base en los resultados obtenidos, se conoce que el 43% (38) de los trabajadores académicos en la Facultad de Contaduría y Administración fue contratado como Docente por asignatura.

En la sección de datos censales, también se cuestionó a la muestra respecto a su situación económica en relación con su labor como docente en la FCA y se obtuvieron los siguientes resultados:



Gráfica 8: Muestra según la estabilidad e ingresos económicos, y la participación en convocatorias de estímulo docente

Fuente: Elaboración propia

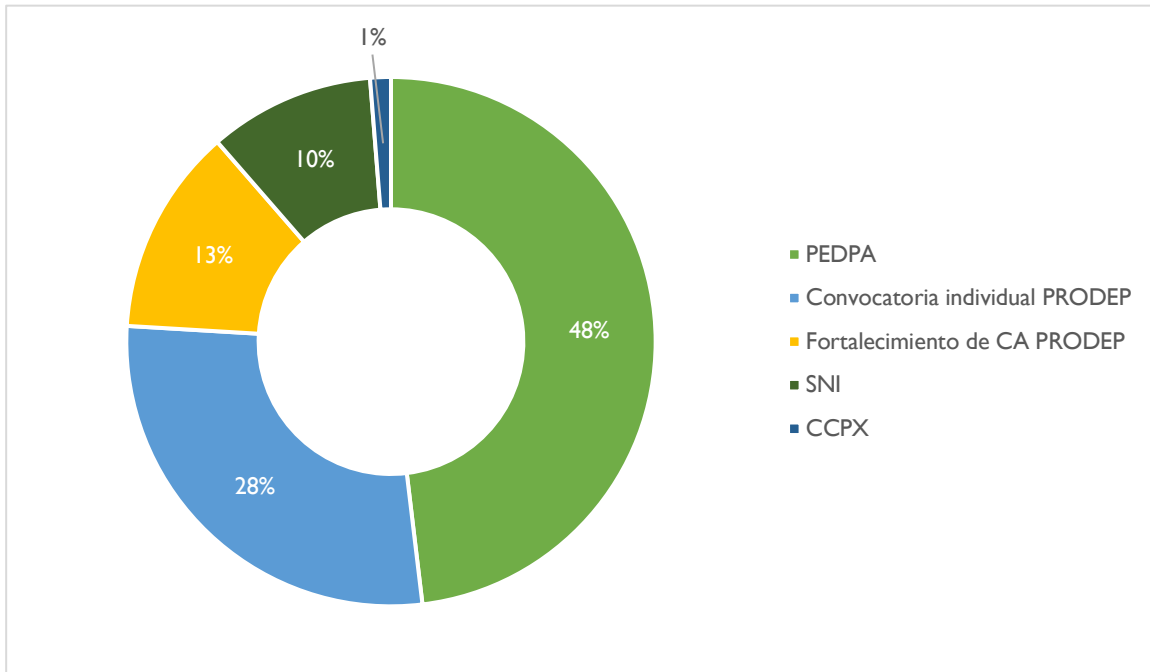
El primer índice, referente a la estabilidad económica de los trabajadores, señala que la mayoría, en un 70% (63), depende de su empleo en la Facultad de Contaduría y Administración, a diferencia del 30% (26), que no tiene una dependencia económica. Esto puede entenderse como un factor individual o interno de estrés que está sucediendo en la mayoría de los docentes, los cuales pueden generar una tensión que les recuerda que para ser estables económicamente no deben realizar alguna acción que les haga perder su empleo en la FCA.

El segundo índice marca que el 53% (47) de los trabajadores académicos, tiene otras fuentes de ingreso económico además de la docencia. Este punto contrarresta un poco la estadística anterior debido a que, a pesar de que la muestra señala que su estabilidad económica depende de su empleo como docente, este ha buscado

otras maneras o fuentes de ingreso económico que aligera un poco esa carga de tensión en los docentes académicos. En cambio, el 47% (42), cuenta con una sola fuente de ingreso, siendo esta como trabajador en la FCA. Anteriormente, se reconocía a los maestros con un estatus social y cultural alto, no obstante, hoy en día, la sociedad de la cual formamos parte tiende a implantar el estatus social según el grado de ingresos económicos, y el profesional de la educación tiene unos salarios sensiblemente inferiores a los de otros expertos de su misma titulación. Este componente, que en sí mismo no tendría una enorme trascendencia, aporta como un factor más a constituirse en causa de estrés en los trabajadores académicos, más que nada una vez que el docente lo asocia con el crecimiento de exigencias y responsabilidades que se le piden en su trabajo.

Por último, el tercer índice, demuestra que solo el 48% (42) de los trabajadores académicos en la FCA participa en convocatorias de estímulo a la labor docente y/o investigación. Poco más de la mitad de la muestra, el 58% (46), decide no participar.

Convocatorias de estímulos de labor docente y/o investigación



Gráfica 9: Convocatorias de estímulo de labor docente y/o investigación

Fuente: Elaboración propia

Con el propósito de reconocer la labor del Personal Docente académico que realizan aportes significativos para elevar la calidad de la formación de los alumnos, el nivel de competitividad y capacidad académica, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría de Educación, se han creado los programas de estímulo de labor docente y/o investigación como estrategia motivacional.

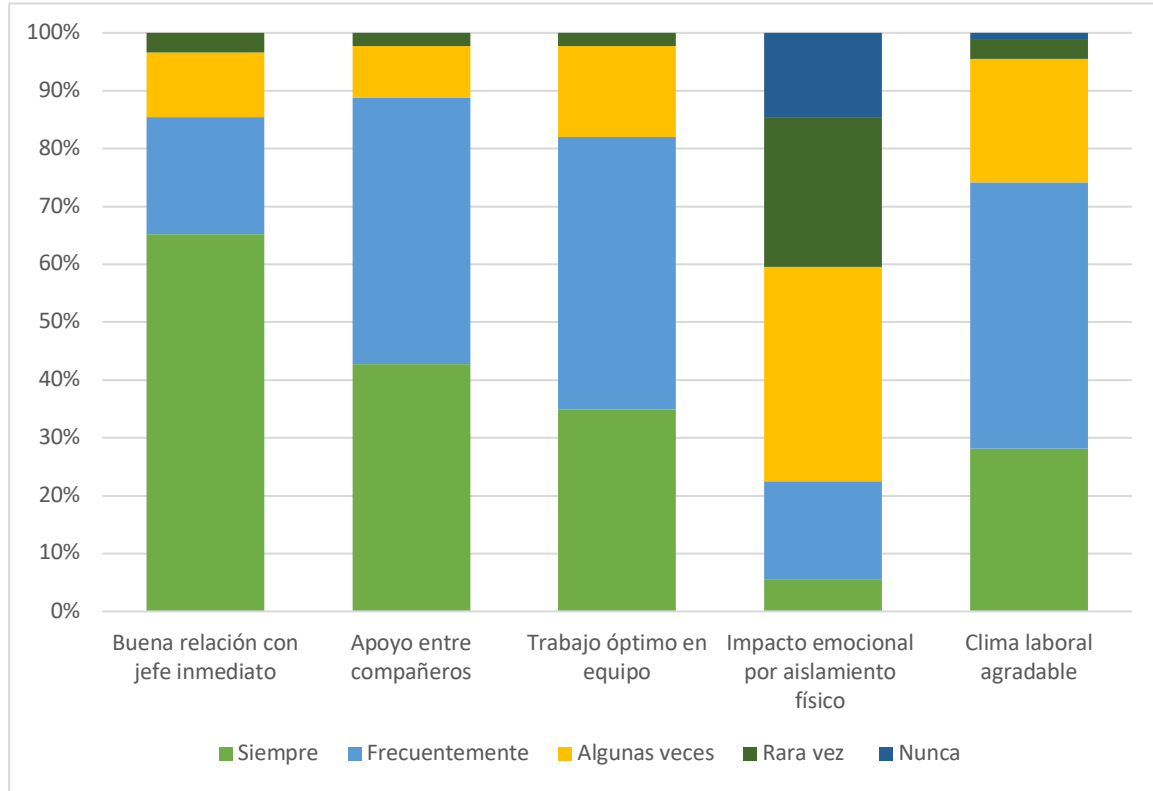
En razón a la gráfica anterior, se les cuestionó a los trabajadores académicos, que, si participan en las convocatorias de estímulo de labor docente, en cuales toman parte. En primer y segundo lugar, con un 48% (38), está la convocatoria Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) y la Convocatoria individual PRODEP, compuesto por el 28% (22) de la muestra. Ambas por parte de la Universidad Veracruzana.

Consecutivamente, con un 13% (10) de la muestra, se ubica la convocatoria Fortalecimiento de Cuerpos Académicos PRODEP.

En cuarto lugar, se encuentra la convocatoria del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con el 10% (8) de la muestra.

Finalmente, el 1% (1) del total, agregó que participa en convocatorias por parte del Colegio de Contadores Públicos de Xalapa (CCPX).

Relaciones interpersonales



Gráfica 10: Relaciones interpersonales según la muestra

Fuente: Elaboración propia

“Las relaciones sociales de apoyo que tenga el individuo le afectan significativamente. Una persona con fuertes lazos sociales se vuelve alguien con más resistencia al estrés, aunque también depende del optimismo de la persona” (Ramos, 2012). Al analizar los resultados de la sección de Relaciones Interpersonales que la muestra respondió, se entiende que la mayoría de los trabajadores académicos de la facultad (el 65%), consideran que siempre tienen una buena relación con su jefe inmediato.

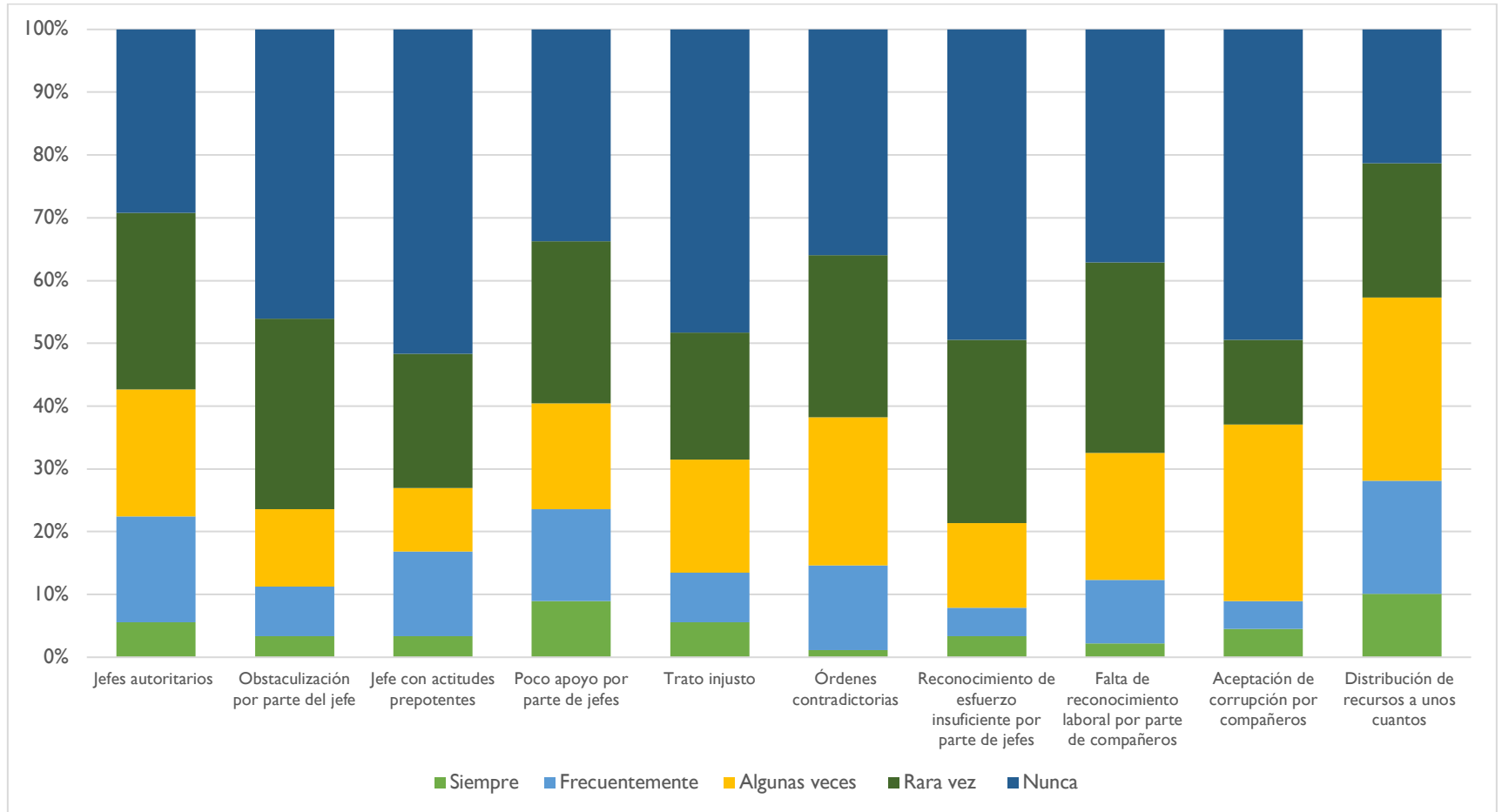
Se refleja que la mayoría (46%), frecuentemente recibe apoyo por parte de los compañeros de trabajo cuando se les solicita y que el trabajo en equipo (en un 47%) es óptimo; mientras que gran parte de los docentes afirma que algunas veces (el 37%) suele sentir un impacto emocional en su persona a causa del aislamiento físico que pueden llegar a experimentar. Es importante tener en cuenta que el trabajo docente exige un contacto directo con personas y en muchas ocasiones este puede

ser desagradable o favorable. Sin embargo, este aspecto es totalmente comprensible por la situación que actualmente se está viviendo en pleno año 2021, donde el mundo trata de continuar su vida conviviendo diariamente con el efecto de un virus como el COVID-19. Esta situación también afectó a las cuestiones laborales, donde las empresas, organizaciones e instituciones mantiene sus actividades de manera remota para evitar la interacción física y fomentar el contagio del virus.

Por último, casi todos coinciden (en un 46%) que frecuentemente conviven en un clima laboral agradable.

En resumen, existe una buena organización en la institución, donde se maneja una buena cultura empresarial y buen clima laboral con buenas relaciones interpersonales entre los docentes académicos que trabajan en la FCA.

Inequidad



Gráfica 11: Inequidad según la muestra

Fuente: Elaboración propia

En lo que a inequidad laboral respecta, la muestra señaló que rara vez (28%) o más bien nunca (29%) ha sentido una actitud autoritaria procedente de sus jefes; tampoco considera pasar por obstaculización laboral (46%), y que su jefe inmediato nunca ha tenido actitudes prepotentes (52%) hacia ellos.

Estos resultados obtenidos son muy positivos para la institución y los docentes académicos, ya que, cuando los trabajadores se encuentran en un ambiente laboral donde sus superiores ejercen un control excesivo sobre ellos, “propicia la aparición del estrés por el efecto negativo que posee en la percepción de autonomía del profesor y en el nivel de implicación y de compromiso con el trabajo” (Rudow, 1999).

Los trabajadores académicos expresaron en la encuesta aplicada, que rara vez (26%) y nunca (34%) han percibido que el apoyo que sus jefes les brindan sea insuficiente.

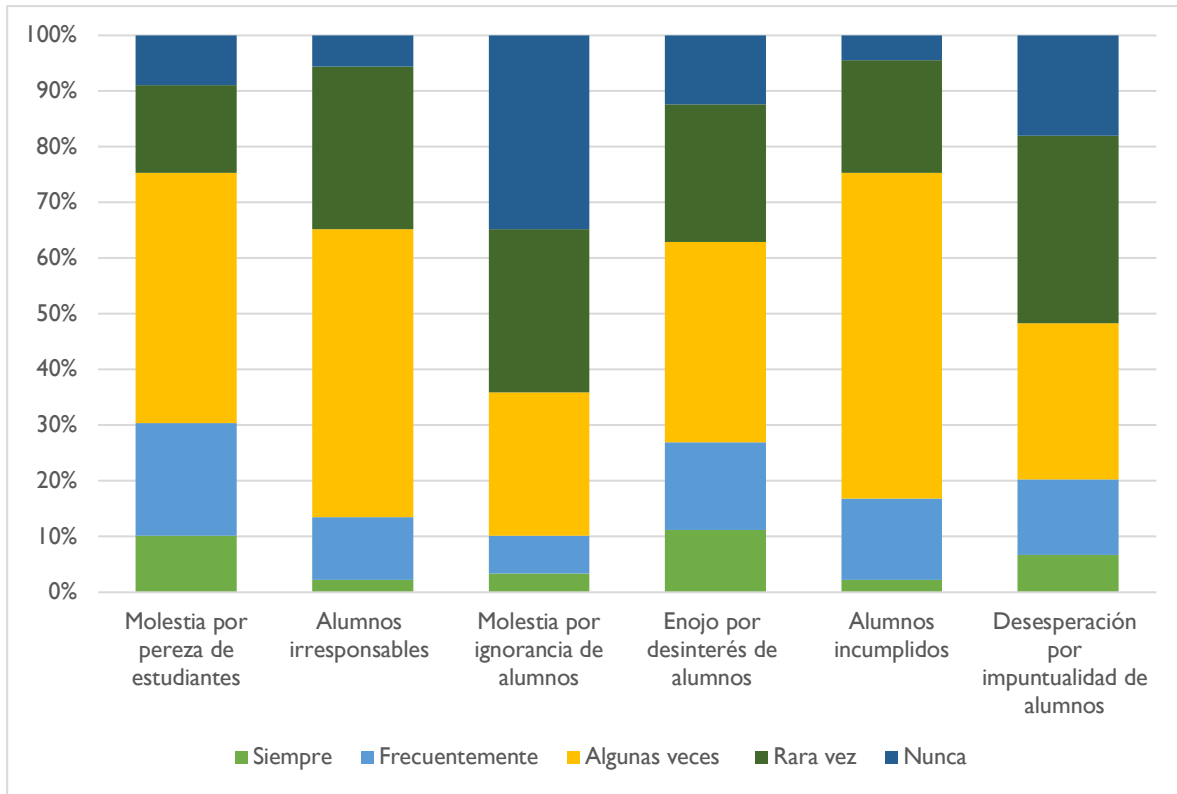
La mayoría de los trabajadores académicos concuerda en que nunca han sido tratados de forma injusta (48%) en la Facultad de Contaduría y Administración. Por otro lado, en la cuestión sobre órdenes contradictorias, el total esta mínimamente dividido entre un 36% que dice nunca recibir órdenes contradictorias, el 26% expresa que rara vez y un 24% manifiesta que algunas veces.

Se entiende que la muestra, nunca (50%) ha percibido que sus jefes hayan reconocido como insuficiente el labor y esfuerzo que ellos realizan, pero un significativo 29% señaló que rara vez esto sucedió. Ahora bien, también señalan que nunca (37%), rara vez (30%) y algunas veces (20%) han podido sentir una falta de reconocimiento por parte de sus compañeros de trabajo, siendo esto un aspecto positivo. Algunos profesionales aseguran existente una interacción significativa y positiva entre la realidad de construcciones de apoyo social en la organización educativa (directivos y colegas) y el desarrollo de altas creencias de efectividad en el docente académico, alta satisfacción gremial y tiempo de permanencia en la educación.

Se comprende que el aceptar corrupción no es algo bien visto entre los trabajadores académicos, pero, la opción de algunas veces (28%) tuvo cierto porcentaje.

La última pregunta fue la única que marcó una significativa diferencia a las demás, donde se comprende que algunas veces hay poca distribución de los recursos o materiales en los docentes académicos, no obstante, esta cuestión se trata más a fondo en su respectiva sección.

Estudiantes difíciles



Gráfica 12: Estudiantes difíciles según la muestra

Fuente: Elaboración propia

Los problemas con estudiantes han resultado ser uno de los factores más comunes en las instituciones educativas desde tiempos remotos, sin embargo, ha habido un cambio en la mentalidad social hacia la figura que se tenía sobre los profesores o docentes académicos. Los trabajadores académicos ya no cuentan con el refugio del acuerdo social de antaño; desde la aparición de nuevas fuentes de información, cualquier persona “contesta” o cuestiona al profesor y constantemente habrá

conjuntos y fuerzas sociales dispuestos a desafiar la respuesta del docente; cualquier valor que se defiende en clase podría ser rebatido, no únicamente a partir del punto de vista personal del estudiante, sino con la ayuda de diferentes corrientes de crítica que poseen sus cauces en los medios de comunicación de masas.

De acuerdo con la gráfica, en la sección de estudiantes difíciles, se comprende que algunas veces, el 45% de los trabajadores académicos sienten molestia a causa de la pereza que los estudiantes demuestran en la institución educativa, sin embargo, no tienen conflicto con la ignorancia de los alumnos. Este último punto es positivo, porque demuestra que el docente no tiene un conflicto con su rol laboral. En el contexto académico, esta situación se suele presentar cuando el docente experimenta relaciones conflictivas con el alumno que le impiden desarrollarse adecuadamente en su labor. También aparece asociado a una ausencia de coherencia entre las metas individuales y las metas de la institución educativa, debido a una baja identificación personal con el ideario de la institución y la ética de un docente académico.

Determinadas características de personalidad tienen la posibilidad de dificultar un conveniente relacionamiento con los estudiantes, aún más cuando varios profesores han señalado que uno de los componentes de más grande estrés es la carencia de disciplina y los inconvenientes actitudinales de los estudiantes. El docente siente que el caso se sale de su control y aquello crea frustración y sentimientos de baja competencia en él, que forman parte central del estrés laboral.

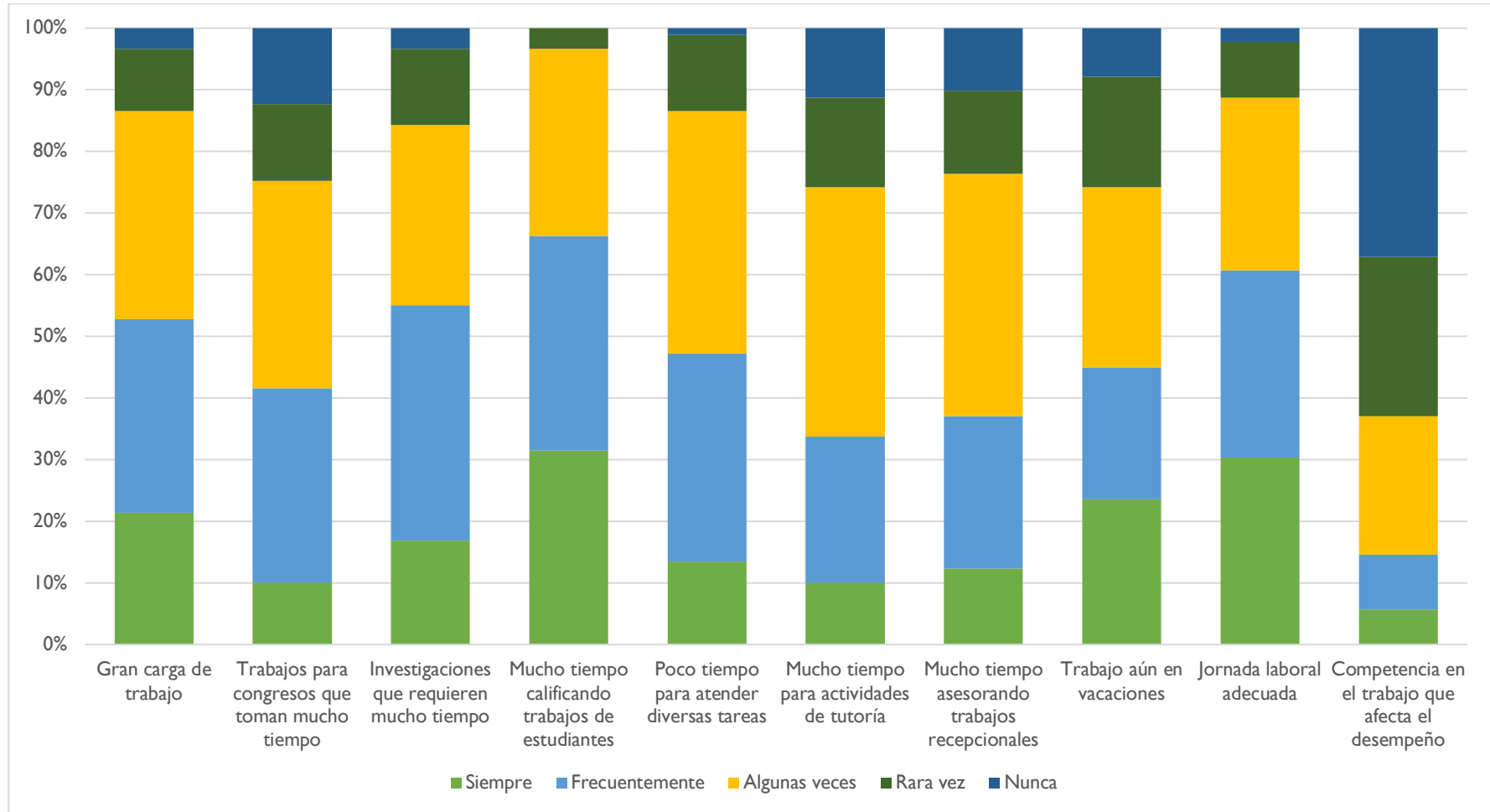
El 52% concuerda que suele tener alumnos irresponsables y el 58%, que son incumplidos con sus tareas.

Los resultados de la muestra en general ponen en manifiesto que los estudiantes difíciles son uno de los factores más claros que impacta en los docentes. Este caso se agrava a razón de que el trabajador académico está muchas veces con la necesidad de compaginar varios papeles contradictorios que le exigen conservar un equilibrio bastante desequilibrado en diversos terrenos (por ejemplo, se pide al maestro que se encargue del desarrollo personal de cada estudiante, permitiéndole

una autonomía, pero, paralelamente se le exige que haga una integración social, en la que cada persona se ajuste a las normas del grupo).

En general, la mayoría coincidió respondiendo “algunas veces” en casi todos los cuestionamientos de la sección, donde el elemento de los estudiantes difíciles es un factor que inevitablemente afecta al docente académico, su desempeño y su calidad de trabajo.

Sobrecarga académica



Gráfica 13: Sobrecarga académica según la muestra
Fuente: Elaboración propia

La sobrecarga laboral es uno de los principales causantes de estrés en diferentes tipos de trabajos. Por supuesto la docencia no está exenta del efecto de este factor negativo. El deber de realizar un alto número de labores, obtener buenos resultados y además en un plazo de tiempo breve resulta para varios docentes académicos estresante debido a que el trabajador siente que no será capaz de afrontar a todo lo cual se le pide. Esta percepción de desproporción entre lo cual se le pide y que estima que puede hacer, constituye a ser parte de las experiencias estresantes.

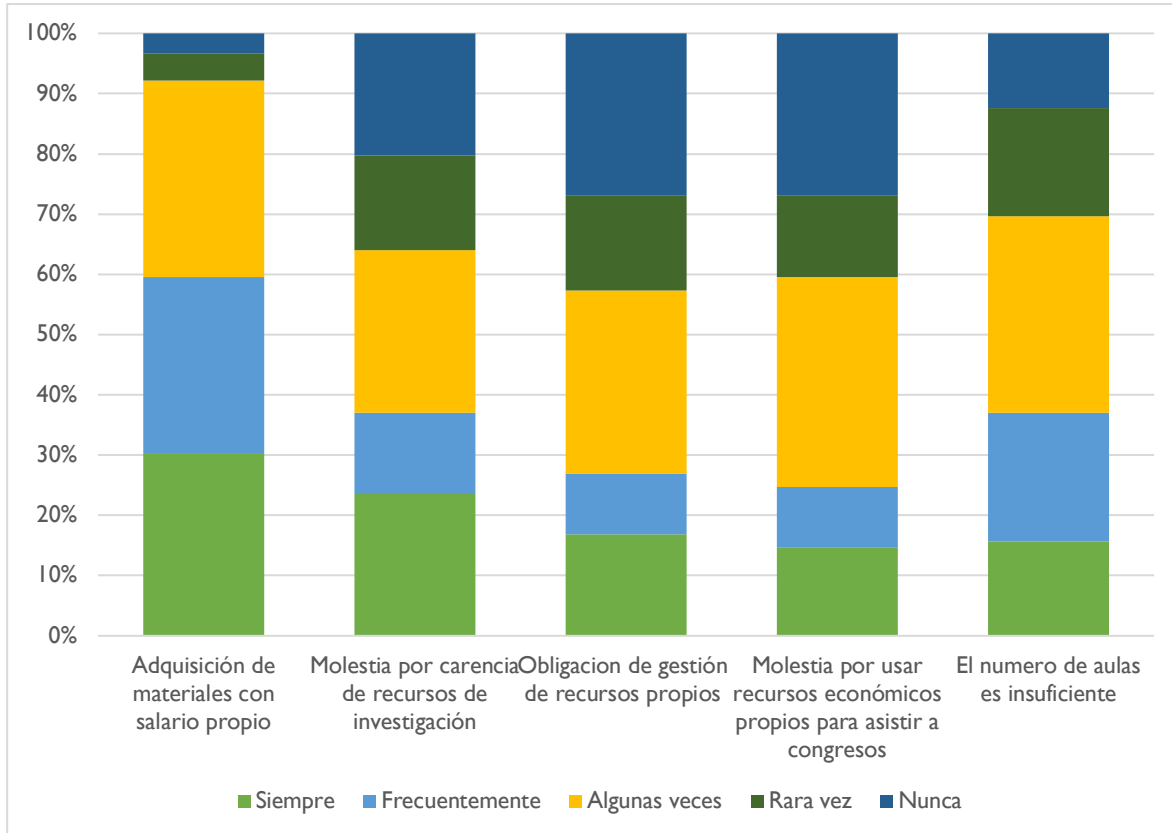
Esta sección demostró que es parte de los principales factores que afectan a los trabajadores académicos en la FCA, ya que la mayoría afirma que algunas veces sobre lleva una gran carga de trabajo laboral (38%) y que ciertas actividades académicas como trabajos para congresos, conferencias, cursos, investigaciones o simplemente el calificar los trabajos de sus estudiantes, les toman más tiempo del debido.

En los últimos años, la actividad de los docentes académicos se ha dividido, con tal diversificación de funciones, que generalmente, los profesores no realizan su trabajo adecuadamente. La razón no es que no sepan realizarlo mejor, sino que no tienen la posibilidad de consumir paralelamente múltiples labores a las que se les asigna para atender. Además de las clases, tienen que trabajar en tareas de gestión; reservar tiempo para programar actividades, evaluar trabajos o exámenes, asesorar u orientar a los estudiantes; asistir a clases, congresos, juntas y diversas reuniones; etcétera.

También existe el caso contrario, donde la muestra indica que algunas veces (39%) cuenta con poco tiempo para realizar diversas actividades que le son asignadas. Diversas investigaciones coinciden en que la falta de tiempo para atender las actividades o trabajos que se exige es en efecto una clara causa de estrés laboral.

No obstante, los docentes académicos aseguran que cuentan con una buena jornada laboral (60%) y que la competencia percibida en el trabajo no afecta su desempeño laboral (37%).

Falta de recursos en el trabajo



Gráfica 14: Falta de recursos en el trabajo según la muestra

Fuente: Elaboración propia

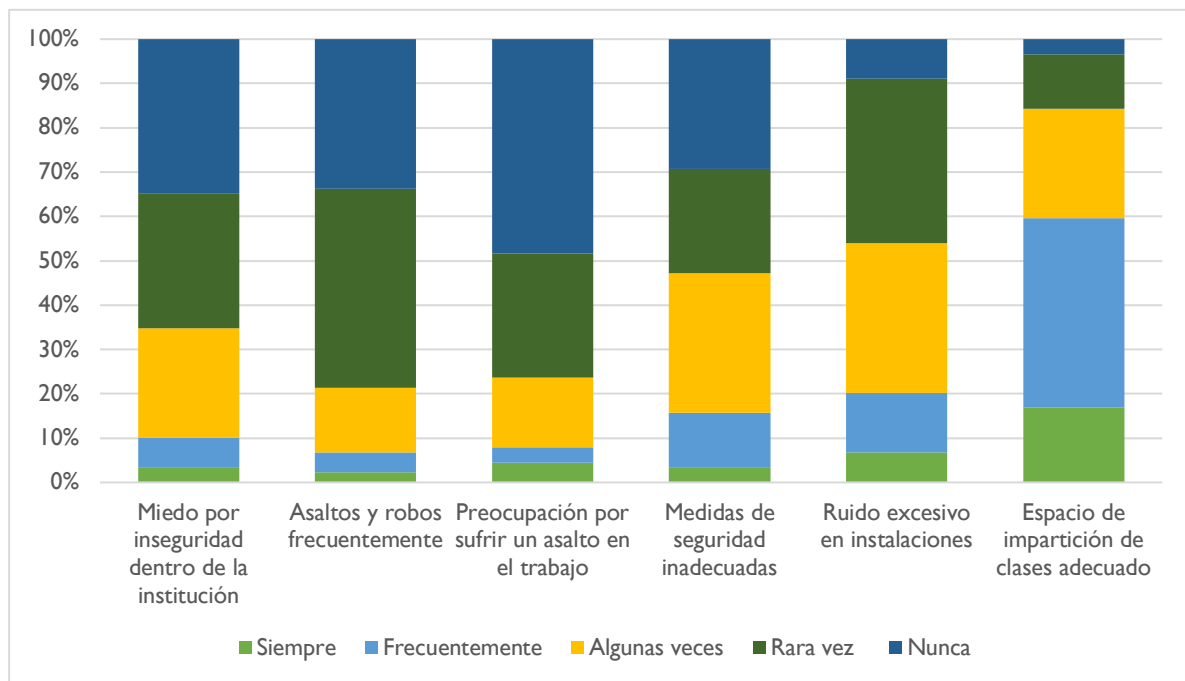
La gráfica anterior, que representa la falta de recursos en el trabajo, reflejó una inconformidad por parte de los docentes, ya que se entiende que algunas veces, el 60% de los trabajadores tienen que adquirir materiales de trabajo o algunas veces (35%) asistir a congresos con sus propios recursos económicos.

La falta de recursos no se refiere sólo al material didáctico, sino a problemas de conservación de los edificios, mobiliario, temperatura, escasez de locales adecuados para diferentes actividades, etc.

También se ve reflejado que “frecuentemente” (20%) y “algunas veces” (30%), la muestra ha identificado que el número de aulas en la institución es insuficiente.

El que la institución no les brinde los recursos necesarios para que desarrollen sus actividades laborales como es debido, ocasiona que los mismos docentes tengan que gestionar y comprar de su propio salario los materiales que requieren, causando una molestia e inconformidad en la mayoría de ellos.

Percepción de seguridad



Gráfica 15: Percepción de seguridad según la muestra

Fuente: Elaboración propia

Diversos trabajos de investigación, en cuestión del estrés laboral, hacen referencia a una serie de informes en los que se constata un aumento de la violencia en las aulas de diversos países. Dicha violencia incluye agresiones a profesores, amenazas, robos de material o destrozos en las instalaciones; claramente al volverse comunes dichos desafortunados sucesos, se crea en los docentes académicos una carga de tensión e inseguridad al no poder percibir la confianza de brindar sus clases en la institución educativa sabiendo que no es lugar seguro.

Según los resultados obtenidos en el apartado de percepción de seguridad, los sujetos de muestra señalaron que tienen una buena percepción de la seguridad que se tiene en la Facultad de Contaduría y Administración.

Los docentes se sienten seguros dentro de las instalaciones y el 48% de los trabajadores indica que no siente ninguna preocupación de sufrir un asalto en su lugar de trabajo, aunque, la mayoría, en un 43%, considera que las medidas de seguridad deberían de reestructurarse y volverse más adecuadas, abriendo así una oportunidad de mejora en este aspecto. Además, consideran que el espacio donde se imparten las clases es adecuado (43%), no obstante, los trabajadores expresan que algunas veces (34%) y rara vez (37%) el ruido en la institución es excesivo.

Pero, en definitiva, el tema de la violencia en las instituciones educativas es más importante por sus efectos sobre la seguridad y confianza de los profesores en sí mismos, en el plano psicológico, que por su incidencia real cuantificable. Así, esa violencia tiene un importante efecto sobre el estrés docente.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo principal identificar los factores de estrés que afectan al personal académico de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, de la Universidad Veracruzana.

De acuerdo con el instrumento adaptado y propuesto por Reyes Elox (2021), se determinó conocer aquellos factores psicosociales, como las relaciones interpersonales, inequidad, estudiantes difíciles, sobrecarga académica, falta de recursos en el trabajo y la percepción de seguridad, los cuales tienden a presentarse y afectar al personal académico dentro de las Instituciones de Educación Superior. Por medio de la aplicación de este instrumento de Reyes Elox (2021), se obtuvo la información necesaria para la interpretación de los resultados que cada factor tiene con relación en los sujetos de la muestra determinada.

Dentro de los principales hallazgos, se encontró lo siguiente:

De los resultados obtenidos se tiene que las relaciones interpersonales que se han construido en la FCA han sido favorables para el desempeño de su labor académica; puesto que existe una buena relación entre los trabajadores académicos y sus jefes inmediatos, hay apoyo entre los mismos compañeros de trabajo, además de realizar sus actividades académicas en equipo de forma óptima y, en efecto, todo ello ha generado un clima laboral agradable y armónico para los docentes. Sin embargo, existe un aspecto adverso en el caso del aislamiento físico, que, de acuerdo al resultado de la muestra, podría ser reciente un impacto emocional al encontrarse aislado y no interactuar físicamente con otras personas. Este aspecto es comprensible, ya que actualmente en este año 2021, la sociedad sea visto obligada a mantener distancia y evitar el contacto físico desde hace casi 2 años, a causa de la pandemia provocada por la enfermedad SARS-CoV-2 (Covid-19), y en cuestiones laborales, esto obliga a las empresas, organizaciones e instituciones, incluyendo las educativas, a continuar con sus actividades de manera remota para salvaguardar la salud de sus trabajadores.

Como segundo factor analizado está la inequidad, el cual demostró resultados positivos. Los sujetos de la muestra fueron claros al revelar que sus respectivos jefes no manifiestan actitudes prepotentes y autoritarias hacia ellos, además no obstaculizan su trabajo o actividades académicas, los docentes manifestaron que tampoco reciben tratos injustos u órdenes contradictorias. Las respuestas fueron casi unánimes en aproximadamente un 97%, pues en general los trabajadores académicos concuerdan que no son objeto de actitudes inequitativas o corruptas, al contrario, reciben apoyo y reconocimiento laboral por parte de sus superiores y compañeros de trabajo. De igual manera que en el caso anterior, existe un detalle referente a la distribución de los recursos, donde gran parte de la muestra expresó que algunas veces hay poca repartición de los mismos, tratándose este tema con mayor profundidad en su respectiva sección.

El tercer objeto de estudio estuvo enfocado en comprender y analizar el efecto que causa en los docentes el convivir con estudiantes difíciles. De la encuesta se obtuvo que en algunas ocasiones los trabajadores docentes de la FCA, tratan con alumnos que son incumplidos e irresponsables en el desempeño de sus actividades de aprendizaje o académicas. Ahora bien, esto no es una característica que impacte tanto a la muestra docente, pues según los resultados obtenidos, solo algunas veces (que se podría considerar como una respuesta neutral o media) le causa disgusto, ello aplica igual que el desinterés, la pereza e impuntualidad que algunos estudiantes manifiestan. Como aspecto a favor o positivo, gran parte de los académicos contestó que no le causa molestia el que sus estudiantes sean indoctos, lo cual da a entender que los maestros tienen control sobre sus emociones, a pesar de tratar continuamente con alumnos complicados.

Respecto a la sección de sobrecarga académica, ésta fue uno de los ítems que arrojó los resultados más significativos, ya que su finalidad era tener una noción de las actividades académicas que realizan los docentes y el tiempo que las mismas implican. En la encuesta aplicada, se plantea la pregunta general sobre si consideran que desempeñan una gran carga de trabajo académico, teniendo como

resultado un mayor porcentaje de respuestas afirmativas y neutrales. Continuamente, en materia de trabajos de congresos, trabajos recepcionales, investigaciones, tutorías y la valoración de trabajos académicos, los docentes expresan desde su perspectiva, que realizar dichos quehaceres, les toma un tiempo en exceso o, en algunas ocasiones, tiempo sabático, y que además se les establece poco tiempo para atender diversas actividades a la vez, considerándolas como sobrecargas académicas.

De los resultados obtenidos, se deduce que puede ser complicado para el académico llevar a cabo su labor docente, pero a pesar de ello, deja el registro de que es un obstáculo que puede manejar, considerando que también se atestigua, con las respuestas de la muestra, el disponer de una buena jornada laboral y que su desempeño docente en la Institución educativa, no se ha visto afectado por la competencia profesional.

Retomando el tema de la falta de recursos en el trabajo, este factor tuvo una respuesta unánime por parte de la muestra, donde la mayoría coincide que, algunas veces, la FCA no entrega a sus académicos los recursos necesarios para desempeñar sus labores de docencia, lo que conlleva que el personal académico, para el cumplimiento de su trabajo, deba gestionar y cubrir sus gastos con ingresos propios de su salario. Consecuentemente, los maestros enuncian que esto les genera una molestia e inconformidad que les afecta, sin embargo, se desprende de la muestra que la Facultad de Contaduría y Administración, con base en sus estrategias administrativas, realiza el reparto de los recursos como mejor le es posible, pero se hace hincapié que es provechoso considerar y escuchar la opinión de los docentes, respecto al funcionamiento interno de la institución educativa.

Para concluir, el último ítem que se analizó fue el de la percepción de la seguridad dentro del trabajo. Este elemento se considera de relevancia para el estudio porque como todo ser humano, los docentes necesitan sentirse seguros en su ambiente de trabajo para poder cumplir de forma adecuada y óptima con sus deberes

académicos. El resultado que se obtuvo en este factor por parte de la muestra, indica que la FCA transmite a su personal académico la seguridad necesaria para permanecer de manera tranquila en las instalaciones de la institución, sin miedo o preocupación por asaltos y robos, salvaguardando su integridad física y emocional. Básicamente, los académicos solo manifiestan de que en algunos elementos las medidas de seguridad resultan inadecuadas y que podrían atenderse para mejorar y aumentar la calidad de resguardo de sus materiales de trabajo. Como último punto a señalar, los académicos también expresaron en sus respuestas, y del análisis deductivo aplicado, que los espacios donde imparten sus clases algunas veces es insuficiente, es decir, que el número de aulas resulta escaso y tienen molestias con el ruido en las instalaciones, sin embargo y a pesar de ello, de forma general los espacios destinados para las clases son adecuados.

Finalmente, con relación en los resultados totales obtenidos en el presente estudio, se obtuvo que en general los trabajadores académicos que participaron de la muestra, si manifiestan o perciben la presencia de factores que les generan estrés laboral, los cuales principalmente son:

- Estudiantes difíciles.
- Sobrecarga académica.
- Falta de recursos en el trabajo.

Esto confirma la hipótesis de la investigación donde se afirma que existen factores de estrés laboral que afectan el desempeño y rendimiento del personal académico de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, de la Universidad Veracruzana.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Anderson, D. (2008). *Estadística para administración y economía*. México: Cengage Learning Editores.
- Borg, M. (2006). Occupational Stress in British Educational Settings: a review. *Educational Psychology*, 103-126.
- Oficina internacional del trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. Centro Internacional de Formación de la OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Ramos, P. (. (2012). *Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout* (2a ed.). ICB. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/111786?page=3>
- Reyes Elox, A. (2021). *Diseño de un instrumento para detectar las causas de estrés laboral en los docentes de la Facultad de contaduría y administración*.
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. En *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (págs. 38-58).

ANEXOS

Anexo 1. Se muestra parte de la encuesta elaborada en software google Forms



Sección 1 de 9

Principales factores causantes de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración, Región Xalapa. UV.

La aplicación de la presente encuesta tiene como objetivo identificar los principales factores causantes de estrés en el profesorado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, Región Xalapa, como parte del desarrollo de un trabajo de investigación realizado por el CA "Innovación en los procesos de formación Integral en las IES"

El cuestionario se encuentra dividido en siete secciones: 1. Datos censales 2. Relaciones interpersonales 3. Inequidad 4. Estudiantes difíciles 5. Sobrecarga académica 6. Falta de recursos en el trabajo 7. Percepción de seguridad .

Le recordamos que su participación es anónima y solo con fines estadísticos.

Datos censales

Descripción (opcional)

Genero *

Masculino

Femenino

Edad *

24-29

30-35

36-44

45-54

Más de 54

Sección 3 de 9

Relaciones interpersonales

Lea detenidamente cada afirmación e indique el grado en el que se identifica con la acción conforme a la escala Likert donde "Siempre" es la opción con mayor valor y "Nunca" de valor nulo.

Tengo buena relación con mi jefe inmediato *

Siempre

Frecuentemente

Algunas veces

Rara vez

Nunca

Sección 4 de 9

Inequidad laboral



Lea detenidamente cada afirmación e indique el grado en el que se identifica con la acción conforme a la escala Likert donde "Siempre" es la opción con mayor valor y "Nunca" de valor nulo.

Mis jefes son autoritarios *

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

Estudiantes difíciles



Lea detenidamente cada afirmación e indique el grado en el que se identifica con la acción conforme a la escala Likert donde "Siempre" es la opción con mayor valor y "Nunca" de valor nulo.

Me molesta la pereza de mis estudiantes *

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

Sección 6 de 9

Sobre carga académica



Descripción (opcional)

Tengo una gran carga de trabajo *

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

Falta de recursos en el trabajo



Lea detenidamente cada afirmación e indique el grado en el que se identifica con la acción conforme a la escala Likert donde "Siempre" es la opción con mayor valor y "Nunca" de valor nulo.

Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario *

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

Sección 8 de 9

Percepción de seguridad



Lea detenidamente cada afirmación e indique el grado en el que se identifica con la acción conforme a la escala Likert donde "Siempre" es la opción con mayor valor y "Nunca" de valor nulo.

Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución *

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

Sección 9 de 9

Agradecemos su valiosa participación.



Descripción (opcional)

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA MODIFICAR LOS FACTORES CAUSANTES DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA MODIFICAR LOS FACTORES CAUSANTES DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

MARTÍNEZ HERRERA, BRENDA MARINA¹. GALINDO MONFIL, ALMA ROSA².
CUACUA RIVERA, ESTEFANIA³.

RESUMEN

Palabras claves: Estrés laboral, estrés en la docencia, propuesta de intervención

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT,1984) los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) contribuyen a una serie de daños para la salud. Organismos como la Unión Europea (UE) o el Instituto Nacional de la Salud y Seguridad (NIOSH) en los Estados Unidos consideran que dichos factores entrañan una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo generadoras de estrés. Por tal motivo, su estudio es una prioridad emergente en el campo de la salud ocupacional, recomendando su vigilancia y control (European Agency for Safety & Health at Work, 2005; NIOSH, 2002).

La investigación en el rubro de factores de riesgo psicosocial en Latinoamérica y en México aún es escasa, particularmente la elaboración de instrumentos de evaluación de estos (Juárez,2015).

¹ Universidad Veracruzana, brmartinez@uv.mx

² Universidad Veracruzana, almgalindo@uv.mx

³ Universidad Veracruzana, zs17003659@uv.mx

Si bien, se puede creer que la docencia universitaria se encuentra libre de los estresores que afectan a los profesores, sin embargo, actualmente y de acuerdo con diferentes estudios (Manassero, Vázquez y Ferrer, 2003; Unda, Sandoval y Gil-Monte, 2007;), la docencia es una profesión cuyo ejercicio puede producir alteraciones tanto físicas como mentales de las personas que la ejercen.

Este carácter patógeno se agudiza a través de las nuevas condiciones y exigencias de trabajo académico que tiene en la actualidad (mayor productividad, nuevos perfiles docentes, cambios curriculares o innovaciones tecnológicas).



En términos generales, el estrés se concibe como un problema de interacción entre el individuo y su medio ambiente. En general, se define como aquellas interacciones que el individuo considera agotadoras o extremadamente difíciles y que, en consecuencia, afectan significativamente a las actividades cotidianas (Lazarus y Folkman, 1984).

En la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, región Xalapa; los académicos pueden presentar estrés generado a partir de algunas situaciones como: Inequidad laboral, sobrecarga académica, falta de recursos, entre otros.

MARCO TEÓRICO

¿Qué es el estrés?

Es complejo conceptualizar la palabra estrés, de acuerdo a la palabra estrés se utiliza en forma confusa y con significaciones múltiples, suele llamarse estrés al estímulo, agente, factor que lo provoca o estresor , también es considerado como una respuesta biológica al estímulo o para expresar la respuesta psicológica. El estrés es siempre una reacción ante una situación específica llamada estresor, la cual supone un reto o una amenaza. En su gran mayoría se trata de estresores externos, provenientes de condiciones cercanas; que pueden provocarse situaciones estresantes ante estados o situaciones internas (Fernández López , Siegrist, Rödel, & Hernández Mejía , 2003)

En este sentido pueden distinguirse algunos tipos de estrés en el ámbito laboral:

a) **Mobbing o acoso laboral.**- es parte cuando un individuo o un conjunto de ellos ejercen presión psicológica a una persona de forma constante (mínimo una vez por semana) y durante un largo lapso (más de 6 meses) en el lugar donde laboran.

b) **Crono estrés.**- Va relacionado con la inadecuada distribución de trabajo irregular o el trabajo realizado por diversos turnos, como nocturno, día, mixto.

c) **Síndrome de estrés postraumático.**- Consiste en un trastorno psicológico tras el resultado de una situación de amenaza en donde la vida corra peligro, como lo es un asalto, la violencia, etc. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en la Lista de enfermedades profesionales se considera la posibilidad de ser reconocida siempre y cuando se muestre su origen laboral.

d) **Síndrome de burnout.**- Se refiere a una manifestación del estrés laboral crónico el cual se presenta hacia los individuos con los que se labora y el rol profesional que presentan actitudes y seguimientos negativos.

Estresores

En el apartado anterior queda en claro el papel que juega el estrés en el ámbito laboral y su relación con los estresores, pero para adentrarnos un poco más a ellos se afirma que los estresores son estímulos, condiciones o situaciones que generadoras de estrés. Atendiendo al rol que desempeñan las personas en ciertas circunstancias se puede hablar de algunos ejemplos en los docentes: El estrés académico cuando es época de exámenes, laboral cuando se entregan resultados a un plazo muy ajustado, familiar cuando existen conflictos o falta de apoyo entre los integrantes, económico cuando existen situaciones de desempleo o hay problemas para pagar hipoteca, entre otros.

Por consiguiente, tener en cuenta la importancia del impacto de la situación sobre las personas se distingue que para hablar de estrés traumático el cual hace referencia a situaciones violentas o dramáticas en la que puede estar la vida propia o la vida de las personas en el entorno. Algunos ejemplos son los accidentes, los atentados, las guerras, las enfermedades graves especialmente la de los infantes. Existen algunos sucesos vitales mayores, como las situaciones que cambian notablemente los hechos como la muerte natural de un ser querido, un divorcio, un desahucio o inclusive la ruina económica. También el impacto resulta de los sucesos vitales menores, como los problemas cotidianos que ocasionan alteraciones y emociones negativas en la vida cotidiana, por ejemplo, un pequeño golpe a nuestro coche que nos deje sin vehículo unos cuantos días y que nos obliga llevarlo al taller a tener que dar parte al seguro. Por último se encuentran los estresores crónicos menores como el ruido incontrolable durante la jornada laboral o el constante cambio de temperatura en el lugar de trabajo.

Factores de estrés psicosocial

Se han estudiado diversas condiciones de trabajo relacionadas con el estrés laboral. Entre ellas se encuentra el trabajo repetitivo, el trabajo en cadena, la vigilancia o supervisión de monitores las horas extras involuntarias, los horarios inflexibles o la falta de habilidad para realizar el trabajo (Sánchez, 2011).

Considerando las condiciones de trabajo Vidal Lacosta (2019) distingue las fuentes de estrés en el trabajo como factores:



Los factores hacen referencia a condiciones físicas, tensión en el trabajo, conflicto de roles, la responsabilidad que tiene el individuo sobre otras personas, a la relación que lleva entre el personal superior, inferior y de rango similar, a la promoción e incongruencia de en las órdenes y actividades, a la falta de participación por los colegas y la toma de decisiones al no ser escuchados, a las crisis personales, los problemas económicos y familiares que se debe lidiar día a día en el campo laboral.

En una institución los efectos negativos son perjudiciales para el rendimiento global, incrementa la ausencia del personal y genera un mayor número de accidentes y lesiones. El estrés relacionado con el trabajo puede contribuir al aumento de la jubilación anticipada sobre todo en el personal de las áreas administrativas.

Estrés laboral

El generador del estrés laboral se basa en el modelo de ciclo de estrés. En el modelo el estrés se comporta como un proceso activo el cual tiene un ciclo dinámico desgastando paulatinamente y de forma permanente los sistemas biológicos que provocan altos niveles nocivos para la salud, el ciclo comprende de tres componentes:

1. Los factores estresantes que activan el ciclo
2. Los filtros psicológicos que procesan los factores estresantes
3. Las respuestas las cuales son cuando se lidia con ellos y sus efectos.

Considerando el estrés laboral hay que enfocarse un poco más en el estrés en la docencia. Según algunos autores (Kyriacou & Sutcliffe, 1978), el estrés del profesores define como una experiencia de emociones negativas y desagradables como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo que resultan de algún aspecto en su campo laboral acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos.

Ellos explican que toda situación de estrés laboral puede estar generada por algunos factores, como una respuesta ante la presión o tensión en las que se ve sometido un profesional, un estímulo que alerta de las situaciones indeseadas o inclusive como un desequilibrio entre las grandes exigencias del trabajo y la capacidad individual.

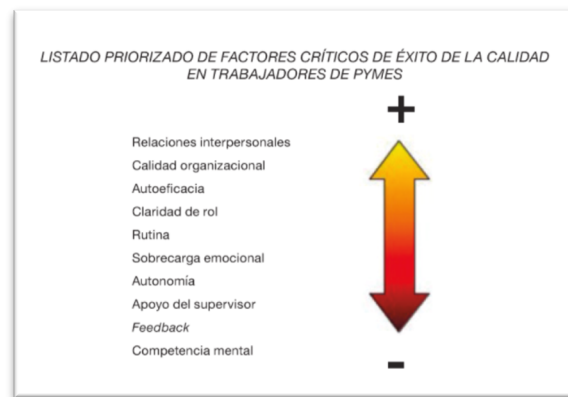
El estrés en la salud depende mucho del buen funcionamiento de las estrategias para afrontarlo. El afrontamiento es de gran relevancia porque es un mediador entre las situaciones que pueden resultar estresantes y por supuesto en la salud. (Vidal Lacosta, 2019) Por consiguiente, el afrontamiento es considerado una variable modeladora entre las demandas existentes en el trabajo y los resultados ya sea positivos como negativos que participan en el proceso de variables personales como las expectativas de autosuficiencia.

El uso de las estrategias relacionadas para afrontar el estrés que resulten efectivas, facilitan el retorno de un estado de equilibrio en los individuos y sus actividades, minimizando los efectos negativos del estrés. Este tipo de estrategias consideradas como adaptativas consiguen disminuir el estrés, disminuyendo la reacción negativa independientemente que solucionen el problema (Perea Baena & Sánchez Gil, 2008).

Ahora, refiriéndose al uso de estrategias de afrontamiento inadecuadas, genera efectos negativos de estrés, este tipo de estrategias son desadaptativas, como lo es el distanciamiento, el cual daña el bienestar del individuo aumentando el efecto negativo (2005 como se citó en (Hernández Martínez , 2009).

También, se ha verificado la importancia que tiene la estrategia autocrítica o de autoinculpación como una variable predictora de culpabilidad.

Existen algunos estudios en donde se muestran los elementos que son clave para resultar predictores del bienestar y minimizadores del malestar en los colaboradores y algunos factores psicosociales que sean de utilidad para mejorar la calidad de las pymes (Ventura, Salanova, & Llorens, 2006).



¹En la siguiente imagen se muestra el listado donde se prioriza las relaciones interpersonales.*

¹ **Factores críticos de éxito de calidad.** Tomada de: "Factores psicosociales para la gestión de calidad de las pymes: Un estudio de campo" por Ventura, Salanova, & Llorens. 2006, *Factores críticos éxito de calidad*. P13

Factores que influyen en el estrés laboral en la docencia

Ahora que ya conocemos algunas características del estrés laboral, es hora de conocer cuales son los factores que influyen en el estrés laboral relacionado a la docencia. En un estudio realizado (Durán, 2010) indica que hay varios factores que son influyentes en el estrés laboral, en el que se consideraron los más importantes de la investigación son 1) el desarrollo profesional, 2) las condiciones laborales inadecuadas, 3) carga laboral 4) ambiente laboral y 5) apoyo social.

Para la disminución de los factores causantes del estrés es de suma importancia conocer como afrontarlo, algunos autores han realizado aportaciones sobre las conductas de las personas, la relación que llevan con el estrés y el síndrome de Burnout. Algunos de los autores y sus contribuciones se muestran a continuación: Burke (1987) identifica, que mediante entrevistas abiertas con el personal directivo existen 5 tipos de conductas de afrontamiento ante situaciones de estrés.- 1) hablar con otros; 2) trabajar más duro y durante un amplio lapso; 3) cambiar a una actividad de tiempo libre; 4) adoptar una aproximación de solución a los problemas; y 5) alejarse de la situación estresante.

Por otro lado, Parasuraman & Cleerk (1983) clasificaron la respuesta de afrontamiento de los trabajadores por adaptativas y no adaptativas. Las adaptativas hacen referencia a la planificación, organización, priorización de tareas y buscar apoyo en otros individuos. Y las no adaptativas tienen relación a ciertas variables como trabajar duro, pero realizando más errores, hacer promesas poco realistas y evitar la supervisión.

Y finalmente otros de los autores (Dewe & Guest, 1990) distinguen siete tipos de estrategias de afrontamiento ante las situaciones de estrés laboral. La primera se enfoca más en el problema y el restante en las emociones: 1) abordar o trabajar sobre el problema; 2) Intentar que el problema no se apodere de tu mente; 3)descarga emocional; 4) tomar medidas preventivas; 5) recuperarse y prepararse

para abordar en mejor condición el problema; 6) utilizar los recursos familiares; y 7) intentos pasivos de tolerar los efectos del estrés.

Estilos de afrontamiento

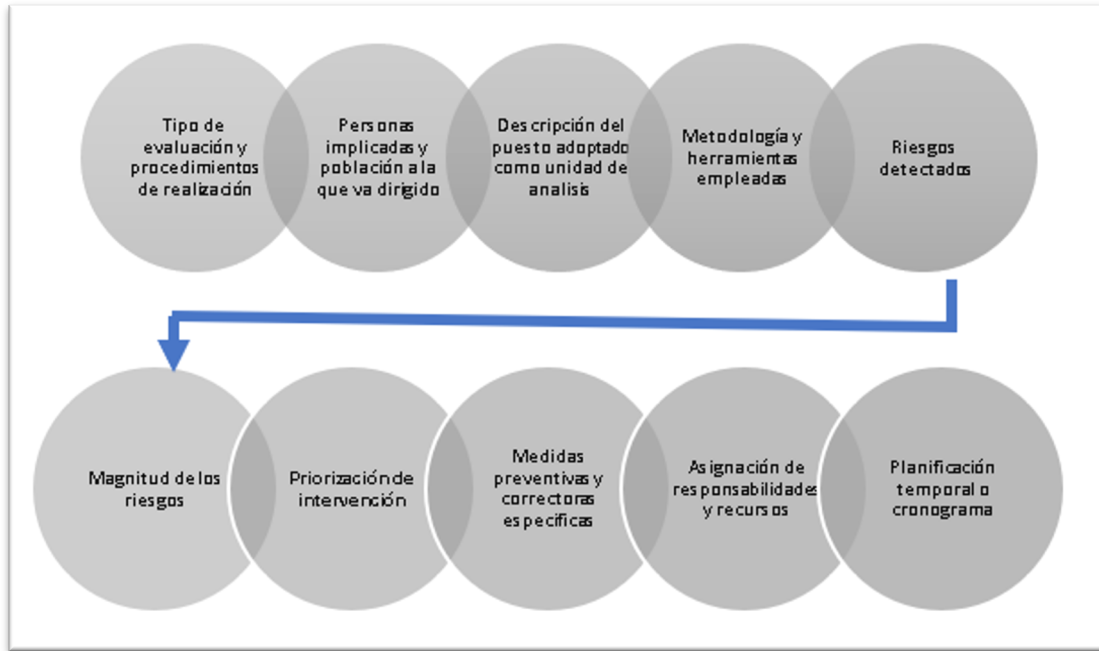
Las situaciones expuestas por los autores resaltan la perspectiva que tienen sobre el afrontamiento del estrés coincidiendo todos en la modificación del control que generan los efectos negativos en el organismo tanto a nivel físico como cognitivo.

Los estudios que han sido realizados para el estrés en variables organizacionales son escasos, debido a que la mayoría de las instituciones no lo consideran como prioridad. Sin embargo, en varias de las organizaciones se encuentran responsables por los efectos que causa y aceptan las consecuencias que genera el estrés, para contrarrestar o minimizar este efecto se han creado programas de prevención o intervención.

De acuerdo a Vidal Lacosta (2019) considera a los estilos de afrontamiento como la disposición específica del individuo para hacer frente a situaciones estresantes. Al igual que menciona que los estilos de afrontamiento que favorecen en gran medida la respuesta del estrés son 1) Percibir como amenazantes las situaciones ambiguas; 2) Negar el acontecimiento no queriendo aceptarlo; 3) Intentar evitar la situación estresante; Auto culparse de los sucesos; y 5) Afrontar la situación de una forma irracional e impulsiva.

Elementos de una propuesta de intervención

De acuerdo a (Vidal Lacosta, 2019) una propuesta de intervención debe llevar los siguientes elementos:



Cada elemento se describe en la siguiente tabla:

Información mínima para contemplar en el informe	
Tipo de evaluación y procedimiento de realización	Descripción de la forma en la que se ha realizado el proceso de evaluación: técnico que lo realiza, causa de la solicitud, reuniones previas mantenidas con la dirección, garantías de anonimato y confidencialidad, especificación de los objetivos, actuaciones realizadas con anterioridad en el ámbito psicosocial...
Personas implicadas y población a la que va dirigido el estudio	Mención de los actores implicados y de los que se solicita la participación: dirección, servicio médico, prevención, RR. HH., representantes de los trabajadores, etc. Asimismo, se debe contemplar la población sobre la que se realiza el estudio o las características de la muestra, en su caso
Descripción del puesto adoptado como unidad de análisis	Descripción de los puestos a evaluar y justificación de los motivos de selección y agrupamiento de estos
Metodología y herramientas empleadas	Método cuantitativo utilizado (FPSICO, ISTAS21, INSL, etc.) • Métodos cualitativos: entrevistas o grupos de discusión (número de entrevistas, forma de realización y elección de participantes...)
Riesgos detectados	Relación de los riesgos psicosociales que se han identificado como significativos: estrés, agresión, etc.
Magnitud de los riesgos	Resultado del proceso de diagnóstico: valoración de los riesgos según su magnitud, probabilidad, alcance (bajo-medio-alto, leve- moderado-grave, etc....)
Priorización de intervención	Conclusiones del análisis coste-beneficio realizado por los distintos actores implicados y establecimiento del orden de intervención
Medidas preventivas y correctoras específicas	Especificación de las medidas preventivas a establecer para minimizar la exposición de los trabajadores a los riesgos detectados, definiendo su modo de implementación También se han de considerar las anomalías o incidentes ocurridos durante su realización
Asignación de responsabilidades y recursos	Personas y recursos asignados para la introducción de las medidas preventivas, definición de responsabilidades y criterios de consideración de finalización de cada tarea
Planificación temporal, cronograma (tiempo, duración) incluyendo en este un plan de evaluación y seguimiento	Cronograma o planificación temporal prevista para implementar las medidas concretadas, fechas de inicio y de seguimiento. Establecimiento de los plazos de revisión periódica junto con la valoración de su eficacia y posibles modificaciones a implementar

Tomada de: “ El estrés laboral: análisis y prevención” por Lacosta, V, V. 2019.

Información mínima para contemplar en el informe. p.82

RESULTADOS

En el punto anterior queda claro el papel que juega el estrés en la vida de los docentes, los factores que lo causan y algunas formas y estilos de afrontamiento. El aportar una solución a la demanda o dificultad identificada ayuda a la resolución de conflictos del sistema social.

Para el desarrollo de la propuesta de intervención nos apegamos a la metodología sugerida por Vidal Lacosta

En la valoración de la propuesta se utilizó un instrumento para la recolección de datos, permitiendo obtener información sobre los descriptores y emociones de los docentes. Gómez Salazar (2021) diseñó una encuesta dirigida a los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración región Xalapa. En total, la encuesta fue realizada a 89 académicos y en dicha evaluación fue diseñada para valorar 7 secciones: 1) Datos censales; 2) Relaciones interpersonales; 3) Inequidad laboral; 4) Estudiantes difíciles 5) Sobrecarga académica 6) Falta de recursos en el trabajo; y 7) Percepción de seguridad.

Con los datos recabados en la encuesta y el problema identificado, se ha llevado a desarrollo la propuesta de intervención considerando los elementos mínimos que debe contener.

Tipo de evaluación y procedimiento de realización

En la búsqueda de modificar los factores que generan el estrés laboral y poder poner en marcha la propuesta se analizó una gran variedad de aportaciones teóricas de diferentes autores con el objetivo de poder aplicar las mejores estrategias de afrontamiento en los docentes de la facultad. Se ha determinado aplicar algunas recomendaciones por la Oficina Internacional del Trabajo (2013).

Las acciones propuestas están diseñadas para reducir el estrés detectadas en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa de la Universidad Veracruzana.

Personas implicadas y población a la que va dirigida el estudio

El grupo de evaluación se encuentra formado por 89 académicos que se encuentra entre las licenciaturas de Administración, Contabilidad, Sistemas Computacionales Administrativos, Gestión y Dirección de Negocios y posgrados. La edad de los profesores de la muestra realizada son mayores a 30 años, teniendo grado académico de licenciatura, maestría o doctorado.

Descripción del puesto adaptado como unidad de análisis

Es de gran relevancia destacar que la intervención ha sido creada para ser realizada en docentes contratados con ciertas características y para cumplir con el perfil de cada uno de los puestos se ha requerido del estatuto de la Universidad Veracruzana emitido por la Legislación Universitaria (2012)

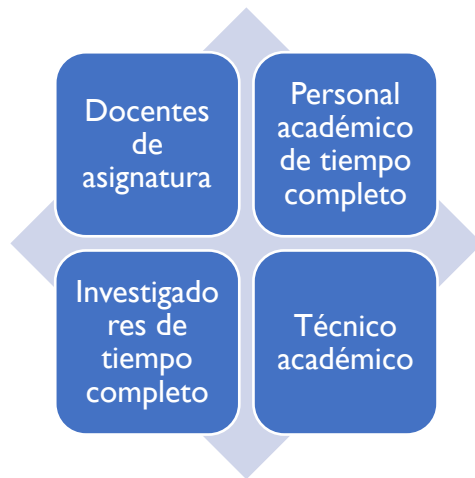


Ilustración 0-1 Docentes contratados por el estatuto de la Universidad Veracruzana

Para cumplir con el perfil de cada uno de los puestos mencionados se necesita lo siguiente de acuerdo a un estatuto (Legislación Universitaria, 2012) de la Universidad Veracruzana.-

Docentes de asignatura:

- Desempeñan fundamentales labores de impartición de cátedra
- Deben participar en la elaboración de los proyectos del programa de estudio de las materias que tengan asignadas y del material didáctico necesario.
- Requiere como estudio realizado Licenciatura en el caso del docente de asignatura “A” y en el caso de “B” requiere especialidad, maestría o doctorado

Personal académico de tiempo completo:

- Debe cumplir con una carga académica durante 40 horas a la semana.
- El docente impartirá cátedra con un mínimo de 16 y un máximo de 20 horas, dedicando el excedente a desempeñar carga extra clase.
- El personal realizará funciones de docencia, investigación difusión y vinculación, y atenderá las necesidades académicas de acuerdo as u perfil académico, en una o varias sedes regionales.
- Deberá obtener resultado satisfactorio o el mejor resultado en un examen de méritos académicos si aspira a la plaza de tiempo completo

Investigadores de tiempo completo:

- Deben impartir cátedra como complemento de su carga académica en la entidad donde sea requerido.
- Se dedican fundamentalmente a labores de investigación
- Impartirán materias de la carga docente, sin que implique pago adicional
- Deberán impartir una materia por semestre en la entidad donde sea requerido o participar en programas de educación continua
- Participar en un programa de productividad general

Técnico académico:

- Dedicará 30 horas a su actividad principal y las 10hrs restantes a carga equivalente a la extra clase.

METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS EMPLEADAS

De acuerdo a la finalidad el tipo de investigación es de tipo aplicada, ya que contribuye a modificar los factores causantes de estrés. Se utilizaron fuentes de información documentales y de campo. Para la investigación de campo se aplicó una encuesta realizada con 53 preguntas. El alcance de la propuesta es de tipo descriptiva.

Riesgos detectados

Derivado del estudio documental (Undo, y otros, 2016) se determinó que los riesgos psicosociales a evaluar fueron los siguientes:

- A) Relaciones interpersonales: Una relación interpersonal es la vinculación entre dos personas, una forma de enlazar las emociones y la mente. Es de gran importancia porque permite llevar un ambiente laboral más agradable disminuyendo los factores que provocan el estrés.
- B) Inequidad laboral. Normalmente se presenta cuando el jefe o superior menosprecia el trabajo realizado por los individuos, cuando se recibe insuficiente reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo o inclusive cuando las remuneraciones solo se les da a unos pocos tras tener el mismo desempeño laboral, entre otras.
- C) Estudiantes difíciles. Es un arduo trabajo tratar constantemente con interrupciones, mal comportamiento, impuntualidad e irresponsabilidad por parte del alumnado aumentando la posibilidad de presentar algún factor de estrés en los docentes.
- D) Sobrecarga académica. El exceso de carga de trabajo para el personal académico disminuye el rendimiento al realizar las actividades correspondientes con poco tiempo para cumplirlas, imposibilitando el cumplimiento de objetivos de una manera satisfactoria.
- E) Falta de recursos en el trabajo. Es de importancia los recursos materiales y económicos en la docencia para brindar una mejor enseñanza y enriquecer los conocimientos. La falta de estos recursos provoca la

disminución de la calidad de proceso de aprendizaje generando molestias en el personal académico.

- F) Percepción de seguridad. Es aquello que mide la ciudadanía en su entorno refiriéndose a contextos de seguridad o inseguridad se relaciona la desconfianza en el lugar de trabajo, por ejemplo; robos en la institución educativa.

Magnitud de los riesgos

Evaluar la magnitud de los riesgos es de suma importancia debido a que permite eliminar o reducir los riesgos en el entorno de trabajo de los docentes.

Derivado de los resultados de la encuesta aplicada a los 89 académicos en el capítulo II del presente documento, se realizó la siguiente tabla en donde se muestran los problemas o riesgos psicosociales que dificulta la labor del personal académico destacando los dos valores con mayor porcentaje en cada caso.

Tabla III. Problemas psicosociales						
Medidores		Nunca	Rara Vez	Algunas veces	Frecuente-mente	Siempre
Relaciones interpersonales						
1	Buena relación con el jefe	0	3.4 %	11.2 %	20.2 %	65.2 %
2	Recibo apoyo de compañeros	0	2.2 %	9 %	46.1 %	42.7 %
3	Cumplimiento de objetivos con otros integrantes	0	2.2 %	15.7 %	47.2 %	34.8 %
4	Afectación del aislamiento físico	14.6 %	25.8 %	37.1 %	16.9 %	5.6 %
5	Agradable clima laboral	1.1 %	3.4 %	21.3 %	46.1 %	28.1 %
Mis jefes son autoritarios						
1	Los jefes son autoritarios	29.2 %	28.1 %	20.2 %	16.9 %	5.6 %
2	Mi jefe obstaculiza el trabajo	46.1 %	30.3 %	12.4 %	7.9 %	3.4 %
3	Mi jefe tiene actitudes prepotentes	51.7 %	21.3 %	10.1 %	13.5 %	3.4 %
4	Recibo apoyo de mis jefes	33.7 %	25.8 %	16.9 %	14.6 %	9 %
5	En mi institución soy tratado injustamente	48.3 %	20.2 %	18 %	7.9 %	5.6 %

6	Recibo ordenes contradictorias	36 %	25.8 %	23.6 %	13.5 %	1.1 %
7	Mis jefes reconocen como insuficiente mi esfuerzo	49.4 %	29.2 %	13.5 %	4.5 %	3.4 %
8	Falta de reconocimiento por colegas	37.1 %	30.3 %	20.2 %	10.1 %	2.2 %
9	Mis compañeros aceptan la corrupción	49.4 %	13.5 %	28.1 %	4.5 %	4.5 %
10	Los recursos solo se otorgan a unos cuantos	21.3 %	21.3 %	29.2 %	18 %	10.1 %
Estudiantes difíciles						
1	Molestia por pereza de estudiantes	9 %	15.7 %	44.9 %	20.2 %	10.1 %
2	Mis alumnos son irresponsables	5.6 %	29.2 %	51.7 %	11.2 %	2.2 %
3	Molestia por ignorancia de alumnos	34.8 %	29.2 %	25.8 %	6.7 %	3.4 %
4	Me enoja el desinterés de mis alumnos	12.4 %	24.7 %	36 %	15.7 %	11.2 %
5	Los alumnos son incumplidos en tareas	4.5 %	20.2 %	58.4 %	14.6 %	2.2 %
6	Me desespera la impuntualidad de mis alumnos	18 %	33.7 %	28.1 %	13.5 %	6.7%
Sobrecarga Académica						
1	Gran carga de trabajo	3.4 %	10.1 %	33.7 %	31.5 %	21.3 %
2	Toma mucho tiempo preparar trabajos para congresos	12.4 %	12.4 %	33.7 %	31.5 %	10.1 %
3	Realizar investigaciones toma mucho tiempo	3.4 %	12.4 %	29.2 %	38.2 %	16.9 %
4	Invierto mucho tiempo calificando trabajos	0	3.4 %	30.3 %	34.8 %	31.5 %
5	Poco tiempo para atender diversas tareas	1.1 %	12.4 %	39.3 %	33.7 %	13.5 %
Medidores		Nunca	Rara Vez	Algunas veces	Frecuente-mente	Siempre
Sobrecarga Académica						
6	Invierto mucho tiempo en actividades de tutoría	11.2 %	14.6 %	40.4 %	23.6 %	10.1 %
7	Invierto mucho tiempo asesorando trabajos recepcionales	10.1 %	13.5 %	39.3 %	24.7 %	12.4 %
8	En vacaciones realizo actividades de mi trabajo	7.9 %	18 %	29.2 %	21.3 %	23.6 %

9	Mi jornada laboral es adecuada	2.2 %	9 %	26.1 %	30.3 %	30.3 %
10	La competencia laboral afecta mi desempeño	37.1 %	25.8 %	22.5 %	9 %	5.6 %
Falta de recursos en el trabajo						
1	Los materiales para el trabajo son adquiridos por los docentes	3.4 %	4.5 %	32.6 %	29.2 %	30.3 %
2	Me molesta carecer de recursos para investigación	20.2 %	15.7 %	27 %	13.5 %	23.6 %
3	La institución me obliga a gestionar mis recursos	27 %	15.7 %	30.3 %	10.1 %	16.9 %
4	Me molesta utilizar mis recursos económicos en un congreso	27 %	13.5 %	34.8 %	10.1 %	14.6 %
5	El número de aulas es insuficiente	12.4 %	18 %	32.6 %	21.3 %	15.7 %
Percepción de seguridad						
1	Me da miedo la seguridad dentro de mi institución	34.8 %	30.3 %	24.7 %	6.7 %	3.4 %
2	Existen asaltos y robos frecuentes	33.7 %	44.9 %	14.6 %	4.5 %	2.2 %
3	Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo	48.3 %	28.1 %	15.7 %	3.4 %	4.5 %
4	Las medidas de seguridad son inadecuadas	29.2 %	23.6 %	31.5 %	12.4 %	3.4 %
5	El ruido donde imparto clases es excesivo	9 %	37.1 %	33.7 %	13.5 %	6.7 %
6	El espacio donde imparto clases es adecuado	3.4 %	12.4 %	24.7 %	42.7 %	16.9 %

Elaboración propia “*Problemas psicosociales*” a partir de resultados de encuesta por Gómez, 2021.

Priorización de intervención

Los riesgos son factores que pueden afectar de forma considerable a una institución, es indispensable conocer lo que se enfrenta para buscar soluciones que permitan la reducción o eliminación de estos.

Los riesgos psicosociales que mayormente dificultan la labor del personal académico y de ellos se han seleccionado 13 factores que son los que ocasionan un mayor porcentaje de estrés.:

1. Afectación del aislamiento físico.- El aislamiento social trae consigo un gran problema que es la salud mental, el estar en una situación solitaria provoca síntomas depresivos, de ansiedad, insomnio, inclusive el incremento de sustancias alcohólicas.
2. Molestia por pereza de estudiantes. Los alumnos perezosos es uno de los principales factores con los que el docente debe trabajar constantemente en las aulas, es entendible la molestia de ellos al ver que los estudiantes no prestan atención a clases y realizan los trabajos con desgana invirtiendo un poco más de su tiempo para que se involucren a la clase.
- 3- 4. Gran carga de trabajo - Poco tiempo para realizar actividades: La sobrecarga de trabajo es una de las características del estrés laboral, produce agotamiento físico y mental, incrementar a la carga laboral poco tiempo para la realización provoca mayores efectos degenerativos a la salud de los docentes
- 5-6-7. Toma mucho tiempo.- preparar trabajos para congreso, para realizar investigaciones, para calificar trabajos: Como se tiene conocimiento el tiempo es un factor importante en la vida y en la vida laboral, tener que realizar labores escolares se convierte en algo rutinario provocando estrés en los docentes al realizar una misma actividad por un gran lapso. De igual forma desvía la atención de problemas o acciones que tengan mayor prioridad.
- 8-9-10. Invierto mucho tiempo en actividades de tutoría-.Trabajos recepcionales- Realizo actividades de trabajo en vacaciones: La realización de tutorías y revisión de trabajos recepcionales son de gran importancia para los estudiantes, sin embargo, consumen una gran parte de tiempo en la vida de los docentes al grado de realizar actividades en sus horarios de descanso. En la salud mental de los académicos es de suma importancia mantener un tiempo de relajación fuera de la vida laboral.

11-12-13. Los materiales de trabajo son adquiridos por los docentes -Me molesta carecer de recursos para realizar investigación -Me molesta utilizar mis recursos para congresos:

Medidas preventivas y correctoras específicas

En la indagación de información se encontró un manual (Oficina Internacional de Trabajo, 2013) que contiene puntos de comprobación para la prevención del estrés en el trabajo. Su objetivo es examinar los temas laborales del estrés, e identificar mediante los puntos de comprobación los estresores en la vida laboral y mitigación de sus efectos nocivos. Los puntos de comprobación elegidos para el problema ya planteado son los siguientes:

Tabla IV. Puntos de comprobación		
Punto de comprobación	¿Por qué?	¿Cómo?
Ajuste la carga de trabajo total, teniendo en cuenta el número y la capacidad de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Genera mayor productividad al asignar una carga de trabajo adecuada • El exceso de carga de trabajo disminuye el rendimiento en los trabajadores • Realizar un buen trabajo necesita mayor concentración y atención • Al realizar el trabajo de forma acelerada disminuye la calidad • El tener una buena carga de trabajo o considerable genera buen desempeño en los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la carga de cada uno de los trabajadores y de forma conjunta • Proporcionar una adecuada carga de trabajo evitando la sobrecarga • Contratar al personal requerido cuando sea necesario • Reducir las tareas superfluas, como el llenado de formularios entre otras. • Acudir a los docentes en horarios pertinentes para que no se interfiera con la concentración en las actividades y el alcance de sus objetivos
Planificar el trabajo cuidadosamente y de acuerdo con los plazos establecidos y el ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • La carga asignada de trabajo al docente depende del tiempo y ritmo • Es adecuado prever el plazo y tiempo que llevara a cumplir con alguna tarea para no recurrir a la presión. • Pueden ser modificadas las fechas de entrega y los recursos ajustarse a exigencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y prever los recursos disponibles y la capacidad para el trabajo • Planear el horario de trabajo considerando el tiempo requerido para cada actividad. • Cuando las actividades o el trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar a consideración a los docentes al momento de realizar algún congreso o realizar algún tipo de actividades para conocer el tiempo estimado del proceso 	<p>sea impredecible de tiempo asignar un tiempo extra antes de la cita y posterior a ella</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los directivos y trabajadores para mejorar la productividad
<p>Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencia entre los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar una buena relación con los compañeros de trabajo ayuda a la disminución de estrés y aumentar la eficacia • Al tener mejor comunicación con personal de otra área permite complementar los conocimientos para ejercer el trabajo • Apoyo a los docentes en el aislamiento ayuda a la motivación • Cuando existe solidaridad en el ambiente laboral es de mayor facilidad identificar los problemas, así como resolverlos 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el apoyo mutuo entre docentes • Buscar estrategias para promover el apoyo en los equipos de trabajo • Colaborar con el intercambio de información y experiencia en asesoramiento y tutoría • Discutir las ventajas del apoyo dentro de reuniones o sesiones de capacitación
<p>Involucrar a los docentes en el desarrollo de horarios de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes tienen diferentes necesidades. Es de gran importancia involucrar a los interesados en la etapa de planificación • Los docentes se encuentran conscientes de su horario de trabajo permitiendo a laborar de forma más productiva respetando su horario social. • Cuando existe un balance entre la vida laboral y familiar hay estabilidad para el docente y mayores beneficios. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogar las opciones de organización con las personas involucradas • Planificar las horas de trabajo • Asignar vacaciones sin actividades extra • Establecer acuerdos de trabajo compartido • Acordar planes concretos y adaptar las preferencias de los docentes, a los requisitos de seguridad y de salud y los de la institución • Comprobar si el plan establecido es adecuado y ponerlo a prueba
<p>Establecer medidas y límites para evitar horas de trabajo excesivamente largas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durante un periodo prolongado la fatiga tiende a acumularse y la recuperación es más lenta. Esto puede conducir a una enfermedad inducida por el estrés • Un periodo de trabajo largo reduce el tiempo libre disponible para el 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar la duración de los diferentes turnos y examinar si los horarios conducen un exceso de fatiga o dificultan la recuperación

	<p>sueño y el descanso. Una persona que reduce las horas de sueño suele estar de mal humor y aumenta el estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reorganizar los horarios para evitar que sean excesivamente largos. Establecer un límite de horas • Examinar los periodos de descanso y las áreas de descanso. Discutir las medidas para asegurar suficientes periodos de descanso de acuerdo con horarios prolongados y turnos nocturnos.
<p>Optimizar el tiempo de trabajo para que los docentes puedan cumplir con sus responsabilidades familiares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo de trabajo tiene un impacto significativo en el cumplimiento de las responsabilidades familiares • Al realizar un sistema de turnos en el trabajo debe considerarse horarios flexibles e irregulares para no sofocar las necesidades psicológicas de los docentes • Es importante proporcionar diversas medidas de apoyo para que los docentes puedan cumplir con sus necesidades familiares 	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a un acuerdo sobre aspectos en la organización que son de mayor importancia • Aumentar la flexibilidad para llegar a un acuerdo en periodos laborales y vacacionales • Crear políticas que permitan mayor accesibilidad a padres a cargo de hijos pequeños para su formación y cuidado.
<p>Planear el trabajo, de tal forma que se mejore la posibilidad de un empleo estable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando la institución no ofrece garantía, ni condiciones equitativas a los docentes se dificulta mantener un compromiso para su buen desempeño • La inseguridad laboral conducen a la ansiedad y a otros síntomas relacionados con el estrés. Es necesario que se tomen medidas para garantizar el empleo estable a largo plazo • Es de suma importancia que se les proporcione apoyo en la institución a los docentes ya que son afectados por las condiciones económicas siendo propensos al estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar contratos a largo plazo cuando sea posible. Evitar contratos innecesarios y de poca duración. • Realizar reuniones constantes entre los administradores, docentes y demás personal involucrado para aumentar la posibilidad de contratos más estables. • Hacer planes a futuro con respecto a la situación laboral y darla a conocer a todos los docentes.
<p>Mejorar la seguridad en el empleo y proteger a los académicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La inseguridad en el trabajo suele estar relacionada con la falta de participación sindical activa en la protección de los docentes. Es 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una política clara para mejorar la seguridad en el empleo y proteger los

<p>de despido injustificado</p>	<p>importante estimular y proteger a los representantes de los docentes para aumentar la seguridad en el empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es importante que se promuevan actividades en el lugar de trabajo que reduzcan las inseguridades en el empleo para todos los académicos 	<p>derechos de los docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respetar que los derechos de los administrativos son protegidos. • Es necesario que los docentes sean protegidos contra el despido injusto como resultado de sus acciones para mejorar la seguridad del empleo.
<p>Capacitar al personal docente</p>	<p>Los docentes deben capacitarse de acuerdo al programa de formación profesional académico (PROFA) en su dimensión 3 responsabilidad social universitaria y su impacto social</p> <ul style="list-style-type: none"> • El participante incorporará en su hacer individual y colectivo los principios de sustentabilidad desde una perspectiva de diálogo, para crear estrategias de facilitación en la búsqueda de trabajo participativo orientado a escrutar formas de vida sustentables. • El participante incrementa sus saberes en relación al concepto de estrés y desarrolla o fortalece estrategias de afrontamiento para el mismo. • El académico diseña su propio menú saludable, aplicando los saberes relacionados con la alimentación y la correcta preparación de los alimentos, a través de los criterios de una dieta correcta, en un ambiente de cooperación, respeto y compromiso, con la finalidad de mejorar sus hábitos alimenticios. • El académico aplica los saberes relacionados con el ejercicio físico y su práctica, a través de la realización de un auto-programa que cumple con el criterio de continuidad y las recomendaciones para el cuidado y mejora de su salud, en un ambiente de cooperación, respeto y compromiso. • El participante desarrollará sus competencias socioemocionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir a los cursos de la DIMENSIÓN 3 que llevan por nombre: <ol style="list-style-type: none"> 1) Auto-formación en sustentabilidad humana y organizacional: tejiendo sustentabilidad para la vida, 2) Estrategias para afrontar el estrés 3) La alimentación como estilo de vida saludable, 4) Ejercicio físico para el bienestar y 5) El aprendizaje socioemocional del académico universitario

	<p>con la intención de potenciar el aprendizaje significativo del estudiante. Se busca crear un entorno de trabajo incluyente donde el respeto, la interacción y la auto-reflexión permitan el desarrollo tanto del académico como del estudiante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesor deberá integrar los elementos teórico-metodológicos de la interacción socioemocional en el aula (sea sincrónica o asincrónica), para mantenerse en contacto con sus estudiantes dentro de un entorno de comunicación e inclusión. 	
--	--	--

Elaboración propia “Puntos de comprobación” a partir de un manual elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo (2013)

Asignación de responsabilidades y recursos

Responsables:

Recursos humanos: El cuerpo Directivo de la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa, es decir el director, y jefes de carrera.

Recursos financieros: los cursos recomendados son ofrecidos por el departamento de PROFA de la Universidad Veracruzana, y de acceso gratuito para los docentes.

Planificación temporal, cronograma (tiempo y duración) incluyendo un plan de evaluación y seguimiento

Tabla IV. Cronograma							
Punto de comprobación	Responsable	Tiempo (meses)					
		1	2	3	4	5	6
1. Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencia entre los docentes	Jefe de carrera						
2. Involucrar a los docentes en el desarrollo de horarios de trabajo	Jefe de carrera						
1. Establecer medidas y límites para evitar horas de trabajo excesivamente largas	Jefe de carrera						
2. Planificar el trabajo cuidadosamente y de acuerdo con los plazos establecidos y el ritmo de trabajo	Jefe de carrera						

3. Optimizar el tiempo de trabajo para que los docentes puedan cumplir con sus responsabilidades familiares	Jefe de carrera						
4. Ajustar la carga de trabajo total, teniendo en cuenta el número y la capacidad de los trabajadores							
5. Planear el trabajo, de tal forma que se mejore la posibilidad de un empleo estable							
6. Mejorar la seguridad en el empleo y proteger a los académicos de despido injustificado							
7. Capacitar al personal docente							

LISTA DE REFERENCIAS

- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34(4), 233-240. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003
- Legislación Universitaria. (2012). Estatuto del personal académico. *Universidad Veracruzana*, 48. Obtenido de <https://www.uv.mx/legislacion/files/2012/12/estatutopersonalacademico.pdf>
- Burke, R. J. (1987). Burnout en el trabajo policial: Un examen del modelo de Cherniss. *Sage Journal*, 12(2), 174-188.
- Dewe, P., & Guest, D. (1990). *Methods of coping whit stress at work: a conceptual analysis and empirical study of measurement issues*. (Vol. 11). Journal of organizational behaviour.
- Durán, M. M. (Enero-Junio de 2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3698512.pdf>
- Duval, F., González , F., & Rabia, H. (diciembre de 2010). Neurobiología del estrés. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 48(4), 307-318. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3315/331527722006.pdf>
- Fernández López , J. A., Siegrist, J., Rödel, A., & Hernández Mejía , R. (mayo de 2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo.¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *ELSEVIER*, 31(8), 524-526. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-estres-laboral-un-nuevo-13047737>
- González Camino , O. A., Bardera P, G., & Peiró , J. M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 54-57.
- Gómez Salazar, J. A. (2021). Principales factores causantes de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración, Región Xalapa. UV.

- Hernández Martínez , M. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence>
- Jackson, S. H. (1999). El papel del estrés en la salud y el bienestar de los anestesiólogos. *Scandinavica*, 43(6), 583-602. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1034/j.1399-6576.1999.430601.x>
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). *Un modelo de estrés docente* (Vol. 4). Estudios Educativos.
- Ministerio de Sanidad. (2020). *Bienestar Emocional*. Obtenido de Estresores: <https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/estres/consecuencias/estresores/home.htm>
- Oficina Internacional de Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. Ginebra.
- Parasuraman, S., & Cleerk, M. A. (1983). Conductas de afrontamiento y reacciones afectivas de los gerentes a los factores estresantes de rol. *Revista de comportamiento vocacional*, 24(2), 179-193.
- Perea Baena, J. M., & Sánchez Gil, L. M. (Julio-Septiembre de 2008). Estrategias de afrontamiento en enfermeras de salud mental y satisfacción laboral. *Scielo Analycs*, 17(3). Obtenido de Index de Enfermería: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962008000300003
- Pérez, M. A. (2020). El síndrome de burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de comunicación*(112), 42-80.
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez , I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717305.pdf>

- Sanchez, F. C. (Diciembre de 2011). Estrés Laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera. Universidad Abierta Interamericana.
- Undo, S., Uribe, F., Jurado, S., García , M., Tovalín , H., & Juárez , A. (agosto de 2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de psicología de Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231346516001.pdf>
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2006). *Factores psicosociales para la gestión de calidad de las pymes: un estudio de campo*. Obtenido de Repositorio UJI: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78567/forum_2006_5.pdf?sequence=1
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral "Análisis y Prevención"*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/113362?page=129>

PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE ESTRÉS EN LA DOCENCIA

En el año 2020 el Cuerpo académico fue beneficiado en la Convocatoria de fortalecimiento de Cuerpos Académicos con el convenio 511-6/2020-7836 para desarrollar el proyecto intitulado “**El estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración**”, cuyo objetivo general es “*Identificar las causales del estrés laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, región Xalapa*” y el cual da nombre a la presente obra. El proyecto involucra la participación de 5 académicas de tiempo completo y 3 tesista de la Licenciatura en Administración. En el ejercicio docente de los integrantes del Cuerpo Académico, se percibe que los académicos pueden ser sujetos de estrés laboral, lo cual puede afectar en su actuar dentro del salón de clases, por ello surge la inquietud de identificar los factores de estrés mas relevantes entre los académicos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana región Xalapa, a través de un diagnóstico, el cual podría coadyuvar para desarrollar un programa de intervención que contribuya a su bienestar e impacte en su desempeño académico. En el Capítulo I, la investigación se inicia analizando los antecedentes de factores del estrés en otras universidades, lo cual nos ayuda a identificar los factores de estrés psicosocial. Posteriormente, se diseña un instrumento que sirva como herramienta de diagnóstico, el cual se valida ante juicio de expertos. En el Capítulo II, el instrumento es dirigido a los docentes, técnicos académicos e investigadores de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa de la Universidad Veracruzana, que respalda el objetivo de la investigación a través de la compilación de los resultados que se consiguieron por medio de la aplicación de una encuesta, mostrándose de forma gráfica los resultados obtenidos, acompañados de un breve análisis de cada una de las secciones que lo componen. En el Capítulo III, A partir de la identificación de los factores de estrés en los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, se propone un programa que coadyuve a la mejora del desempeño docente, mismo que impactará en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, esta investigación se alinea con el Plan General de Desarrollo 2030 de la Universidad Veracruzana, en el Eje estratégico II. Fortalecimiento de la función académica.



ISBN: 978-607-99563-3-2

