

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



VULNERABILIDAD AL ESTRÉS LABORAL Y EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA (ESTADO MÉXICO, 2018). UN ACERCAMIENTO DESDE EL GÉNERO

**TRABAJO TERMINAL DE GRADO
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**PRESENTA
CLAUDIA PATRICIA GARCÍA GONZÁLEZ**

**DRA. EN A. PATRICIA MERCADO SALGADO
TUTORA**

JULIO 2019

CONTENIDO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO	1
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN	1
ÍNDICE DE FIGURAS.....	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO I. ESTRÉS LABORAL Y EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO	8
1.1 GÉNERO COMO CATEGORÍA ANALÍTICA.....	8
1.2 GÉNERO Y TRABAJO	13
1.2.1 División sexual del trabajo	13
1.2.2- Participación de la mujer en el trabajo remunerado.....	15
1.2.3 Trabajo y organización: un enfoque desde los factores psicosociales	16
1.3 ESTRÉS LABORAL	19
1.3.1 Definiciones y modelos	19
1.3.4 Fuentes de estresores.....	23
1.3.5 Efectos del estrés para el individuo y para la organización	24
1.4 VULNERABILIDAD AL ESTRÉS.....	26
1.5 GÉNERO Y ESTRÉS	27
1.6 ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES	29
1.7 ENTORNO PARA EL EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES	31
1.8 MEDIDAS DE EQUILIBRIO VIDA TRABAJO IMPLEMENTADAS EN LAS ORGANIZACIONES.....	32
CAPITULO II. SOBRE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS EN MÉXICO	35
2.1 SISTEMA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICO Y POLITÉCNICO. ALGO DE HISTORIA	35
2.2 LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS EN MÉXICO	37
2.3 UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS EN EL ESTADO DE MÉXICO	39

2.4 LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ANFITRIONA	40
2.5 DOCENTES UNIVERSITARIOS	44
2.5.1 Algo de historia	44
2.5.2 Docentes de universidades tecnológicas y politécnicas en México.....	46
2.7 DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ANFITRIONA.....	47
CAPITULO III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MÉTODO DE TRABAJO	49
3.1 Planteamiento del problema	49
3.1.1 Descripción del problema	49
3.1.2 OBJETIVOS	50
3.1.3 JUSTIFICACIÓN	51
3.1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	53
3.2 HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	53
3.2.1 Hipótesis	53
3.2.2 Vulnerabilidad al estrés laboral: definición conceptual y definición operacional	53
3.2.3 definición conceptual y definición operacional de EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO	54
3.3 METODO DE TRABAJO	55
3.3.1 Tipo de investigación	55
3.3.2 Población y muestra	56
3.3.3 Instrumento de medición	56
3.3.4 Procedimiento	58
CAPITULO IV.- DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN EN ESTUDIO	60
4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.....	60
4.2.- DIAGNÓSTICO SOBRE LA VULNERABILIDAD AL ESTRÉS EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA.....	63
4.2.1 Nivel de vulnerabilidad al estrés en docentes	63
4.2.2 Vulnerabilidad al estrés por grupo de hombres y de mujeres.....	63
4.2.3 Incidencia del estilo de vida y el apoyo social en la vulnerabilidad al estrés	64
4.2.4 Estilo de vida y apoyo social por grupo de hombres y mujeres.....	65

4.2.5 Síntomas de vulnerabilidad al estrés	66
4.3 EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO	69
4.3.1 Superposición: Flexibilidad y disponibilidad para la vida familiar y la vida laboral	71
4.3.2 Segmentación: Separación entre la vida laboral y familiar.....	73
4.3.3 Paralelismo: Comportamiento polifacético en la vida familiar y laboral.....	75
4.3.4 Comportamiento secuencial en la vida familiar y en la vida laboral	77
CAPÍTULO 5. PROPUESTAS	81
5.1. Propuesta para afrontar el estrés y mejorar el equilibrio vida y trabajo en la Universidad Politécnica.....	81
5.1.1 Beneficios de las políticas sobre equilibrio vida-trabajo en la Universidad Politécnica	85
5.1.2. El papel de la sociedad en el equilibrio familia trabajo	86
CONCLUSIONES.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	91
ANEXO 1. CUESTIONARIO APLICADO	99

ÍNDICE DE FIGURAS

1.1 Elementos del género.....	14
1.2 Características de la perspectiva de género.....	17
1.3 Modelo del Indicador de Presión en el Trabajo.....	26
1.4 Efectos del estrés en las personas.....	29
1.5 Medidas de equilibrio vida trabajo en las organizaciones.....	38
1.6 Beneficios de las políticas de equilibrio vida trabajo.....	38
2.1 Universidades politécnicas en el Estado de México.....	45
2.2 Organigrama de la Universidad Anfitrión.....	48
3.1 Confiabilidad del instrumento de vulnerabilidad al estrés (n=103)	62
4.1 Características de la muestra (n=103)	65
4.2 Caracterización de la muestra por grupo de hombres y grupo de mujeres.....	65
4.3 Nivel de vulnerabilidad al estrés en docentes (n=103).....	67
4.4 Vulnerabilidad al estrés por grupo de hombres y mujeres (n=103).....	68
4.5 Asociación entre estilo de vida y apoyo social con vulnerabilidad al estrés (n=103).....	69
4.6 Factores de vulnerabilidad al estrés por grupo de hombres y de mujeres (n=103).....	70
4.7 Síntomas de vulnerabilidad al estrés (n=103).....	70
4.8 Síntomas de vulnerabilidad al estrés por grupo de hombres y de mujeres (n=103).....	71
4.9 Presencia de trastornos psicosomáticos en docentes (n=103).....	72
4.10 Nivel de energía por grupo de hombres y mujeres (n=103).....	73
4.10a Escalas positiva y negativa del equilibrio vida trabajo (n=103).....	74
4.10b Equilibrio vida trabajo en docentes de una universidad politécnica (n=103).....	74
4.11 Superposición (positiva y negativa (n=103).....	76
4.12 Superposición (positiva y negativa) (n=103).....	77
4.13 Acciones que realizan los docentes en cuanto a flexibilidad y disponibilidad vida trabajo.....	78
4.14 Nivel de separación entre la vida laboral y familiar por género (n=103).....	79
4.15 Acciones que tratan de realizar los docentes para separar trabajo y familia(n=103).....	80
4.16 Nivel de comportamiento polifacético por género (n=103).....	81
4.17 Acciones que llevan a cabo los docentes de manera paralela.....	82
4.18 Nivel de comportamiento secuencial por género (n=103).....	83
4.19 Equilibrio Familia Trabajo (n=103).....	84
5.1. Factores internos (positivos y negativos) de la universidad anfitriona (n=103).....	86
5.2 Actividades de afrontamiento del estrés (n=103).....	87
5.3 Medidas que favorecen el equilibrio familia trabajo en la UNIVERSIDAD.....	88

INTRODUCCIÓN

La educación superior, como derecho de todos los jóvenes del país, es un proceso fundamental en el bienestar de la juventud, conlleva una creciente demanda a partir de la creación de más universidades y educación de mayor calidad. Esta máxima está inscrita en el Plan de Desarrollo 2019-2024. El reto ahora es avanzar, aunque no siempre con la disponibilidad de los recursos necesarios, entre ellos el capital humano altamente especializado.

Aquellos profesionales dedicados a la enseñanza de la educación media superior, educación superior y educación tecnológica, tienen una carga de trabajo desde la cantidad de alumnos/aula hasta la disponibilidad de horarios y los cambios inesperados semestre a semestre.

Se considera a los docentes como un grupo propenso al estrés laboral, sobre todo en un contexto en donde se sabe del grado de exigencia en cuanto al cumplimiento de tareas, pero no siempre se dispone de información confiable y oportuna para tomar decisiones, o bien, se viven tensiones internas que ponen en riesgo la responsabilidad de llevar a cabo la loable tarea de compartir enseñando.

En algunos casos, el contexto laboral de los docentes universitarios podría permearse de cierta conflictividad construida por un déficit presupuestario, un aumento explosivo de matrícula sin el crecimiento proporcional de la planta docentes, o bien, un salario promedio marginal y la falta de ciertos recursos materiales. De no actuar ante situaciones similares, tanto a nivel organizacional como individual, puede llegarse al terreno del estrés laboral.

La excesiva presión laboral en las organizaciones para obtener los objetivos con limitados recursos, la falta de gratificaciones y el agotamiento de los trabajadores, son condicionantes en el ambiente laboral que alimentan la vulnerabilidad al estrés y disminuyen la salud biopsicosocial. Específicamente, los docentes es uno de los sectores más vulnerables para confrontar situaciones como éstas.

De aquí que el objetivo general de este estudio exploratorio sea describir los factores y síntomas de vulnerabilidad al estrés laboral e identificar la presencia (o ausencia) del equilibrio familia trabajo en docentes de una universidad politécnica, con la finalidad de proponer estrategias de afrontamiento desde la perspectiva de género.

Para cumplir lo anterior, se recolectaron datos primarios mediante cuestionario a una muestra no probabilística de 103 sujetos voluntarios, docentes de los turnos matutino y vespertino que durante el segundo semestre de 2018 se desempeñaron en la organización anfitriona.

Este documento ha quedado conformado de cinco capítulos. El primero está dedicado a los temas centrales: estrés laboral y equilibrio familia trabajo, por un lado; y la perspectiva de género, por el otro. Al respecto, reconozco como limitante de los resultados, la sustitución de lo masculino y lo femenino por la biología de hombre y mujer.

El capítulo dos corresponde al contexto del estudio y va desde el sistema de educación tecnológico y politécnico en México hasta el escenario actual de la universidad tecnológica, el cual se construyó con material disponible en línea, con comentarios de docentes en activo y mi experiencia laboral.

El capítulo tres contiene el planteamiento del problema, las hipótesis y variables, así como el método de trabajo, lo que permite replicar este estudio en muestras similares.

En los capítulos cuatro y cinco están los entregables comprometidos en el título de este Trabajo Terminal de Grado: diagnóstico y propuestas.

En el capítulo cuatro aparece el diagnóstico sobre los factores y síntomas de la vulnerabilidad al estrés laboral de los docentes, además de la atmósfera de las cuatro opciones (superposición, segmentación, paralelismo y secuenciación) de que dispone este sector para construir un camino de equilibrio familia trabajo.

Finalmente, las propuestas presentadas se caracterizan porque no se requiere de los escasos recursos monetarios; sin embargo, es indispensable la apertura al cambio y la voluntad política para generar entre todos el cambio que necesita en la construcción del bienestar y calidad de vida laboral al interior de las organizaciones, lo cual también repercute a nivel sociedad.

CAPITULO I. ESTRÉS LABORAL Y EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

La naturaleza de cada trabajo demanda, en mayor o menor medida, recursos a los trabajadores. Unos trabajos exigen prisa e inmediatez, mientras que otros requieren precisión, exactitud, gran esfuerzo físico y mental; algunos más acarrearán gran responsabilidad, pues las consecuencias de un error pueden ser fatales (Rivera y Briseño, 2013). En cualquier momento, el estrés puede afectar a las personas; sus síntomas son cotidianos que por separado no hacen demasiado daño, pero cuando se acumulan son perjudiciales para quienes se encuentran trabajando en las organizaciones.

Este capítulo tiene como objetivo presentar conceptos y enfoques que permitan dar sustento al problema de investigación. Se inicia con el género como categoría analítica; posteriormente se aborda el estrés laboral y cómo surge, cuáles son sus manifestaciones y consecuencias negativas. Finalmente se abordan algunas generalidades sobre la conciliación vida trabajo en las organizaciones.

1.1 GÉNERO COMO CATEGORÍA ANALÍTICA

Los estudios de género tienen su origen en los movimientos sociales feministas surgidos en los años 70. En Estados Unidos ya se realizaban estudios sociales donde la variable principal era el género. Al principio tenía un uso meramente gramatical; posteriormente se convirtió en una categoría utilizada por las ciencias sociales para el estudio de las diferencias entre hombre y mujer (Ramírez, 2008).

El género llega a ser un sustituto del término sexo. Por tal razón, se da un cambio terminológico entendido como lo cultural, mientras que el término sexo es concebido como el aspecto natural o biológico del ser humano. Miranda (2012, p.2) menciona que el cambio a los estudios de género ha supuesto para las ciencias sociales una visión mucho más global del ejercicio de derechos humanos por parte de las mujeres.

El género, como categoría analítica para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, pone énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica. Gamba (2017) también lo considera como una categoría transdisciplinaria que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuyen a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad.

En los últimos 40 años se han ampliado los estudios de género hacia ámbitos diversos y pretenden acercarse, de una forma analítica y científica, a las diferencias culturales, sociales y biológicas que pueden existir entre lo masculino y lo femenino (Ramírez, 2008, p.3); entre hombres y mujeres, a partir de los roles que la sociedad les ha otorgado a lo largo de la historia.

Los estudios de género están encaminados a poner en marcha medidas y políticas de igualdad para encaminar a la sociedad hacia la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ramírez, 2008). De ahí la importancia de comprender que la discriminación de las mujeres se produce de manera individual y colectiva, deliberada e inconsciente, tejida en las costumbres y la tradición.

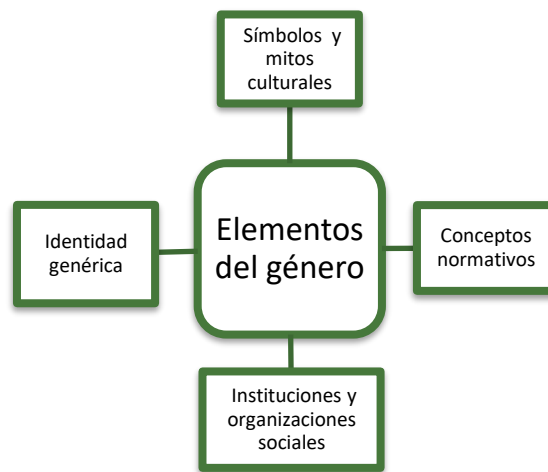
“El género, como construcción social, supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada en un momento histórico determinado y que incluye a los procesos de enseñanza y aprendizaje” (Guadarrama, 2010, p.28). Esta autora considera que la construcción de género se aborda como un proceso reflexivo del que puede tenerse control y, en consecuencia, modificar las actitudes de género mediante la participación de hombres y mujeres con distintos grados de poder.

Por su parte, Scott (2013, p.271) define género como una forma para denotar las construcciones culturales. Es una creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de ambos, y una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado socialmente. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y una forma primaria de relaciones significantes de poder, en donde algunos elementos son:

- Los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples. Por ejemplo, el trato diferencial que reciben las personas a lo largo de su vida y que tienen que ver con la alimentación, salud, educación y forma de comportarse.

- Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que reproducen los significados de lo masculino y lo femenino.
- Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas y la política.
- La construcción de la identidad genérica de grupos como mezcla de identidad subjetiva e identidad de género, la cual se estructura a partir de experiencias vitales con el género al que pretende identificarse con todas sus manifestaciones: sentimientos o actitudes de niño o de niña, comportamientos y juegos, entre otros.

Figura 1.1 Elementos del género



Fuente: elaboración propia a partir de (Scott, 2013)

Lamas (2013, p.329) considera al género como una categoría de análisis “que da cuenta de las expectativas y valores que cada sociedad relaciona con el hecho biológico de ser varón o mujer, lo que ayuda a entender que los atributos considerados como naturales de los hombres y de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente que no tienen ningún sustento en la biología, como se ha hecho creer durante mucho tiempo”. Mediante la categoría de género puede llegarse a la comprensión de las complejas interacciones que las personas experimentan en su vivencia de pertenecer biológicamente a uno u otro sexo, de actuar como masculino y femenino y de sentir la esencia sexual, llámese hetero, homo o bisexual.

Para García (2017) el enfoque de género como categoría de análisis propone pensar condiciones de participación en igualdad y equidad; plantear formas diferentes de relacionarse, de modo que mujeres y hombres ocupen un lugar sin privilegios en el ejercicio de decidir, participar, negociar y disfrutar. Con este enfoque se analizan la realidad, las necesidades y los roles de las mujeres (y las niñas) y de los hombres (y los niños).

Como categoría analítica, el género refiere necesariamente al complejo mundo de lo social. Su uso destaca la interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas como medio para la producción de los códigos culturales que guían el comportamiento de los hombres y de las mujeres (Umaña, 2003, p. 42).

Capaz de indagar las diferentes construcciones sociales que configuran lo femenino, lo masculino y las relaciones que se establecen entre uno y otro, el género como categoría de análisis "permite que surja otro modo de mirar, otra manera de interpretar la realidad social, tal y como se ha puesto en relieve que la existencia de uno se relaciona con la existencia del otro" (Moncó, 2009, p. 41).

Las construcciones socioculturales son importantes, ya que nos identificamos mediante la diferenciación y la comparación que hacemos de los otros, mostrando aquello de lo que no son capaces los otros (Moncó, 2009).

Mediante un sistema de signos, cualquier género (masculino o femenino, o algún otro si lo hay o se postula como tal), se define únicamente por su posición en el opuesto: todo lo que es masculino, no es femenino y viceversa. Son la gama de rasgos distintivos de un género hacia el otro, definido netamente por las diferentes relaciones apositivas entre los mismos (Vendrell, 2013 en Vázquez y Urbiola, 2014 p.111).

La perspectiva de género supone una acción directa sobre la sociedad para cambiar los términos de las relaciones sociales, las que incluyen relaciones entre hombres y mujeres, así como una voluntad política para cambiar los términos de las relaciones, de manera que sea posible la equidad, la igualdad y el empoderamiento de las mujeres (Lagarde, 1996).

La perspectiva de género implica, por tanto, una acción directa sobre la sociedad para transformar los términos de las relaciones sociales, así como una voluntad política para cambiar dichos términos, de manera que sea posible la equidad y la igualdad (Lamas, 2011).

Esta perspectiva permite visualizar la dinámica de los géneros en determinada situación y contexto que, de acuerdo con Lamas (1996), implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual.

La perspectiva de género se considera un instrumento “teórico metodológico básico para el análisis de la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la premisa de que la desigualdad es consecuencia de la construcción sociocultural de género que ha demarcado las esferas de actuación de los miembros de la sociedad, con la cual se limita el desempeño de las capacidades de las mujeres al ámbito privado, mientras que a los hombres se les lleva al ámbito público con un amplio margen de libertad para su desarrollo” (Guadarrama, 2010 p. 26).

Desde la perspectiva de género se incluye tanto a varones como a mujeres, ya que la feminidad no puede comprenderse si no es en contraste con la masculinidad. Se entiende como un instrumento cuya finalidad es impregnar del ideal de igualdad las leyes, instituciones y sistemas organizativos de la sociedad, no sólo en lo formal, sino también en lo material. Es una valiosa metodología para trazar un camino hacia la equidad (Miranda, 2012).

La perspectiva de género permite hacer visible la construcción social de género, “pero al hacer visibles las ideas que damos por sentado y construidas socialmente, esta metodología puede ayudar a interpretar otros mecanismos de discriminación o exclusión social que potencian los de género (pobreza, racismo, mortalidad, violencia) y analizar o deconstruir otras relaciones sociales de poder político, social o económico” (Guadarrama, 2010, p.25). Hay que considerar que las personas tienen una diversidad de factores más allá de un sexo; tienen edad, género, posición familiar, historias, situación en una comunidad y relaciones de poder, por ejemplo.

Gamba (2017, p.3) considera que la utilización de la perspectiva de género en marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica:

- Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorio para las mujeres;
- Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;

- Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

Figura 1.2 Características de la perspectiva de género

Características	Descripción
Construcción social e histórica	Puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra.
Relación social	Descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y hombres.
Relación de poder	Remite al carácter cualitativo del poder entre unos y otros
Relación asimétrica	Si bien las relaciones entre mujeres y varones admiten distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina o relaciones igualitarias), en general éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina.
Relación abarcativa	No se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.
Relación transversal	Las mujeres no están aisladas; atraviesan todo el entramado social, articulándose con otros factores como la edad, estado civil, educación, etnia, clase social, etc.
Propuesta de inclusión	Las problemáticas que se derivan de las relaciones de género sólo podrán encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres y también en los hombres.
Búsqueda de una equidad	La equidad puede ser posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido más amplio (como poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir, ser elegida).

Fuente: elaboración propia a partir de Gamba (2017)

Aunque esta perspectiva de género como herramienta de análisis surgió en la segunda mitad del siglo XX (Guadarrama, 2010), ahora tiene un enorme campo de aplicación dentro de los estudios de las ciencias sociales, tales como el educativo, el familiar, el laboral, el político y el legislativo, pero también en el campo de la administración, pues las organizaciones no escapan a la tarea de cultivar la equidad en aras de un desempeño superior a nivel individual, grupal y organizacional.

1.2 GÉNERO Y TRABAJO

1.2.1 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La noción de división sexual del trabajo indica que las actividades no se distribuyen de forma neutral, y muestra que mujeres y varones no están en igualdad de condición ni en la esfera doméstica ni en la productiva (Anzorena, 2008).

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. “Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas, pero existe en todas las sociedades que se conocen. El reparto de actividades no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, jerarquizada, que tiene fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida” (Sánchez, 2012, p. 9).

La división sexual del trabajo se entiende como un reparto social de las tareas a causa del sexo biológico de las personas. Un factor determinante en la distribución de las actividades entre lo femenino y lo masculino. Por ejemplo, considerar que a las mujeres corresponden las responsabilidades domésticas porque la naturaleza las dotó del don de ser madres, por eso tienen que estar al pendiente de las necesidades y cuidados concernientes a la familia y se expresa en las dicotomías producción-reproducción, público-privado, trabajo-familia.

Esta división sexual del trabajo torna visibles las características de la inserción laboral de las mujeres, fundamentalmente porque permite observar el peso de los roles sociales vinculados a los sexos en los mercados de trabajo (Espino, 2011, p.56). Es decir, la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo, tanto en el mercado laboral como fuera del mismo, determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación).

El tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el empleo para unos y otros, así como en el tiempo libre (recreación, cuidados personales).

Mingo (2011) menciona que los estudios de género han mostrado la vinculación entre la socialización de las mujeres en el esquema de división sexual del trabajo social dominante, y las oportunidades que tendrán en sus trayectorias laborales y que las mujeres no tienen cabida en los trabajos “de hombres”, ya que, para ocupar ciertos puestos, tradicionalmente asignados a varones, deben demostrar gran capacidad para ser aceptadas; llegan a ser excluidas, aun demostrando sus conocimientos (p.178).

La división sexual del trabajo se sustenta en la percepción de una naturaleza diferenciada, que se asocia a una cuestión biológica como es dar a luz y poseer una sensibilidad especial hacia el cuidado de la infancia, lo cual desarrollaría unas capacidades innatas (dulzura, paciencia, sumisión, amabilidad, docilidad, entrega, abnegación...) que influirían en el razonamiento moral adulto (Sánchez, 2012).

Algunas de las conductas que en la sociedad se siguen considerando apropiadas en una mujer, suelen ser consideradas como necesarias para ser competente en el mundo laboral. Esto supone una doble atadura para las mujeres pues si poseen cualidades masculinas para un trabajo se atacará su identidad sexual (Sánchez, 2012).

Las actividades en las que están empleadas las mujeres es un rango bastante reducido de ocupaciones, tales como el comercio, limpieza, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (profesoras y enfermeras) son las más feminizadas.

1.2.2- PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO REMUNERADO

El trabajo es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía económica. La naturaleza del trabajo realizado determina, en buena medida, el estatus socioeconómico y el grado de independencia, libertad y poder de decisión.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral en los últimos 20 años, en todas las regiones del mundo, ha sido masiva y creciente (CEPAL, 2016). Dicha incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha realizado de manera estratificada por nivel socioeconómico y por edad, nivel educativo, número de hijos y personas dependientes en los hogares. A su vez, la sobrecarga de trabajo no remunerado limita el tiempo de que disponen las mujeres para desarrollar actividades generadoras de ingresos y afecta negativamente su empleabilidad y el acceso a empleos de calidad.

La participación laboral femenina responde a diversos factores. La CEPAL (2009) destaca los siguientes: procesos seculares de individualización y autonomía, conjugados con el descenso y la postergación de la fecundidad y la expansión de las credenciales educativas de las mujeres; la caída de los salarios, la empleabilidad y estabilidad del trabajo de los hombres; los cambios en la

estructura familiar, el aumento de la tasa de divorcios y de los hogares monoparentales con jefatura femenina.

Un análisis de 142 países que realizó la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016c, p.4) muestra que las mujeres continúan estando excesivamente representadas en tres grupos profesionales: trabajadoras administrativas, trabajadoras en servicios y en el comercio.

A escala mundial, el sector de los servicios ha superado a la agricultura como el sector que emplea al mayor número de mujeres y de hombres. En 2015, algo más de la mitad de la población activa mundial trabajaba en el sector de los servicios. Del total de las mujeres empleadas, 34.2% trabaja menos de 35 horas por semana, mientras que, del total de los varones empleados, 23.4 % trabaja menos de 35 horas (OIT, 2016c). Las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

Según la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO, 2016, p.5), 52.1% de las mujeres y 51.2 % de los hombres en el mercado de trabajo son asalariados. Esto no constituye una garantía de trabajo de mejor calidad. De hecho, a escala mundial, casi 40% de las mujeres con empleos remunerados no tiene protección social.

La brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo significa que existen tasas más bajas de empleo asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, con las respectivas consecuencias en sus primas vacacionales y su antigüedad (OIT, 2016b).

A pesar de los recientes avances en los logros educativos, en muchos países existen actualmente más mujeres que hombres universitarios. Las mujeres experimentan múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral. Se establecen instituciones y políticas basadas en las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo

1.2.3 TRABAJO Y ORGANIZACIÓN: UN ENFOQUE DESDE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Las organizaciones constituyen un lugar donde la gente interactúa. Cualquiera que sea el giro, éstas se encuentran compuestas por una diversidad de recursos; uno de ellos son las personas encargadas de crear y generar nuevos productos. Al referirse a las organizaciones, se piensa en

una escuela, un partido político, una empresa, una institución pública; todos entes sociales que se conforman para el logro de unos objetivos, y que al mismo tiempo son lugares de socialización para las personas donde transcurren sus vidas y donde también se gestan algunas enfermedades que padecen las personas.

El estudio de las organizaciones permite entender su propia dinámica, tanto en la división del trabajo y las relaciones de poder, como en la expresión de la sexualidad, además de vislumbrar que la ganancia no es el único fin y que el conjunto de actividades que realizan las personas es para alcanzar objetivos y metas que son socialmente compartidos (Vázquez y Urbiola, 2014).

Por lo tanto, la organización no solo se puede ver a partir de la formalidad, como lo es la estructura organizacional, los niveles jerárquicos y reglas escritas, sino que también hay que pensarla con estructuras culturales y subjetivas a las que responde en un espacio y tiempo particulares.

Considerando que son generadoras de trabajo asalariado en el sector público y en el privado, las organizaciones inciden en su entorno inmediato y, a su vez, son susceptibles a las tendencias de su medio externo, que transgrede en su forma de pensar y actuar (Bihler, 2012).

Aunque el trabajo es la actividad más común a todos los habitantes del planeta y la mayor fuente de desarrollo y bienestar económico, personal y social en cualquier comunidad, en el contexto laboral de las organizaciones se originan múltiples factores de riesgo para la salud biopsicosocial del individuo y su entorno (Espino, 2011).

Cada día, 6,300 personas mueren como resultado de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, lo que representa cerca de tres millones de muertes al año. Así mismo, cada año se presentan más de 337 millones de accidentes mortales y no mortales en los espacios laborales (Gómez y Abello, 2014, p.3).

El trabajo que realiza el ser humano en las organizaciones tiene elementos paradójicos: puede llevarlo a la excelencia o puede hacerle daño a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente; es algo que siempre se ha conocido. Con el paso del tiempo, hombres y mujeres han estado sometidos a situaciones referidas al trabajo, las cuales implican, inevitablemente, la inminencia de una situación de riesgo para su salud o su vida.

En el lado organizacional más positivo, las organizaciones no sólo han descubierto el valor de los trabajadores y lo que significa la experiencia adquirida en el trabajo y en la empresa, sino que también han valorado su lado más humano como persona (Moreno, 2011). En este sentido, los modelos de calidad de vida laboral han mostrado que la calidad del producto está inevitablemente asociada a la calidad de vida laboral, es decir que la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada con la calidad del sistema de vida laboral.

De acuerdo a lo anterior, las tareas cotidianas en las organizaciones afectan positiva y/o negativamente al individuo. El trabajo es una labor diaria, es una conducta aceptada por la sociedad y un sustento para el individuo que, de una forma inadecuada, ha sido considerado desde mucho tiempo atrás un riesgo para la salud (Quitian y Garavito, 2015).

En este sentido, los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Los factores psicosociales representan la exposición y la organización del trabajo, mientras que el estrés es el precursor del efecto (Gómez y Abelló, 2014). Estos trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicósomáticos, entre otros) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda, por ejemplo).

Álvarez (2006, en Rodríguez, 2009, p.53) menciona que, en el ámbito laboral, los riesgos psicosociales se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión y/o psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo, también llamados estresores. Los factores psicosociales, cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, son factores de riesgo (Benavides et al. 2002 en Jiménez, 2014).

En resumen, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Ejemplo de ello es la cultura, el liderazgo o el clima

organizacional al generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores(as).

1.3 ESTRÉS LABORAL

1.3.1 DEFINICIONES Y MODELOS

El estrés no es un fenómeno reciente, ha estado íntimamente ligado a la evolución del ser humano y a la vida. En su acepción inicial, estrés significa respuesta al estímulo o agente que produce esa reacción de estrés, y la respuesta a éste podría surgir como preparación, defensa y activación para enfrentarse, de manera más o menos adecuada, a las situaciones de vida (Barrio et al., 2006a, p. 3).

Gómez (2004) define al estrés como un fenómeno que surge en el proceso de encuentro entre una persona u organismo con una situación que se percibe como relevante en relación con ciertos objetivos, metas y expectativas, en la cual se observa, además, la imposibilidad de lograr lo deseado (p.119). Para este autor, el desbalance que se produce con el estrés es: por falta de capacidades en el organismo para superarlo, por falta de una interpretación adecuada de qué es lo que debe hacerse en la situación, o porque la situación es efectivamente incontrolable.

Selye (en Rodríguez y Rivas 2011, p.5) define el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, donde el organismo se prepara para dar una respuesta, una fase de resistencia, donde aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación, y una fase de agotamiento, donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza.

González (2012) considera al estrés como una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es, a su vez, consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Se asume como un “mecanismo de defensa” que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo ante un desequilibrio entre demanda y capacidad de control.

El estrés en dosis elevadas conduce a cambios estructurales y fisiológicos, a enfermedades del corazón e incluso a la muerte. Los procesos puestos en juego no son, por lo tanto, simples reacciones automáticas de estímulo y respuesta, sino que el impacto de los agentes estresantes

depende también de la significación que toman los estímulos para el individuo, de la exposición prolongada a situaciones estresantes y de la desadaptación que éstas producen en el organismo, generando consecuencias más importantes que la aparición de algunas enfermedades (Del Hoyo, 2012).

Las personas siempre han trabajado y la idea de trabajo lleva a pensar que al realizarlo se satisface una diversidad de necesidades, pero cuando éste se convierte en factor negativo para las personas resulta abrumante y desalentador, lo que conlleva no cumplir ciertas exigencias y expectativas. Aunado a ello, el entorno en el que se desarrolla el trabajo influye directamente en el desempeño de las personas.

Para Lazarus y Folkman (1984 en Rodríguez et, al, 2002, p.5) existen ciertas características que parecen determinar que una situación devenga como estresante. Entre ellas destacan: el cambio o la novedad, la falta de información, la no predictibilidad, incertidumbre, ambigüedad, inminencia, duración y significación para la persona, entre otras.

Rodríguez, et, al (2002) consideran que el trabajo puede provocar efectos negativos en las personas cuando no se organiza y estructura atendiendo a las necesidades y capacidades de los encargados de llevarlo a cabo. En este sentido, el estrés laboral puede aparecer como consecuencia del contenido, la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional. El trabajador estresado comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que se destacan: apatía por el trabajo, flojera, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión y síntomas psicósomáticos, entre otros.

El estrés laboral es el resultado de la exposición a un nivel alto de exigencias o factores de riesgo psicosociales, tales como exigencias cognitivas, emocionales, de ritmo o de responsabilidad, con pocos elementos de control (promoción laboral, formación, participación, autonomía, claridad del rol, etc.) y bajo soporte social (Cladellas y Castelló, 2011, p. 217).

Sin embargo, se pueden diferenciar entre un tipo de estrés productivo o positivo (eustrés), que posibilita respuestas eficaces, potentes y facilitadoras de bienestar, y un estrés destructivo (diestrés) que se acompaña de sufrimiento, tensiones y escasa eficacia (Barrio, et, al, 2016 p.430). El grado de estrés que pueden padecer las personas depende del estresor, de la intensidad, de la

frecuencia, del número de estresores juntos, de la respuesta del individuo, de su reacción (facilidad para el sobresalto o frialdad/ temple) y de la personalidad.

Ante un estresor hay dos tipos de respuestas: el sujeto responde con conductas de evitación o con conductas de afrontamiento. Las primeras tratan de evitar al agente estresor, por medios físicos (huida, mirar hacia otro lado, etc.), o psicológicos (se interpreta como no estresante la situación, aunque realmente lo sea) (Domínguez, 2004, p. 5). Las segundas enfrentan al agente estresor, recurriendo a recursos propios o buscando el apoyo social.

El modelo biológico del estrés de Selye (González, 2012, p.35) plantea que la respuesta de estrés consiste en un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva, así como en la preparación del organismo para una intensa actividad motora. Es decir, el organismo se prepara para actuar de forma más rápida y vigorosa ante las posibles exigencias de la situación. La sobre activación a los niveles fisiológico, cognitivo y motor es eficaz hasta cierto límite, pero superado éste tiene un efecto más bien desorganizador del comportamiento; en especial, cuando a pesar de esa sobre activación, no se encuentra la conducta adecuada para hacer frente a la situación.

Selye describe al estrés como un sistema de tres fases en su respuesta fisiológica: fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento. El organismo se alerta (reacción de alarma), se desencadena la actividad autónoma (etapa de resistencia) y si esta actividad dura demasiado, se produce daño y ocurre el colapso (fase de agotamiento) (González, 2012).

El modelo transaccional describe al estrés como cualquier evento donde la demanda ambiental y la demanda interna llegan a sobrepasar los recursos adaptativos de los individuos, los sistemas sociales y los sistemas de tejidos. Se centra básicamente en los procesos cognitivos que se desarrollan en torno a una situación estresante. Al igual que en el modelo anterior, la experiencia estresante resulta de las transacciones entre la persona y el entorno. Estas transacciones dependen del impacto del estresor ambiental, impacto mediatizado por las evaluaciones que hace la persona del estresor y por los recursos personales, sociales o culturales que dispone para hacer frente a la situación de estrés (Lazarus, 2000).

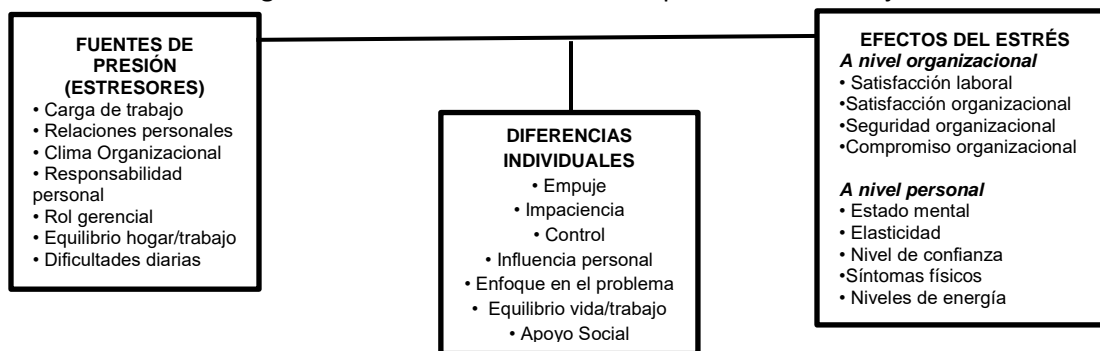
Por ello, para hacer frente al estrés, se puede recurrir a dos tipos de estrategias: en primer lugar, las orientadas al problema, es decir, comportamientos o actos cognitivos dirigidos a gestionar la fuente de estrés. En segundo lugar, las orientadas a la regulación emocional provocan un cambio

en cómo es percibida y vivida la situación de estrés, regulando de manera más efectiva las reacciones emocionales negativas (Lazarus, 2000).

El modelo general de estrés laboral de Hendrix, Ovalle y Troxler (1985 en Mercado y Salgado, 2008, p.18) está sustentado en variables intraorganizacionales (claridad de las metas, conflicto intragrupal, control organizacional y autonomía individual), individuales (locus de control, tolerancia al cambio y asertividad) y extraorganizacionales (relaciones familiares). Dicho modelo ha sido comprobado mediante un análisis de trayectoria en una muestra de 370 empleados del Departamento de Defensa de Estados Unidos.

Mediante los modelos de estrés puede explicarse cómo se da el proceso de estrés en las personas dentro de los contextos laboral, familiar y social. El modelo del Indicador de Presión en el Trabajo (figura 1.3) fue creado por Williams y Cooper (2004) para mostrar las fuentes de presión y cómo se moderan o se amplifican en función de las características conductuales y de personalidad (figura 1.3). Este modelo toma en cuenta el afrontamiento y el apoyo social como contrapesos del estrés. Otro elemento importante de este modelo son las diferencias individuales: cada persona interpreta los sucesos de manera diferente, existen personalidades diferentes y maneras de comportarse que moderan o exacerban las presiones de la vida. En esencia, refleja la relación entre la presión percibida, las diferencias individuales y la manera de afrontar el estrés, en la lógica de que las personas producen distintos síntomas bajo estrés prolongado, tales como enfermedades físicas y conductuales.

Figura 1.3 Modelo del indicador de presión en el trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de Williams y Cooper (2004)

En el modelo ampliado de facetas de Beehr y Newman, el estrés laboral se localiza en la faceta medioambiental, es decir, la presencia de estresores y de respuesta al estrés serían las dos condiciones necesarias y suficientes para generar una situación de estrés ocupacional (Gómez y Abelló, 2014).

1.3.4 FUENTES DE ESTRESORES

Se dice que los factores estresantes pueden aparecer usualmente en cualquier ocupación, profesión o puesto de trabajo y en cualquier circunstancia en que se sometan las personas a una carga a la que no puede ajustarse rápidamente (Rodríguez, 2009, p.6).

Para Moos y Swindle (1990 en Segura y Pérez, 2016) existen estresores de salud física, estresores vinculados al hogar y vecindario, estresores financieros, estresores laborales, estresores maritales o de pareja, estresores por la crianza de los hijos y la familia ampliada, estresores surgidos del círculo de amigos y aquellos estresores relacionados con las experiencias previas en la vida del individuo.

Los estresores son los agentes que producen o provocan estrés en un momento dado y pueden ser agentes externos o internos. Entre las variables contextuales generadoras de estrés destacan el ambiente laboral, el familiar y el social, y pueden ser de tipo biogénico o psicosociales (Rodríguez, et al., 2002, p.4).

Los estresores externos también provienen de aspectos físicos como la temperatura ambiental extrema, el ruido o la luz intensa, sin dejar de lado la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, contenido del trabajo, ambigüedad del rol, conflicto de roles, exceso o falta de responsabilidad (Rodríguez, et al, 2002).

Los estresores internos pueden ser estímulos de características físicas, como la sensación de malestar por mala digestión, el dolor producido por una herida o una enfermedad. Entre los estresores con características más cognitivas están el recuerdo de una situación desagradable, pensamientos sobre la propia inutilidad o lo difícil que puede ser el futuro inmediato; sentimientos de culpa o ambiciones no conseguidas, por ejemplo (Rodríguez, et, al, 2002).

Este tipo de estresores también tiene que ver con las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral. En primer lugar, los factores relacionados con el desarrollo de la carrera

profesional, falta de ajuste persona-organización y falta de competencia para desempeñar el puesto ocupado. En segundo lugar, los factores vinculados con la estructura y el clima organizacionales, la falta de participación en la toma de decisiones y la carencia de autonomía.

Mejía (2011) considera que aparte de los ya mencionados hay otros estresores que pueden estar de cierta forma fuera del control del individuo, tales como un duelo, la posibilidad de ser despedido del trabajo (recortes masivos), adquirir una enfermedad terminal, molestias cotidianas, las estaciones del año, la contaminación y el ruido.

Los estresores ambientales cotidianos tienden a ser menores, sin embargo, algunas veces pueden volverse más severos y crónicos. Son provocados por variables ambientales, como es el caso del hacinamiento, la percepción subjetiva que depende de la evaluación que la persona hace del ambiente y de la situación presentada (Gómez y Abelló, 2014, p.360).

Según el tiempo que dure el estresor y la respuesta fisiológica, el estrés laboral puede dividirse en (Barrio et. al, 2006a p.41):

- Agudo. Cuando se pide al organismo una respuesta intensa, de muy breve duración.
- Subagudo. La respuesta es moderada, pero dura un período mayor.
- Crónico. La respuesta es leve pero dura mucho tiempo.

1.3.5 EFECTOS DEL ESTRÉS PARA EL INDIVIDUO Y PARA LA ORGANIZACIÓN

Los efectos que puede tener el estrés son de naturaleza diversa, y va a depender del grado de estrés que presenten las personas. Rodríguez et al., (2002) clasifican los efectos del estrés en:

- Fisiológicos. Aumento de la tasa cardiaca, la presión arterial, la sudoración, ritmo respiratorio, la tensión muscular; los niveles de adrenalina y noradrenalina; enfermedades gastrointestinales, cardiopatías, afecciones cutáneas, alergias, cefaleas y hasta cáncer.
- Cognitivos. Preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultades para dirigir la atención, sentimiento por falta de control y "estrechamiento" de la atención.
- Motores. Hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, precipitaciones, explosiones emocionales y predisposición a accidentes.

También existen efectos o consecuencias del estrés para la organización (Sánchez y Maldonado, 2003). Aunque cada persona que sufre estrés está pagando un alto precio por su salud, la organización también paga un alto costo, pues trae como consecuencia absentismo, rotación o fluctuación del personal, disminución del rendimiento físico, disminución del rendimiento psicológico, afectaciones en la calidad del trabajo, accidentes e indemnizaciones por conceptos de reclamación o certificados médicos (figura 1.4)

Figura 1.4 Efectos del estrés en las personas



Fuente: Elaboración propia a partir de Williams y Cooper (2004)

Las consecuencias del estrés provocan retardos, ausentismo, decisiones deficientes, cesantías y costos elevados en cuanto a atención médica, razones que han conducido a ahondar en el estudio del estrés laboral, por ser las organizaciones medio inevitable de exigencias de eficiencia y calidad, unidos a la competencia (Segura y Pérez, 2016).

El estrés en ciertas dosis es bueno, pero cuando es en dosis más grandes puede afectar a las personas y a las organizaciones. Por una parte, el estrés representa los desafíos que excitan y mantienen alerta al trabajador, sin lo cual la vida parecería ser simple y sin sentido. Por la otra, el estrés traduce aquellas condiciones bajo las cuales los individuos enfrentan exigencias que en ocasiones no pueden satisfacer de manera física o psicológica (Del Hoyo, 2012)

1.4 VULNERABILIDAD AL ESTRÉS

Como ya se dijo, la respuesta que se tenga al estrés es el resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio. Se considera que una persona está en una situación estresante, o bajo un estrés o esfuerzo, cuando afronta situaciones que conllevan demandas conductuales difíciles de poner en práctica o satisfacer (Gibert y Mendoza, 2011).

La vulnerabilidad al estrés se refiere al riesgo o predisposición que tiene una persona a padecer estrés. Los individuos más vulnerables suelen ser más sensibles, sintiéndose sobrecargados en situaciones de trabajo cotidianas. En consecuencia, son más propensos a experimentar estrés, incluso en lo considerado como normal por el resto de las personas (Orgambídez, Borrego y Ruíz, 2018).

En este sentido, un factor de riesgo es definido como un fenómeno de naturaleza física, química, orgánica o psicosocial que se relaciona con las nociones de vulnerabilidad y exposición al peligro. La vulnerabilidad es un déficit del propio desarrollo y del entorno que puede propiciar una mayor probabilidad del daño (Londoño, 2011).

Existen varios factores que hacen vulnerable a una persona a sufrir estrés: su estilo de vida, grupo de apoyo, hábitos alimenticios, sedentarismo, consumo de sustancias estupefacientes y alcohol; deficiente organización personal en cuanto a la distribución del tiempo, ausencia de personas a quien confiarles los problemas, dificultad para expresar emociones y sentimientos, dar y recibir afecto frecuentemente. Estos factores determinan la vulnerabilidad al estrés, en donde el factor cognitivo es importante debido a la valoración que se tengan respecto a los conflictos, es decir quién piensa constructivamente, puede experimentar menos estrés en la vida (Játiva, 2015).

Dentro de la vulnerabilidad al estrés se han identificado, en un extremo, las personas con mayor carga de factores de riesgo, es decir con mayor vulnerabilidad, lo que no les permite asumir sanamente las adversidades y presiones normales de la vida sin caer en el estrés patológico (Játiva, 2015). En el otro extremo están las personas con mayor carga de factores protectores, es decir, con mayor resiliencia (Ingram, Miranda y Segal, 1998 en Londoño, 2011)

1.5 GÉNERO Y ESTRÉS

La vida de las mujeres, y por ende también la vida de los hombres, ha venido cambiando radicalmente en las últimas décadas. Uno de los cambios más notorios ha sido el ingreso masivo de las mujeres al mundo laboral.

Las mujeres son las que asumen la mayor parte de las tareas domésticas y de atención de los hijos, especialmente cuando son pequeños. Dada esta situación, se cree que la mujer está necesariamente más expuesta al estrés que el hombre (Gómez, 2004, p. 120). Mediante un estudio realizado por este autor con 403 enfermeras y trabajadoras sociales, confirma que la salud de las mujeres trabajadoras que desempeñan roles familiares se asocia con variables que provienen del medio laboral y familiar. Por ejemplo, tener múltiples roles es un indicador en las mujeres de una situación que les significa tanto aspectos positivos como negativos. Las mujeres resaltan como positivo que desempeñarse en diversos roles al mismo tiempo es una fuente de crecimiento y desarrollo personal y el rol maternal tiene una parte negativa, cuando se trata de atender tanto la autoestima como la depresión que experimentan al ser madres (p.122).

Esta misma investigación concluye que los hombres dan prioridad a su relación de trabajo ante sus experiencias familiares pueden tener una relación con su salud (Gómez, 2004, p.127).

Por otro lado, el grupo de casados reporta niveles más altos de satisfacción en el trabajo. Se ha encontrado mayor satisfacción marital y ajuste asociados a menos estrés entre parejas donde ambos devengan y donde hay mayor aceptación del trabajo remunerado de las mujeres. Los estudios sobre profesionales exitosos frecuentemente muestran que hombres sobresalientes son generalmente casados, mientras las mujeres que sobresalen en el trabajo prefieren permanecer solteras (Guerrero 2003, p.78).

El significado del rol o la ideología sobre los roles de género que se tenga, puede acarrear consigo dificultades de diversa índole, tanto para los hombres como para las mujeres. El exceso de demandas y la falta de recursos o el desempeño de varios roles simultáneamente, puede ser una razón de peso para que se genere estrés y eventualmente se presenten problemas de salud (Gómez, 2004).

Hoy ambos, pero especialmente las mujeres, toman en cuenta sus trabajos cuando piensan en tener hijos. En un estudio de factores influyentes en la periodicidad de los hijos, Gormly y Weiss

(1987 en Guerrero 2003. p.76) encontraron que 30% de las mujeres universitarias (y solamente 5% de los hombres) preferirían tener hijos después de obtener un grado o de haber alcanzado ciertos objetivos profesionales.

Cladellas y Castelló (2011) consideran que la mujer y los roles sociológicos desiguales es lo que afecta la dedicación al hogar y la familia, que siguen siendo espacios de hegemonía femenina y que explican la mayor incidencia del estrés en las mujeres, cuando el tiempo dedicado al trabajo se solapa con el tiempo que se esperaría dedicar a actividades domésticas y familiares. La vida familiar es fuente de una serie de estresores como los conflictos interpersonales entre la pareja, entre padres e hijos y los relacionados con los roles familiares; así mismo, el nacimiento, cuidado y atención de los hijos, enfermedades, divorcio, cambios de residencia y situación económica.

Fernández y Martínez (2009 en Segura y Pérez, 2016) plantean que las mujeres están sometidas a altos niveles de estrés por los largos horarios de trabajo para cumplir con la exigencia que impone el mercado laboral y el trabajo familiar. El estrés cotidiano, ligado a la prolongación del tiempo designado al trabajo y a la disminución del descanso, va consumiendo la energía vital de las mujeres, lo que se manifiesta en fatiga crónica, malestares y trastornos físicos y psicológicos. Por su parte, Gómez (2012) señala que los hombres valoran el rol laboral positivamente, ven al trabajo como un medio de manutención, de realización y una fuente de satisfacción constante gracias a los logros y al aprendizaje que les provee, y pasa todo lo contrario con la parte familiar.

Segura y Pérez (2016) aluden que a partir de los 90's se ha considerado al género como uno de los moderadores de la vivencia de estrés debido a los roles asociados y a las expectativas de comportamiento. En este sentido, se requirió incorporar muestras femeninas en los estudios, pero se siguieron manteniendo los supuestos y estándares masculinos que guiaban las investigaciones. Las organizaciones laborales son entidades socialmente construidas que no son inmunes a los roles y estereotipos de género; por el contrario, plantean presiones y demandas tanto en la vida en general como en el trabajo, y consideran que la cultura organizacional está basada en normas masculinas.

Las condiciones de género que se manifiestan en todos los ámbitos de la vida (individual, familiar y laboral) pueden conducir a estados estresantes y ser percibidos de diferente forma. Existe una gran diversidad de situaciones que inciden en el estrés, pero las condiciones de género se viven día a día sin que las personas siempre se percaten de su impacto.

1.6 ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

Algunos entornos laborales y ciertas profesiones son particularmente estresantes, entre ellas la docencia (Martínez y Pérez, 2003, p.7).

La escuela es un lugar que tiene entre sus fines la formación de personas; pero, además, es un centro de trabajo donde coexiste una multiplicidad de relaciones interpersonales derivadas de la interacción de docentes, estudiantes y personal administrativo. Esto abarca no sólo la transmisión de conocimiento de profesores a estudiantes, sino que conlleva una serie de dinámicas internas que realizan cada uno de sus actores. Tal es el caso de los docentes que cumplen con diversas actividades laborales diversas para conservar su empleo.

El estrés está presente en todos los ambientes, incluido el educativo. Las escuelas son espacios donde convergen diferentes actores (alumnos, maestros, directivos e incluso padres de familia) con intenciones, funciones y tiempos variados; estos espacios son permeados por las condiciones económicas, sociales, culturales y geográficas, de tal forma que los procesos laborales, organizativos, administrativos y pedagógicos que confluyen en las instituciones educativas, se convierten en lugares complejos en cuanto a sus relaciones e interacciones (Martínez y Pérez, 2003).

Las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales que pueden caracterizarse como fuentes de estrés o estresores que presentan los docentes o profesores. Dicha experiencia desencadena toda una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar esas situaciones y/o experiencias de estrés (Peiró, 2001, p. 20).

Hay que señalar que esas demandas no siempre proceden del entorno; también las propias personas se ponen niveles de exigencia elevados que posteriormente no pueden alcanzar por falta de recursos, lo cual les produce estrés.

Peiró (1993 en Domínguez, 2004) resume en seis grupos las variables que se conjugan en el estrés como riesgo laboral para los docentes: el ambiente laboral, características personales, experiencia subjetiva del estrés, estrategias de afrontamiento, resultados de la experiencia del estrés y los resultados del estrés para el docente y la organización.

Algunos estresores que presentan los docentes según diversos estudios son los siguientes (Martínez y Pérez, 2003):

- La sobrecarga de tareas. La acumulación de actividades (publicaciones, investigaciones, reuniones, asesorías a alumnos, atención de padres, docencia pluridisciplinar, realización y corrección de exámenes, etc.).
- El deterioro de las relaciones humanas. Cuando las relaciones personales en el trabajo son positivas la satisfacción aumenta; por el contrario, el malestar es mayor si hay desavenencias interindividuales.
- La ambigüedad de roles. El profesor no sabe bien cuáles son las funciones que debe desempeñar, ya sea por falta de preparación, o bien, por la poca claridad de los superiores.
- La tecnificación de la enseñanza. Las nuevas tecnologías han irrumpido en los centros educativos; su presencia despierta actitudes encontradas en los educadores.
- La inseguridad laboral. A menudo la eventualidad en el trabajo impide al profesor consagrarse a un proyecto personal y laboral.

Cuenca y O'Hara (2006 en Madrigal y Barraza, 2014) mencionan que los profesores se pueden estresar debido a la organización del tiempo, la carga de trabajo, la exigencia en el aula y en la escuela. Producto de este estudio se detectan las causas que provocan el estrés laboral en profesores, agrupadas en:

- Exigencia laboral (segundo empleo, cambios constantes en método y currículo, etc.).
- Recursos (falta de tecnología, materiales, etc.).
- Gestión (ambigüedad de roles, sobre carga de trabajo, etc.).

El estudio de Domínguez (2004) mostró que la fuente más importante de estrés en docentes es el hecho de ser un buen profesional junto con la búsqueda de promociones, así como las presiones de la carrera académica y la consideración del salario que se percibe como escaso para el trabajo que se desarrolla.

Al comparar la percepción entre varones y mujeres en un estudio realizado a docentes universitarios, "las mujeres puntúan más alto (es decir, se declaran más afectadas) en fuentes como la valoración del desempeño por parte de otros, mantener la disciplina en clase, desconsideraciones por parte de compañeros o alumnos o el intento de éstos por examinarle públicamente como profesional" (Domínguez, 2004, p. 6).

1.7 ENTORNO PARA EL EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

La idea de percibir que el tiempo no nos alcanza para realizar actividades fuera de los centros de trabajo, podría contrariarnos y pensar que la balanza se inclina hacia el trabajo, por lo que algunas veces vivimos creyendo que no es posible compaginar la vida laboral con la vida familiar.

Greenhaus, Collins y Shaw (2003 en Jiménez y Moyano, 2008, p.8) consideran que el balance trabajo familia es posible gracias al equilibrio en tres componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares); niveles de compromiso (nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y equilibrio en la satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios).

De acuerdo con Frone (2003 en Jiménez y Moyano, 2008, p.7), la concepción de equilibrio trabajo familia tiene dos significados. Por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y, por otro, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de facilitación trabajo familia.

Las medidas de conciliación tienen que entenderse como un equilibrio entre las necesidades de la organización y las necesidades del personal. Para garantizar que ese equilibrio se produzca, es necesario ampliar el espectro de actuación. Al respecto, Dancausa (2007, p.15) afirma que puede conseguirse el equilibrio vida trabajo mediante elementos como la sensibilización, la comunicación interna, la valoración del capital humano, así como el control y seguimiento, los cuales están íntimamente interrelacionados.

Bailyn (1997 en Jiménez y Moyano, 2008) sugiere tres aspectos de la cultura organizacional que son importantes en la propuesta de programas trabajo-familia: (a) respaldo de los supervisores a las actividades familiares de los empleados; (b) flexibilidad de tiempo, donde los empleados tomen decisiones acerca de su estructura de trabajo; y, (c) flexibilidad operacional (autonomía).

Por su parte, McDonald, Brown & Bradley (2005 en Jiménez y Moyano 2008, p.11), han distinguido al menos cinco aspectos de la cultura que podrían ser considerados por las organizaciones con el propósito de contribuir al equilibrio trabajo familia: el apoyo directivo, percepción acerca de las consecuencias de la utilización de políticas pro trabajo familia en la carrera laboral, expectativas de tiempo (manejo de horarios de trabajo para compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares), percepciones de género sobre la utilización de políticas, y el apoyo de los colaboradores en la organización.

1.8 MEDIDAS DE EQUILIBRIO VIDA TRABAJO IMPLEMENTADAS EN LAS ORGANIZACIONES

Los actores que interactúan para poder facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar son tres. El primero es el estado. El segundo las políticas de conciliación que aplican las propias empresas y organizaciones. El tercero es la sociedad. Litchfield, Swanberg y Sigworth (2004 en Jiménez y Moyano, 2008) sostienen que en las organizaciones que se implementan estos programas, el personal presenta mayor lealtad y grado de identificación con la empresa, disminución de los índices de ausentismo, menor estrés y un incremento en la productividad, entre otros resultados (p.11).

Algunas de las pautas o medidas de equilibrio vida trabajo que se pueden implementar en las organizaciones, tienen como finalidad mejorar el clima laboral, la gestión de los recursos humanos, el compromiso personal hacia la empresa, la productividad y la capacidad directiva de atraer y retener trabajadores valiosos.

“Cuando se diseñan adecuadamente, unas prácticas efectivas que equilibren el trabajo con la vida personal pueden incrementar la productividad y el éxito de las empresas, al mismo tiempo que favorecen el compromiso de los empleados y su satisfacción personal. Estas prácticas no son tan sólo algo correcto que hay que hacer por los empleados; son algo correcto que hay que hacer por la rentabilidad de la organización” (Poelmans y Caligiuri, 2008 en López, et, al, 2010, p.10). Entonces, se puede decir que las organizaciones como instituciones sociales, son grupos de personas y, como tales, no se pueden inhibir de las tendencias y las corrientes que predominan en la sociedad. Por ello, son importantes las medidas que implementen las organizaciones para contrarrestar el conflicto vida trabajo.

El sano equilibrio entre el trabajo y la familia, sin embargo, no influyen solamente al individuo; también permea en el entorno inmediato de la persona. Una buena salud física, estabilidad emocional y la sensación de satisfacción personal facilitarán la capacidad para establecer buenas relaciones inter-personales con la familia, los compañeros de trabajo y la comunidad (figura 1.5). Un hogar se define como un grupo de personas, familiares o no, que comparten la misma vivienda y mantienen un gasto común (INEGI, 2012 en Valadez, 2012).

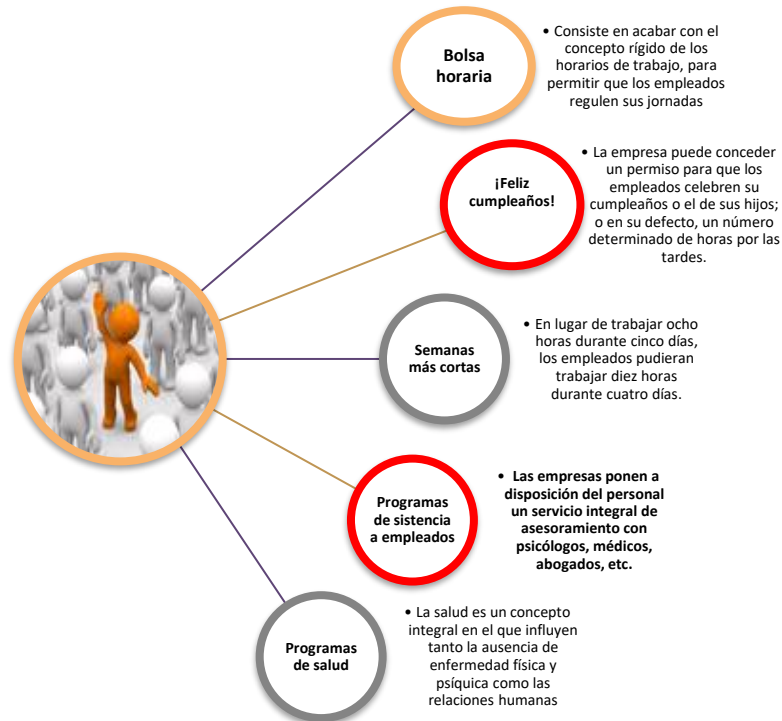
En esencia, los beneficios que pueden tener las políticas que permitan el equilibrio vida y trabajo son diversos, tanto para las organizaciones como para las personas que laboran en ellas (Dancausa, 2007; López et al, 2010).

Las políticas de conciliación vida trabajo (figura 1.6) tienen efectos beneficiosos tales como mejorar la calidad de vida de los trabajadores; contribuir a la satisfacción personal y laboral; favorecer el clima laboral y facilitar la buena gestión del personal; aumentar el compromiso de los empleados con la misión de la organización; ayudar a la empleabilidad del trabajador; incrementar la productividad; contribuir al reclutamiento y retención de empleados clave (Mañas y Garrido, 2008, p.17). La conciliación como solución al conflicto que muchos trabajadores sufren por la imposibilidad de equilibrar adecuadamente la dedicación a la organización y a la vida personal parece no ser un aspecto habitualmente tenido en cuenta por los responsables de recursos humanos.

La OIT (2011) coincide en que las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar son soluciones de política a nivel nacional, de la comunidad y del lugar de trabajo, que tienen por objetivo facilitar el acceso al trabajo decente y, para tal fin, tienen en cuenta y apoyan de manera expresa y sistemática sus responsabilidades familiares.

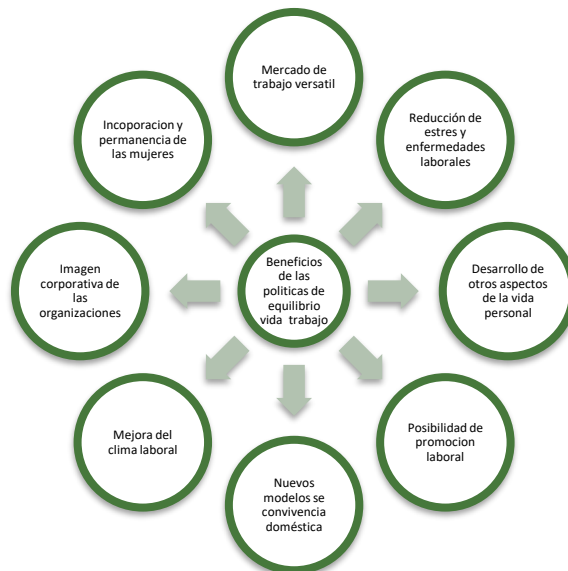
Este organismo internacional considera que los beneficios de las personas que laboran en los centros de trabajo al poner en práctica dichas políticas, pueden ser de gran ayuda para que los trabajadores atiendan mejor sus obligaciones familiares y domésticas, lo que conlleva medidas relativas a los derechos de licencia, el tiempo de trabajo y los servicios de prestación de cuidados de hijos en el lugar de trabajo o a nivel de la comunidad.

Figura 1.5 Medidas para equilibrar vida y trabajo en las organizaciones



Fuente: elaboración propia a partir Caballero (2000).

Figura 1.6 Beneficios de las políticas de equilibrio vida trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de Guerra et, al (2006)

CAPITULO II. SOBRE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS EN MÉXICO

2.1 SISTEMA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICO Y POLITÉCNICO. ALGO DE HISTORIA

A lo largo del siglo XIX, en pleno auge de revolución tecnológica y el nacimiento del capitalismo industrial, los gobiernos de la mayoría de los estados europeos y americanos, instauraron las primeras escuelas superiores dedicadas a la preparación de técnicos e ingenieros con los conocimientos y habilidades que requería el nuevo modo de producción capitalista, ante la renuencia de las universidades de mayor prestigio de esa época, por incorporar la educación técnica en sus actividades académicas (Ruiz, 2011, p.40).

México no ha sido la excepción. El panorama de la educación técnica que presentaba el país en los inicios del siglo XX, se caracterizaba por la presencia de un conjunto desarticulado de escuelas técnicas encargadas de la formación de trabajadores técnicos cualificados e ingenieros en diferentes especialidades tecnológicas y con distintos niveles de complejidad (Cantú, 2018).

Con la fundación del Instituto Politécnico Nacional (IPN) en 1936, también nace la estrategia nacional de centralizar la educación superior incluyendo a la educación tecnológica (que se había creado sin normarse por alguna política). Desde entonces, junto con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ambas asentadas en la capital del país y de carácter federal, le confirieron a la educación superior los primeros rasgos de una formación superior diferenciada, al integrar dos grandes bloques educativos: la educación universitaria y la educación técnica del nivel superior, para: formar recursos humanos con las habilidades y conocimientos basados en la ciencia y los avances tecnológicos; construir una capacidad tecnológica que sirviera de sustento al proceso industrializador; y crear los cimientos para favorecer la intensificación de la actividad fabril con base en la nueva división del trabajo y el cambio tecnológico, que rompería con la producción artesanal (Martínez, 2011).

En 1948 se fundaron los dos primeros institutos tecnológicos (IT) en los estados de Chihuahua y Durango. Posteriormente en 1972 surgieron los institutos tecnológicos agropecuarios en aquellas entidades federativas cuyo desarrollo recaía fundamentalmente en esta área de producción, y en 1973 surgen los institutos tecnológicos en ciencia y tecnología del mar (Ruiz, 2011, p.38).

Con la idea de contribuir a la desconcentración geográfica de los estudios superiores en el país, se privilegió la fundación de institutos tecnológicos en distintas entidades federativas, dando lugar a la creación de 31 instituciones en diferentes municipios, entre 1970 y 1976 (Ruíz, 2011). Se creó el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (COSNET) que se encargaría de la coordinación, evaluación e investigación de todo el sector de la educación técnica en todos los niveles y programas.

Las políticas públicas relacionadas a la educación tecnológica fueron fuertemente promovidas e impulsadas por el estado a partir de los años ochenta. El estado empezó a intervenir para reorientar la matrícula escolar hacia las carreras tecnológicas; diversificó la oferta educativa de las carreras y creó nuevos modelos de educación superior tecnológica.

Con estas instituciones se constituyó la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica, órgano de la Secretaría de Educación Pública (SEP), responsable de la educación tecnológica y la capacitación para el trabajo en el país, cubriendo todos los niveles y modalidades educativos, desde la secundaria técnica y el bachillerato tecnológico, hasta las licenciaturas, ingenierías y programas de posgrado (Ruiz, 2011).

En la década de los noventa, el sistema aumentó su tamaño con la apertura de 20 planteles tecnológicos más, destacando los institutos que se erigieron en ciudades fronterizas como Tijuana, Nogales, Piedras Negras y Matamoros (SEP, 1991).

Entre 1991 y 1992 se edificaron 12 establecimientos tecnológicos y uno más en el 2000, para conjuntar una red de 83 planteles (Didou y Martínez, 2000; Didou, 2002 en Ruiz, 2011).

Durante el gobierno del Presidente Vicente Fox (2000-2006), se impulsó la creación de nuevas modalidades de educación como las universidades politécnicas porque se tenía previsto que el crecimiento de las universidades tecnológicas estaba por concluir debido a que ya todos los estados tenían una oferta educativa de este nivel (Tamez, 2006 en Martínez, 2011). En esta administración federal, el Subsistema de Universidades Politécnicas es el que más creció con respecto a los otros subsistemas. Se crearon 23 universidades politécnicas. En la administración gubernamental 2006-2012, se crearon 12 universidades, seis de ellas en 2009, en entidades que antes no habían tenido este tipo de instituciones universitarias, como es el caso de Oaxaca, Colima y Durango (Martínez, 2011).

En resumen, el sector público de la educación superior tecnológica comprende a:

- El Instituto Politécnico Nacional, con el régimen de órgano desconcentrado de la SEP.
- El sistema de institutos tecnológicos en sus dos vertientes:
 - Institutos federales dependientes directamente de la SEP
 - Institutos descentralizados o estatales, bajo el control de la entidad federativa donde se asienta la institución, bajo dos sistemas:
 - El sistema de universidades tecnológicas (UT)
 - El sistema de universidades politécnicas (UP).

2.2 LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS EN MÉXICO

El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 expresa que “la educación superior ha de ser motor de innovación y debe incluir nuevas modalidades de formación académica que refuercen el aparato educativo. Ha de contribuir a la generación de nuevas ideas y actitudes acordes con los nuevos tiempos, impulsando los ajustes para alcanzar una estructura productiva más eficiente, respaldada en el conocimiento científico y tecnológico. Ha de sustentar una conciencia cada vez más despierta hacia la solidaridad social y la identidad nacional” (CGUT, 2006).

La finalidad ha sido renovar la educación a nivel superior en México, de ahí que surgieran en 1991 las primeras tres universidades tecnológicas, después de realizar los estudios correspondientes a cada caso. Estas fueron la UT Nezahualcóyotl, la UT Tula-Tepeji y la UT Aguascalientes.

La apertura de las universidades tecnológicas en México y su novedoso modelo académico para el nivel educativo superior, obedece a dos aspectos fundamentales. El primero fue la solicitud expresa de los sectores productivos, en lo referente a la necesidad de contar con personal calificado y altamente competitivo en el área de su competencia para ocupar los mandos medios de la industria, nivel que se encontraba desprotegido de acuerdo a los estudios de factibilidad realizados. En cuanto al segundo, la SEP busca el equilibrio entre la demanda y oferta educativas, a través de la diversificación de opciones para los egresados de bachillerato que deseaban incorporarse al ámbito laboral al corto tiempo, además de obtener altas posibilidades de desarrollo profesional y académico (Flores, 2009).

Las universidades tecnológicas fueron creadas con una triple finalidad. En primer lugar, se intentaba descentralizar los servicios educativos superiores y favorecer a las comunidades marginadas. En segundo lugar, se perseguía la ampliación y diversificación de la oferta educativa, brindando una formación acorde con la realidad socioeconómica y con las dinámicas de los diversos mercados laborales locales. En tercer lugar, se procuró favorecer la vinculación entre la academia y el sector productivo, dando respuesta a las exigencias de una economía emergente, ávida de recursos humanos sólidamente preparados para llevar a cabo la innovación requerida a lo largo y ancho del país (CGUT, 2006).

Las carreras de Técnico Superior Universitario (TSU) se cursan en dos años de estudios intensivos, divididos en seis cuatrimestres, con la alternativa de una modalidad de medio tiempo realizable en tres años, ambas con un total de 3,000 horas de trabajo efectivo. El plan de estudios se rige por 70% de práctica y 30% de teoría, en donde la vinculación con el sector productivo es fundamental y permanente para el éxito del modelo académico

En 2003 operan un total de 46 UT en 24 estados de la República Mexicana, dos de ellas en Sonora (Hermosillo y Nogales). Para 2008 se podían contar con 66 instituciones cubriendo 27 entidades federativas del país. Actualmente existen 101 instituciones de educación tecnológica teniendo presencia en las 32 entidades federativas.

Por su parte, las universidades politécnicas (UP) surgen como las primeras instituciones en ofrecer un modelo educativo basado en competencias profesionales, comprometido con una enseñanza centrada en el aprendizaje en situaciones reales, que a la vez se sustenta en proyectos curriculares flexibles. Otra de las características innovadoras del proyecto educativo de las UP lo representa la oferta de carreras, con salidas laterales, correspondientes a tres ciclos de formación: (a) técnico superior en dos años, (b) licenciatura (licencia profesional) en tres años, y (c) especialidad tecnológica en cuatro años. Las principales carreras que ofrecen las UP son ingenierías relacionadas con las áreas tecnológicas más dinámicas y requeridas en los principales sectores productivos y de servicios del país.

En 2001 se inauguró la primera UP en San Luis Potosí. En mayo de 2002 nace la del Estado de Hidalgo, cuya sede es Tulancingo; en septiembre de este mismo año surge la de Aguascalientes; en enero de 2003 inicia actividades la de Zacatecas, ubicada en Fresnillo. Para 2008 se habían creado 31 UP en distintas entidades federativas. En 2009 ya eran 34 UP distribuidas en 21 estados de la

República Mexicana, con una matrícula aproximado de 26 mil estudiantes. Actualmente ya son 50 UP distribuidas a lo largo y ancho del país (Ruiz, 2011, p.45).

Con las políticas de orientación tecnológica, el país busca la modernización industrial impulsando el desarrollo económico a través de la industria local y la promoción de las exportaciones de productos mexicanos, mediante la (Ruíz, 2011):

- Formación de recursos humanos basados en la ciencia y tecnología para la comprensión y operación de la maquinaria utilizada en la naciente industria manufacturera.
- Construcción de una capacidad tecnológica que articulara el proceso de industrialización del país con el capitalismo industrial de la época.
- Intensificación de la actividad fabril con una nueva división del trabajo y cambio tecnológico.

La oferta académica de las UP es amplia y diversificada. Ofertan 33 programas académicos que van desde las carreras más demandadas por el mercado laboral, como ingeniería en mecatrónica y/o ingeniería en sistemas, hasta carreras altamente especializadas como ingeniería en aeronáutica o terapia física (Martínez, 2011).

2.3 UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS EN EL ESTADO DE MÉXICO

En el Estado de México el sistema escolarizado de educación superior se compone de 33 instituciones educativas: 15 tecnológicos de estudios superiores, 2 universidades estatales, una universidad intercultural, ocho UP, 6 UT y una Universidad Mexiquense del Bicentenario. Con la finalidad de ampliar las oportunidades de acceso a la educación en la entidad mexiquense, también se ofrece la modalidad de educación a distancia, a través de la Universidad Digital del Estado de México, que oferta cinco maestrías, 26 licenciaturas y cuatro bachilleratos (GEM, 2018).

Las UT ofrecen a los estudiantes terminar una carrera en corto tiempo (después de 2 años), ir al trabajo productivo o continuar estudios a nivel Ingeniería. Su modelo educativo está orientado al aprendizaje como un proceso a lo largo de la vida, enfocado al análisis, la interpretación y el buen uso de la información.

Las seis UT en el Estado de México son: Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (9 de septiembre de 1991), Universidad Tecnológica de Tecámac (1996), Universidad Tecnológica del Sur

del Estado de México (29 de agosto de 1997), Universidad Estatal del Valle de Ecatepec (22 de diciembre de 2000), Universidad Tecnológica del Valle de Toluca (3 de septiembre de 2001) y la Universidad Tecnológica de Zinacantepec (2 de septiembre de 2013).

En cuanto a las UP, sistema al que pertenece la universidad anfitriona de este estudio, surgen con el espíritu de impartir formación especializada, pero también de realizar investigación científica que contribuyan al desarrollo económico, social y tecnológico de la región y del país. Para ello, buscan que sus alumnos sean competentes y con una sólida preparación científica, humanística y tecnológica, además de comprometerse con el desarrollo sustentable de su comunidad y, por ende, del país. Al igual que a nivel nacional, las ocho UP del Estado de México tienen un modelo educativo basado en competencias y centrado en el aprendizaje, acompañado de asesorías y tutorías. Su distribución geográfica está en los municipios que han tenido mayor demanda de formación de recursos humanos para el sector productivo (figura 2.1).

2.4 LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ANFITRIONA

Mediante el Decreto del Ejecutivo del Estado publicado en el Diario Oficial de Gobierno el 13 de noviembre de 2006, se creó la Universidad Politécnica¹, como un organismo público descentralizado de carácter estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio. El artículo 1° de su decreto de creación establece que, además de formar parte del Sistema de Educación Superior Tecnológica del Estado de México, adopta el modelo educativo del Subsistema Nacional de Universidades Politécnicas. Esta universidad anfitriona nace como una opción para los estudiantes de la región y como una alternativa para que el sector empresarial pueda formar sus recursos humanos, en el área geográfica conformada por los municipios de Toluca, Almoloya de Juárez, Zinacantepec, Villa Victoria, San Mateo Atenco y Metepec.

¹ Se encuentra ubicada en el Km. 5.6 de la carretera Toluca-Almoloya de Juárez, Santiaguillo Tlalcalcali, Almoloya de Juárez, Estado de México. Para la conformación de este apartado, se consultó <http://upt.edomex.mx/> [10 de diciembre de 2018].

Figura 2.1 Universidades Politécnicas en el Estado de México

Universidad Politécnica y fecha de creación	Oferta académica (carreras)
Universidad Politécnica del Valle de México 13 de noviembre de 2006	Licenciaturas: Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería en Biotecnología, Ingeniería en Informática, Ingeniería en Logística y Transporte, Ingeniería en Mecánica Automotriz, Ingeniería en Mecatrónica, Ingeniería en Nanotecnología, Ingeniería Industrial y la Licenciatura en Administración y Gestión de PyMes. Posgrados: Maestría en Tecnologías de la Información y Comunicaciones con Especialidad en Desarrollo de Sistemas de Computación y Comunicación. Maestría en Ingeniería Mecatrónica con Especialidad en Innovación Tecnológica de Sistemas Mecatrónicos. Maestría en Ingeniería de Manufactura con Especialidad en Sistemas de Manufactura. Maestría en Administración con Especialidad en Alta Dirección. Maestría en Formación de Formadores de Docentes de Ciencias Naturales y Enseñanza de las Ciencias.
Universidad Politécnica de Tecamac 18 de agosto de 2008	Negocios Internacionales, Ingeniería Mecánica Automotriz, Ingeniería en Tecnologías de Manufactura, Ingeniería en Software e Ingeniería Financiera.
Universidad Politécnica del Valle de Toluca Organización anfitriona (UNIVERSIDAD) 13 de noviembre de 2006	Licenciatura en Negocios Internacionales, Ingeniería Mecánica Automotriz, Ingeniería en Informática, Ingeniería en Mecatrónica, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Biotecnología, Ingeniería en Energía, Maestría en Administración de Empresas
Universidad Politécnica de Texcoco 9 de mayo de 2011	Ingeniería en Robótica, Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones y Licenciatura en Administración y Gestión de Pymes
Universidad Politécnica de Chimalhuacán Septiembre de 2013	Ingeniería Civil, Ingeniería en logística transporte, Ingeniería en Sistemas Estratégicos de Información y la Licenciatura en Terapia Física
Universidad Politécnica de Cuautitlán Izcalli 2 de septiembre de 2013	Ingeniería Biomédica, Ingeniería en Biotecnología e Ingeniería en Energía
Universidad Politécnica de Atlautla Septiembre del año 2013	Ingeniería en Robótica, Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones y Licenciatura en Administración y Gestión de Pymes
Universidad Politécnica de Atlacomulco 2 de septiembre de 2013	Ingeniería Robótica, Ingeniería en Sistemas Estratégicos de la Información, Ingeniería en Tecnologías de Manufactura, Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas, y Terapia Física

Fuente: elaboración propia

El objetivo de la UNIVERSIDAD es proporcionar la infraestructura humana, física y tecnológica necesaria para la formación de profesionistas competentes, cumpliendo los requisitos legales y

reglamentarios aplicables de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México y de la SEP, buscando exceder las expectativas de alumnos, empresarios y autoridades, en un marco de valores donde destacan el desarrollo humano y la preservación del entorno, operando bajo un sistema de gestión de calidad, que le permita mejorar permanentemente la eficiencia de sus procesos y la satisfacción de alumnos, empresarios, empleados y autoridades.

Su función es formar profesionales, docentes e investigadores para la aplicación y generación de conocimiento, que les permita: (a) solucionar problemas e incidir en el avance de conocimientos a través de investigaciones científicas y tecnológicas, así como en la enseñanza y en el aprovechamiento social de los recursos naturales y materiales; (b) colaborar y realizar programas de vinculación con diversos sectores para consolidar el desarrollo tecnológico y social; (c) planear y ejecutar las actividades curriculares para cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje y promover la cultura regional, estatal, nacional y universal; (d) crear vínculos para propiciar un desarrollo más integral del organismo en la zona geográfica de su influencia y contribuir a lograr una mejor calidad de vida de la comunidad.

Sus programas educativos a nivel licenciatura están organizados en tres ciclos de tres cuatrimestres cada uno, al término de los cuales el alumno pone en práctica las capacidades adquiridas en las aulas y laboratorios para desarrollar en el sector productivo sus competencias. Para posgrado la duración es de seis cuatrimestres equivale a dos años.

El proceso enseñanza-aprendizaje de la institución anfitriona es significativo, es decir, está orientado a desarrollar en los alumnos conocimientos duraderos que den sustento a su práctica profesional y personal; esto es, se procura el aprendizaje significativo. En el aprendizaje de los alumnos deben incorporarse sus conocimientos previos, de tal forma que la nueva información se conecte con conceptos relevantes preexistentes que se encuentran suficientemente claros y disponibles, que funcionen como un punto de anclaje para la nueva información, organizada y estructurada de manera lógica, para que el alumno le encuentre sentido y lo asimile fácilmente (Lozano, Castillo y Cerecedo, 2012).

Por su parte, el profesor deberá dominar los contenidos de las unidades de aprendizaje que conforman las asignaturas que imparte, y generar un ambiente de aprendizaje acompañado de elementos que favorezcan la atribución de significado, con la finalidad de que el alumno esté motivado y con disposición para el aprendizaje. Para ello, se requerirá de un cambio en la forma

como se realiza el trabajo educativo, particularmente en cuanto a las funciones y responsabilidades de los profesores, para aprender a enseñar y enseñar a aprender (Lozano, et, al, 2012, p.5).

Misión. Contribuir al desarrollo tecnológico nacional mediante la formación de profesionistas y postgraduados en investigación y desarrollo tecnológico, y la prestación de servicios de actualización y solución de problemas técnicos a los sectores público y privado, en un marco de valores que considere primordialmente el desarrollo humano y la preservación del medio ambiente.

Visión. Ser una institución de educación superior con programas educativos de calidad, que cumplan con las expectativas de la comunidad universitaria, el sector productivo y la sociedad; con egresados competitivos, integrados al ámbito laboral en su disciplina y con capacidades para el autoempleo; contar permanentemente con una planta académica certificada y comprometida, reconocida por el impulso a la ciencia e investigación, así como los servicios tecnológicos y de educación continua, mediante sistemas consolidados y certificados, logrando impacto social sobre nuestro entorno a través de la equidad, los valores y actitudes positivas de la comunidad.

La estructura de la universidad se conforma de la Junta Directiva como el máximo órgano de gobierno. El rector es nombrado por el gobernador del Estado de México a partir de una terna propuesta. Existen dos órganos de participación de la comunidad, en las que están representados los sectores social y empresarial: el Patronato, quien tiene como tarea la obtención de los recursos, y el Consejo Consultivo de Vinculación. También hay un Consejo Consultivo Financiero, cuyas funciones son las de sugerir acciones que mejoren la administración y captación de ingresos y vigilar el ejercicio presupuestal de la universidad. En lo académico, hay un Consejo Académico y consejos divisionales que son órganos de consulta interna.

Las instalaciones de la UP consisten en una biblioteca, 15 laboratorios, tres edificios de docencia, una cafetería, canchas de futbol y de basquetbol, un invernadero, así como computadoras, comunicaciones vía satélite y acceso a Internet.

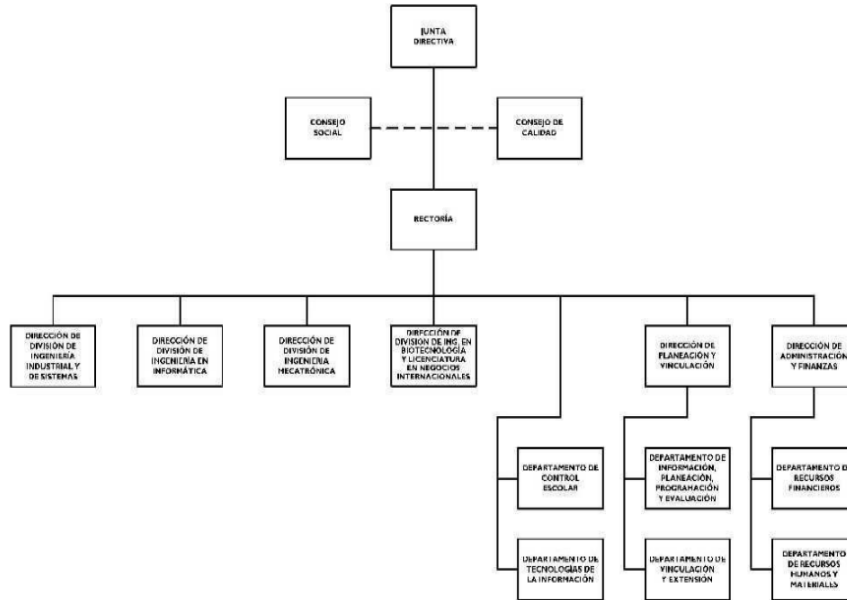
Figura 2.2 Organigrama de la Universidad Anfitriona



SECRETARÍA DE FINANZAS
SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE TOLUCA

ORGANIGRAMA



CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 7, FRACCIÓN XXIV DEL REGLAMENTO INTERIO DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS, SE AÑADE LA PRESENTE ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN, LA CUAL HA QUEDADO REGISTRADA Y REGULARADA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN.

2.5 DOCENTES UNIVERSITARIOS

2.5.1 ALGO DE HISTORIA

García (2008) cree que los docentes, licenciados, maestros, doctores, cualquiera que sea la denominación que han tenido a través de la historia de la universidad, son considerados el “corazón”, el “alma” de esta institución, pues sin ellos la universidad no existiría.

En este contexto, un elemento que caracteriza a los profesores universitarios es la necesidad de un título para ejercer la docencia.

También a largo de la historia, y que comienza con las primeras universidades, es la importancia que el prestigio de los profesores tiene para atraer alumnos a las instituciones, ya que fueron

capaces de dar significado a la institución que estaba naciendo, con base a la legitimidad y poder que daba el conocimiento. Terminando la Edad Media, los centros de enseñanza se expandieron, y las comunidades de profesores comenzaron a adquirir carácter corporativo, muchas de cuyas características han marcado a la universidad desde entonces. Se fueron organizando cada vez con mayor precisión cursos formales, exámenes, grados y licencias, hasta llegar a las ceremonias de graduación (García, 2008, p. 9).

Por regla general, casi todas las universidades contaban con un pequeño núcleo de profesores fijos, además de un grupo más o menos considerable de docentes (doctores, maestros, licenciados) que eran contratados para ayudar a los fijos, y que también podían estar disponibles para clases particulares o tutorías (Gil,2000).

Durante los siglos XVII y hasta el XIX hubo reformas orientadas a servir al Estado, lo que al parecer debilitó la profesión de los profesores. Estos, además de enseñar y publicar, también ofrecían asesorías a las autoridades estatales y eclesiásticas; los teólogos y los abogados hacían de consejeros de príncipes, obispos y señores (García, 2008). El profesorado se fue alejando de las pautas religiosas que establecía el estado, donde prevalecía el control gubernamental, y un corporativismo y provincialismo. La creciente secularización, con profesores que podían casarse y tener hijos, hizo perder a la Iglesia gran parte de su control sobre la universidad en general y sobre el profesorado en particular, lo cual incidió en cambios en la posición social y económica de los profesores (Gil,2000).

En el siglo XX el profesorado continuó expandiéndose, especialmente en la segunda mitad del siglo, de manera que algunos autores se refirieron a esta etapa como la “revolución académica” (García, 2008). La creciente importancia del profesorado generó identidades propias en diversos campos disciplinares, con culturas académicas diversas, dando lugar a los “colegios invisibles”.

Con mayor o menor grado, dependiendo de los países y de las épocas, se considera al profesor universitario como sujeto clave de la sociedad, debido a que son los responsables de formar al resto de los miembros de las otras profesiones.

Al mismo tiempo, es una profesión peculiar por cuanto tiene que asumir grandes responsabilidades: formar a futuras generaciones, su desarrollo intelectual, su condición ciudadana y de sujetos con deberes y derechos; formar en valores, actitudes y conductas;

transmitir la herencia cultural de las sociedades; formar en las disciplinas y transmitir los adelantos de las mismas, y otros conocimientos.

2.5.2 DOCENTES DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS EN MÉXICO

La reconversión de los institutos tecnológicos para que los profesores en los años noventa impartieran el enfoque de las competencias profesionales, se llevó a cabo mediante el Programa de Formación Docente Centrada en el Aprendizaje. A finales de 2003 y principios de 2004, se creó la Coordinación de Universidades Politécnicas para regular y dirigir, tanto a las universidades politécnicas existentes como a las que se fueron creando (Martínez, 2011, p.52).

Las instituciones de educación superior (IES) en México y otros países son, en gran medida, el resultado del quehacer y pensar de su personal docente, cuya tarea involucra aprendizaje y actualización permanentes. La labor del profesorado universitario es conceptualizada en función del impacto en la formación de los estudiantes, quienes deben manifestar actitudes y competencias en cómo buscar, procesar y aplicar el conocimiento.

Ser docente de universidad implica un proceso en el cual sujetos intelectuales que trabajan con el conocimiento y la formación de la juventud buscan hacer el bien a la sociedad, teniendo en cuenta los desafíos que el mundo competitivo le presenta a la educación superior. Para ello, es importante conjuntar en el estudiantado, mediante la labor del profesorado universitario, el intelecto y la voluntad de hacer, para lograr una verdadera concientización (López Zavala, 2013 en Cantú, 2018).

La trascendencia de la educación superior radica en comprender que la calidad de vida, la equidad y la justicia social son valores de cambio para alcanzar una libertad digna, a través de las actividades que realizan las profesoras y los profesores universitarios en el seno de las IES (Cullen, 2004 en Cantú, 2018).

De acuerdo a la Estadística del Sistema Educativo del ciclo escolar 2016-2017, en la modalidad escolarizada de educación superior universitaria y tecnológica estuvieron inscritos 401,967 alumnos (199,736 mujeres y 202,231 hombres), contando con la participación de 34,753 docentes distribuidos en 378 escuelas (SEP, 2017).

El proceso de gestión de personal en el Subsistema de Universidades Politécnicas está regido por el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, documento en el

cual se ven reflejados los requisitos para ocupar los diferentes puestos académicos y su crecimiento en las universidades politécnicas en el país. Las características que demandan estas universidades para considerar la contratación de los docentes, según el Modelo Educativo Basado en Competencias, es que deben contar con el título del grado de licenciatura en el caso de profesores de tiempo parcial (de asignatura) y en el caso de profesores de tiempo completo por lo menos contar con maestría y/o doctorado, así como demostrar amplia experiencia en el área de formación profesional. En esencia, los requisitos de un docente tienen tres aspectos: desarrollo de un conocimiento general, desarrollo del conocimiento en el área de su formación profesional, y experiencia de trabajo, tanto en docencia como laboral no docente (Lozano, Castillo y Rowe, 2013).

2.7 DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ANFITRIONA

Al igual que a nivel nacional, el modelo educativo de la UNIVERSIDAD establece que el profesor, más que expositor, es facilitador del trabajo de los estudiantes, su acompañante mediante las tutorías y un personaje activo en el desarrollo de nuevos materiales didácticos para conducir el proceso de aprendizaje, incluida la ayuda de internet. El aula se piensa como un espacio horizontal de intercambio entre estudiantes y profesores. Este modelo educativo también se caracteriza porque incluye periodos cuatrimestrales, cuerpos académicos con maestría, educación centrada en el aprendizaje, sistemas de tutorías, estadías en el sector productivo, servicio social integrado al currículo y certificación de los estudios por ciclos. La duración de los programas de las licenciaturas es de tres años. El papel del profesor es decisivo para el cumplimiento de los planes y programas de estudio; lo que le obliga a reflexionar sobre sus propias competencias profesionales y sus habilidades docentes para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente es el encargado de llevar a cabo funciones sustantivas de docencia, investigación y desarrollo tecnológico, así como preservación y difusión de la cultura en los términos de las disposiciones que al respecto se expidan y de los planes y programas que se aprueben (Art. 34 del Decreto de Creación de la UNIVERSIDAD, 2006).

La docencia se desarrolla en un lugar común de desempeño académico, por figuras contratadas en condiciones laborales diferentes: profesores de tiempo completo y profesores de asignatura. La

asignación de horas al personal académico depende del tipo de contratación, es la manera como se distribuye el tiempo de trabajo docente: al profesor de tiempo completo se le asignan 45 horas/semana distribuidas en docencia, investigación, gestión, gestión administrativa y asesoría. La asignación de horas a profesores de asignatura está en función de las materias impartidas, en un rango de tres a 15 horas/semana/mes.

El profesor de tiempo completo requiere conocer ampliamente su disciplina y contar con experiencia para llevar a cabo las funciones sustantivas ya referidas. Por su parte, el profesor de asignatura, además del dominio de su disciplina, requiere de amplia experiencia laboral. Las competencias docentes son necesarias para la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje; deben permitir al docente llevar a cabo de manera efectiva las siguientes actividades:

- Diagnóstico de los conocimientos previos del alumno;
- Planificación de las sesiones de aprendizaje;
- Diseño y desarrollo de estrategias y experiencias para promover el aprendizaje significativo;
- Elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación.

En el marco de lo anterior, la UNIVERSIDAD:

- Evalúa la satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes interesadas pertinentes, como parte de su Sistema de Gestión de Calidad, cada seis meses se.
- Opera un sistema de capacitación para detectar las necesidades de profesores y administrativos, paralelo a la evaluación docente y de las áreas administrativas,
- Generar acciones correctivas y detecta oportunidades de mejora mediante un buzón de quejas y sugerencias.
- Cuentan con un sistema de seguimiento de egresados.
- Tiene una política de igualdad laboral y no discriminación.

CAPITULO III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MÉTODO DE TRABAJO

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés provoca una respuesta del organismo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. Sus consecuencias afectan la vida del individuo, lo que incluye a la familia y a su esfera laboral (Hernández y Díaz, 2012). Específicamente, en este estudio se aborda la vulnerabilidad al estrés laboral (factores y síntomas) y el equilibrio familia trabajo en docentes de una universidad politécnica ubicada en el Estado de México.

3.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El estrés es un fenómeno que surge en el proceso de encuentro entre una persona u organismo con una situación relevante, amenazante, peligrosa y/o retadora en relación con ciertos objetivos, metas y expectativas, en la cual se percibe, además, la imposibilidad de lograr lo deseado (Gómez, 2004, p.119). Lazarus y Folkman (1984 en Rodríguez et al., 2002) señalan que existen ciertas características que parecen determinar que una situación devenga como estresante: cambio o novedad, falta de información, no predictibilidad, incertidumbre, ambigüedad, inminencia, duración y significación, entre otras.

El estrés puede ser padecido por casi todas las personas que realizan actividades remuneradas y no remuneradas, puede surgir en el centro de trabajo o en casa, durante una interacción constante con otras personas. Tal parece ser el caso de los 216 docentes (49 de tiempo completo y 167 de asignatura) que laboran en una institución educativa politécnica ubicada en el Estado de México, quienes son encargados de atender a 4,085 estudiantes, distribuidos en siete licenciaturas: Ingeniería en Informática, Ingeniería en Biotecnología, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Energía, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Mecánica Automotriz y Licenciatura en Negocios Internacionales.

Además de su quehacer frente a grupo, tienen que cumplir con otras actividades si quieren continuar trabajando en ésta o en alguna IES. Ejemplo de dichas tareas son: formación de capital humano, investigación, realizar vinculación, gestión administrativa y manejo de plataformas virtuales, mismas que también les permiten mejorar su desempeño.

El personal docente tiene una sobre carga de actividades, en un escenario donde las condiciones laborales no son las más óptimas. Por ejemplo: contratos cuatrimestrales, condicionamiento de horas clase dependiendo el desempeño durante el cuatrimestre, insuficiencia de materiales bibliográficos y tecnológicos especializados. El salario para profesores de tiempo completo es de \$8,500.00 quincenales, mientras que para el de asignatura de \$89.00 hora clase.

La labor administrativa de los docentes llega a ser pesada y engorrosa por los diversos formatos que deben entregar durante el cuatrimestre: de planeación, de avances programáticos mensuales, de evidencia de conocimiento, de evidencia de desempeño, de evidencia de observación y actas de evaluaciones parcial y final. Cada formato va acompañado de evidencias de los trabajos de los alumnos(as), y estos se entregan por cada asignatura impartida.

A parte de los factores mencionados, que pudieran estar afectando tanto a hombres y mujeres, llega a suponerse que el género es un factor de estrés, por los roles y expectativas que deben cumplir las personas por el simple hecho de haber nacido hombre o mujer, a partir de los imaginarios y estereotipos sociales. Evidencia de ello son las 84 inasistencias que reportaron los docentes durante junio 2018: 56 fueron de mujeres y 28 de hombres, destacando como causas: retardo por más de 30 minutos, consultas médicas, juntas escolares de los hijos(as) y días económicos.

3.1.2 OBJETIVOS

Objetivo general

Describir los factores y síntomas de vulnerabilidad al estrés laboral e identificar la presencia (o ausencia) del equilibrio familia trabajo en docentes de una universidad politécnica, con la finalidad de proponer estrategias de afrontamiento desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos

- Describir el nivel de vulnerabilidad al estrés en docentes de una universidad politécnica, detectando diferencias entre hombres y mujeres.
- Describir el equilibrio familia trabajo en docentes de una universidad politécnica, detectando diferencias entre hombres y mujeres.

- Proponer estrategias con perspectiva de género para enfrentar y prevenir agentes estresores a partir del equilibrio familia trabajo.

3.1.3 JUSTIFICACIÓN

La actividad laboral se realiza en todo el mundo. Mediante ella, hombres y mujeres contribuyen al desarrollo económico, personal y social de su comunidad, estado y país. El interés por abordar y conocer el funcionamiento de las organizaciones productivas, está en el impacto de riesgo que tienen en el desempeño laboral cotidiano (lo que se identifica como riesgos laborales) y en la salud física de los trabajadores (González, 2012).

Entre dichos riesgos se encuentra el estrés laboral, el cual afecta, cuando menos, a un tercio de la fuerza laboral, lo que representa para las organizaciones un costo de miles de millones de dólares debido a la falta de productividad y la pérdida de la mitad de días laborables a causa de ausencias por enfermedad, rotación, retiro temprano, falta de motivación y productividad (Cooper, 2001 en Ramos y Jordão, 2014, p.1).

Los efectos del estrés no se reducen a las organizaciones, sino que también tienen repercusiones en las personas que trabajan. Algunas de éstas son: disfunciones físicas, mentales y sociales, derivando en enfermedades mentales, cardio/cerebrovasculares, musculo/esqueléticas y problemas reproductivos (Cooper, 2001 en Ramos y Jordão, 2014).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe 2016 sobre el estrés laboral en América Latina, entre 12% y 16% de los encuestados sobre las condiciones de trabajo y salud, indicaron haberse sentido constantemente bajo estrés, tensión, tristes, deprimidos o con pérdida de sueño, debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo. En Chile, 27.9% de los trabajadores y 13.8% de los empleadores expresaron que el estrés y la depresión estaban presentes en sus empresas (OIT, 2016a).

De acuerdo a datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 75% de los trabajadores mexicanos padece estrés, lo que coloca al país en el primer lugar en todo el mundo en esta categoría, por encima de China (73%) y Estados Unidos (59%) (Forbes, 2017).

Además del estrés laboral, el conflicto que les genera a los empleados la relación familia trabajo cobra más importancia, porque en cada organización existen formas de estructuración de procedimientos y dinámicas organizacionales que afectan o benefician a los empleados. Por ejemplo: “horarios irregulares y extensos; largas estancias fuera del hogar; sobrecarga de trabajo; conflictos interpersonales; momentos de transición en la carrera profesional, el cuidado de adultos y niños” (Papí, 2005, p.10). Este conflicto se agrava o disminuye dependiendo del género, aunque al existir un vínculo virtuoso entre trabajo y familia, podría convertirse en un factor de afrontamiento al estrés laboral.

Puesto que los síntomas de vulnerabilidad al estrés se sitúan en diversas magnitudes, en múltiples espacios y no siempre son los mismos para todos (Segura y Pérez, 2016), este estudio con docentes de una universidad politécnica y desde la perspectiva de género, ayudaría a vislumbrar la complejidad del fenómeno tomado en cuenta los factores estructurales del sistema social y laboral, analizando y comparando las diferencias de nivel de vulnerabilidad al estrés y los factores que lo desencadenan.

El género ha sido clave en la teoría y política feministas desde los años setenta, cuestionando que la biología es destino para las personas. El género es una categoría que permite preguntar acerca de cómo se interpreta la diferencia sexual tanto en acciones y actores como en prácticas (González, 2009, p. 683).

La perspectiva de género favorece la inclusión de visiones conceptuales y metodológicas diferentes, visiones críticas y constructivas de la participación de las mujeres y los hombres en la generación del conocimiento, realizando propuestas teóricas y conceptuales valiosas para el abordaje de los objetos de estudio y el avance de las ciencias sociales (Rodríguez, 2008).

Lo anterior recobra fuerza al considerar que los docentes, pieza fundamental en la operación cotidiana y el logro de objetivos y metas de la UNIVERSIDAD, no sólo requieren de conocimientos para efectuar su trabajo de docencia y otras funciones sustantivas, sino que además se demanda su capacidad para realizar otras tareas, así como actualizaciones y hasta problemas que se presentan en su profesión. A pesar de ello, parece que los estudios realizados al respecto son pocos, lo que da cabida a una contribución empírica.

Entonces, la pertinencia de este estudio radica en que analiza factores estresantes que pueda vivir o estar viviendo el personal docente y al hacerlo bajo la perspectiva de género, se identifican

diferencias en las necesidades de hombres y mujeres para proponer medidas de mejora de las condiciones profesionales, en aras de equilibrar la vida familiar y el trabajo.

3.1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es el nivel de vulnerabilidad al estrés laboral en docentes de una universidad politécnica?
- ¿Cuáles son los síntomas predominantes de vulnerabilidad al estrés en docentes hombres y docentes mujeres de una universidad politécnica?
- ¿De qué manera estos docentes hombres y las docentes mujeres mantienen en equilibrio el binomio familia y trabajo?
- ¿Qué tipo de acciones pueden implementarse desde la perspectiva de género para que la institución contribuya a enfrentar y prevenir la vulnerabilidad al estrés y el equilibrio?

3.2 HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.2.1 HIPÓTESIS

H1 Existe alta vulnerabilidad al estrés laboral en docentes de una universidad politécnica.

H2 Existe diferencia estadísticamente significativa en los niveles de vulnerabilidad al estrés laboral en docentes hombres y docentes mujeres de una universidad politécnica.

H4 La conducta de afrontamiento para el equilibrio familia trabajo que predomina en docentes de la universidad politécnica es la superposición (flexibilidad y disponibilidad).

H3 Son diferentes las conductas de equilibrio familia trabajo en docentes hombres y en docentes mujeres de una universidad politécnica.

3.2.2 VULNERABILIDAD AL ESTRÉS LABORAL: DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y DEFINICIÓN OPERACIONAL

La vulnerabilidad al estrés se refiere a la exposición y sensibilidad de las personas ante situaciones estresantes, lo que da lugar a la presencia de alteraciones fisiológicas, cognitivas y motoras. Esta

definición se complementa con los síntomas de vulnerabilidad al estrés, es decir, aquellas reacciones ante ciertos tipos de acontecimientos o situaciones de la vida, en donde dicha reacción puede ser mayor en unos que en otros (Domínguez y Viamonte, 2014)

Son diversos los cuestionarios que intentan valorar la vulnerabilidad al estrés. Algunos toman en consideración el estilo de comportamiento de la persona, mientras otros responden a la manera tradicional de considerar al estrés y cuán vulnerable una persona puede ser ante situaciones estresantes (González, 2007). En este estudio se miden los factores y los síntomas de vulnerabilidad al estrés laboral en docentes.

La definición operacional de los factores de vulnerabilidad al estrés se conformó de dos dimensiones: estilo de vida y apoyo social. La primera se define como aquella actividad que implica comportamientos que mejoran o socavan la salud de los individuos (Becoña y Vázquez, 1999); la segunda, permite a las personas creer que otros se preocupan por ellos y les quieren; que son estimados y valorados y que pertenecen a una red de comunicación y de obligaciones mutuas (Rosas, 2013).

Los síntomas de vulnerabilidad al estrés se midieron en dos dimensiones: Trastornos psicósomáticos, cuando lo físico interacciona con lo psíquico se dificulta la salud (Domínguez y Viamonte, 2014) y alteraciones en el nivel de energía, es decir, el combustible para realizar las cosas y el nivel de desempeño (González, 2007).

3.2.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y DEFINICIÓN OPERACIONAL DE EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO

El equilibrio vida trabajo se refiere, por un lado, a la ausencia de conflicto o de interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y, por otro, a la manera en que el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009).

El cuestionario utilizado en este estudio mide tanto lo positivo como lo negativo en el binomio trabajo familia, dando lugar a cuatro escenarios (Poelmans, 2003). Lo deseable es obtener una puntuación alta en las escalas positivas (P) y una puntuación baja en las escalas negativas (N). Son cuatro las dimensiones que integran el constructo equilibrio vida trabajo:

Superposición. Se relaciona con la habilidad de estar disponible para la familia y para el trabajo, según se requiera.

Separación. Qué tanto son capaces las personas de mantener separada la vida personal del trabajo.

Paralelismo. Cuando se realizan muchas actividades a la vez.

Secuencia. Es cuando no se realiza más de una cosa a la vez, es estar presente en el momento al cien por ciento.

3.3 METODO DE TRABAJO

3.3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El método científico o método general de la ciencia, se ha definido como una regularidad interna del pensamiento humano, empleada de forma consciente y planificada, como instrumento para explicar y transformar el mundo. Es una forma de la conciencia humana, una manera de actuar y de pensar (Jiménez, 1998, p.1).

El enfoque cuantitativo (que representa un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (Hernández, Baptista y Collado, 2014, p.4).

Método es un modo de decir o hacer con orden; es un modo de obrar o proceder; son hábitos o costumbres que cada uno tiene y observa; es un procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla (Gómez, 2012 p.1).

Específicamente, este estudio es de corte cuantitativo realizado de manera deductiva. Se partió de la revisión de literatura científica sobre género, estrés laboral, vulnerabilidad al estrés y equilibrio familia trabajo, con lo cual se definió el terreno de un estudio exploratorio, para llegar a la

descripción del fenómeno en docentes de una universidad politécnica, mediante la cuantificación y asociación de las variables en estudio (estudio descriptivo).

Este alcance descriptivo se enfoca en las percepciones que tienen los docentes sobre la vulnerabilidad al estrés laboral, así como las diferencias entre hombres y mujeres para llevar a cabo el equilibrio familia trabajo desde la perspectiva de género.

Los estudios descriptivos se sitúan sobre una base de conocimientos más sólida que los exploratorios. En éstos, aún se necesita información para poder llegar a establecer caminos que conduzcan al esclarecimiento de relaciones causales. El problema muchas veces es de naturaleza práctica, y su solución transita por el conocimiento de las causas, pero las hipótesis causales sólo pueden partir de la descripción completa y profunda del problema en cuestión (Hernández, et, al, 2014.p.4).

Es una investigación aplicada. El objeto de estudio (la vulnerabilidad al estrés en los docentes de una institución educativa politécnica) tiene que ver con la práctica diaria y la finalidad también fue proponer mejoras a partir de un diagnóstico.

3.3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está constituida por 216 docentes de la universidad anfitriona: profesores de asignatura y profesores investigadores de tiempo completo. Es una población finita porque está delimitada al personal docente que laboró durante el cuatrimestre de septiembre-diciembre de 2018.

La muestra se compone de 103 docentes. El muestreo se realizó de manera no probabilística porque la selección dependió de la participación voluntaria de los docentes para contestar el cuestionario auto administrado.

3.3.3 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El cuestionario para la medición de los factores y síntomas de la vulnerabilidad al estrés se integró de dos instrumentos, ambos contruidos a partir de Miller y Smith del Centro Médico de la

Universidad de Boston, adaptados y aplicados en población cubana por Dionicio Zaldívar Pérez (González, 2007).

- a. Factores de vulnerabilidad al estrés. Permite valorar el grado de vulnerabilidad al estrés e identificar los aspectos vinculados con el estilo de vida del individuo y con el apoyo social que puede estar incidiendo en este fenómeno.
- b. Síntomas de vulnerabilidad al estrés durante los últimos seis meses y la frecuencia de su aparición (trastornos psicósomáticos y nivel de energía).

Para medir el equilibrio vida trabajo se utilizó el Cuestionario WOPLIC (Habilidad de Integración de la vida profesional, familiar y personal) elaborado por el Dr. Steven Poelmans del del Centro Internacional Trabajo y Familia (2005) de la Universidad de Navarra, España.

Si bien no se ha detectado evidencia empírica de que estos cuestionarios hayan sido aplicados en población mexicana, la confiabilidad obtenida con esta muestra de 103 docentes (figura 3.1), confirma su utilidad en estudios descriptivos, siendo mejor el índice Alpha de Cronbach en síntomas de vulnerabilidad al estrés (.930) que en factores de vulnerabilidad al estrés (.749) y equilibrio familia trabajo (.788) (figura 3.1).

El cuestionario (anexo 1) quedó integrado de cuatro secciones: factores de vulnerabilidad (16 reactivos), síntomas de vulnerabilidad al estrés (20 reactivos), equilibrio familia trabajo (24 reactivos) y una sección con 6 factores personales (edad, sexo, estado civil, número de hijos, nivel máximo de estudios y área de conocimientos profesionales).

Figura 3.1 Confiabilidad del instrumento de vulnerabilidad al estrés (n=103)

Cuestionarios y variables		No. de Reactivos	Alpha de Cronbach	Reactivos y escala	Alpha de Cronbach global
FACTORES DE VULNERABILIDAD AL ESTRÉS LABORAL					
Estilo de vida (1, 2, 5, 6, 7, 8, 14, 19 y 20)	Hábitos tóxicos	3	.606	16 Escala Likert 1=siempre a 5=nunca.	.749 Se eliminaron los reactivos 4, 9, 10 y 18
	Hábitos sanos	3	.603		
	Salud percibida	3	.484		
Apoyo social (3, 11, 12, 13,15,16 y 17)	Soporte de otros	3	.631		
	Relaciones personales	4	.752		
SÍNTOMAS DE VULNERABILIDAD AL ESTRÉS LABORAL					
Trastornos psicossomáticos (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17,18, 19,20)		14	.928	20 Escala Likert 0=Nada a 4=muy frecuentemente	.930
Alteración en el nivel de energía (1,2,3,4,5,6)		6	.836		
EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO					
Superposición (7P,11P,12P, 1N,13N, 21N)		6	.688	24 Escala Likert 1= en absoluto/nunca hasta a 5=absolutamente/siempre	.788
Separación (14P, 20P, 22P, 2N, 9N, 18N)		6	.577		
Paralelismo (3P ,4P , 15P, 5N,16N,19N)		6	.546		
Secuencial (10P, 17P, 24P, 5N, 8N, 23N)		6	.419		

Nota: Los números entre paréntesis de la primera columna corresponden a los reactivos de cada sección del cuestionario. P=Positivo, N=Negativo

3.3.4 PROCEDIMIENTO

En el marco de la Estancia Académica del programa de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, se llevó a cabo la aplicación del cuestionario. Para ello, se solicitó autorización a la

Rectoría de esta institución educativa. Una vez que se contó con la respectiva aprobación, lo que incluyó el visto bueno de su Abogado General sobre el contenido del cuestionario, la aplicación del mismo se llevó a cabo en dos fechas: 29 de octubre y 9 de noviembre de 2018, cubriendo los turnos matutino y vespertino. Posteriormente, se hizo entrega de un reporte ejecutivo con los resultados de vulnerabilidad al estrés.

CAPITULO IV.- DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN EN ESTUDIO

Como ya se dijo, las instituciones de educación superior tienen entre sus funciones la formación de profesionistas en un centro de trabajo donde coexiste multiplicidad de relaciones interpersonales derivadas de la interacción entre directivos, académicos, estudiantes y personal administrativo. En este escenario no sólo se construye la transmisión y el intercambio de conocimiento entre profesores y estudiantes; también se llevan a cabo tareas administrativas paralelas a la docencia y, en algunos casos su cumplimiento es condición necesaria para conservar el empleo.

Bajo esta premisa, parecería que el gremio de docentes se encuentra en situación de vulnerabilidad al estrés, en donde los más sensibles, se sienten sobrecargados, padecen ciertos trastornos psicosomáticos y bajos niveles de energía para realizar sus tareas. A continuación, se presentan resultados al respecto en una muestra de profesores de una universidad pública ubicada en Almoloya de Juárez, Estado de México.

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Los sujetos participantes en este estudio son docentes de una universidad politécnica, que laboraron durante el segundo semestre de 2018, tanto en el turno matutino como en el vespertino. Por la naturaleza de la organización anfitriona, era de esperarse que prevaleciera el máximo nivel de estudios: siete de cada 10 sujetos cuentan con posgrado, destacando el área de ingeniería, seguida por administración, informática y derecho; con muy poca representación están psicología, medicina y ciencias agropecuarias. De los 103 docentes participantes 53.4% son mujeres y 46.6% hombres (figura 4.1).

El grupo de edad predominante (45%) es de 31 a 40 años, etapa de la vida dedicada, regularmente, a alcanzar el éxito profesional y, en paralelo, a la conformación de una familia, vivir en pareja y hasta la reproducción biológica (Papalia, Olds y Feldman, 2010). En cuanto al estado civil, 35.9% son solteros, 10.7 % divorciados y 44.7 % casados. Tanto hombres como mujeres, tienen de uno a dos hijos. Ambos factores (estado civil y número de hijos) representan mayores responsabilidades hacia la familia, lo que podría impactar en el desempeño laboral.

Figura 4.1 Características de la muestra (n=103)

Factor	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Total
Sexo	Mujer	55	53.4	103 100%
	Hombre	48	46.6	
Edad (por grupo)	24 a 30 años	20	19.4	24 mínimo 67 máximo 38.9 promedio (d.e.=9)
	31 a 40 años	45	43.7	
	41 a 50 años	29	28.2	
	51 a 67 años	8	7.8	
Estado civil	Soltero(a)	37	35.9	103 100%
	Divorciado(a)	11	10.7	
	Casado(a)	46	44.7	
	Otro	9	8.7	
Nivel de estudios	Licenciatura	33	32.0	103 100%
	Posgrado	70	68.0	

Figura 4.2 Caracterización de la muestra por grupo de hombres y grupo de mujeres (n=103)

Factor	Categoría	Hombre (n=48)		Mujer (n=55)		Total
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Estado civil	Soltero(a)	14	37.8	23	62.2	100
	Casado(a)	23	50.0	23	50.0	100
	Divorciado(a)	4	36.4	7	63.6	100
	Otro	7	77.8	2	22.2	100
Nivel de estudios	Licenciatura	13	39.4	20	60.6	100
	Posgrado	35	50.0	35	50.0	100
Área de conocimiento (9 sujetos no contestaron)	Ciencias naturales y exactas	29	50.0	29	50.0	100
	Ciencias sociales y administrativas	11	30.6	25	69.4	100

Nota: El porcentaje es en relación a la categoría de cada factor

De acuerdo a la figura 4.2, del total de solteros, 37.8% son hombres y 62.2% mujeres. Es el mismo porcentaje (50%) de casados y casadas, aunque de cada 10 divorciados más de 6 son mujeres. De los 46 casados, 7 no tienen hijos, 6 tienen un hijo, 23 tiene dos hijos, 7 tienen 3 y 3 tienen 4 hijos. Son más las solteras pero también las divorciadas. Desde el enfoque de género y no siempre acompañado de la equidad, las mujeres con hijos tienen que compaginar su vida reproductiva, obligadas a cubrir una doble jornada: en la institución educativa y en la casa. Bloksgaard (2012) reconoce la existencia de dichas diferencias y las considera base para la producción de

desigualdades en la vida laboral y familiar, a la par del discurso neutral de quienes están al frente de las organizaciones. El término "neutral al género" se refiere a la noción de que el género no tiene importancia dentro de las organizaciones laborales.

En cuanto al área de conocimiento, 58 docentes están en ciencias naturales y exactas, mientras que 36 en ciencias sociales y administrativas. Llama la atención que, aunque con poca diferencia, las mujeres ya se desempeñan más en aquellas (30.9%) que en éstas (26.6%), aunque dicha diferencia es mucho mayor en los hombres (30.9% y 11.7% respectivamente). Entre las ciencias naturales y exactas están: ingeniería, físico-matemáticas, alimentos, química, electrónica, ciencias agrícolas, medicina y biotecnología. Las ciencias sociales y administrativas están representadas por: ciencias de la educación, economía, lenguas, psicología, humanidades y derecho. Como reflejo de las carreras que se imparten en este campus, uno de cada tres docentes (33%) pertenece al área de ingeniería.

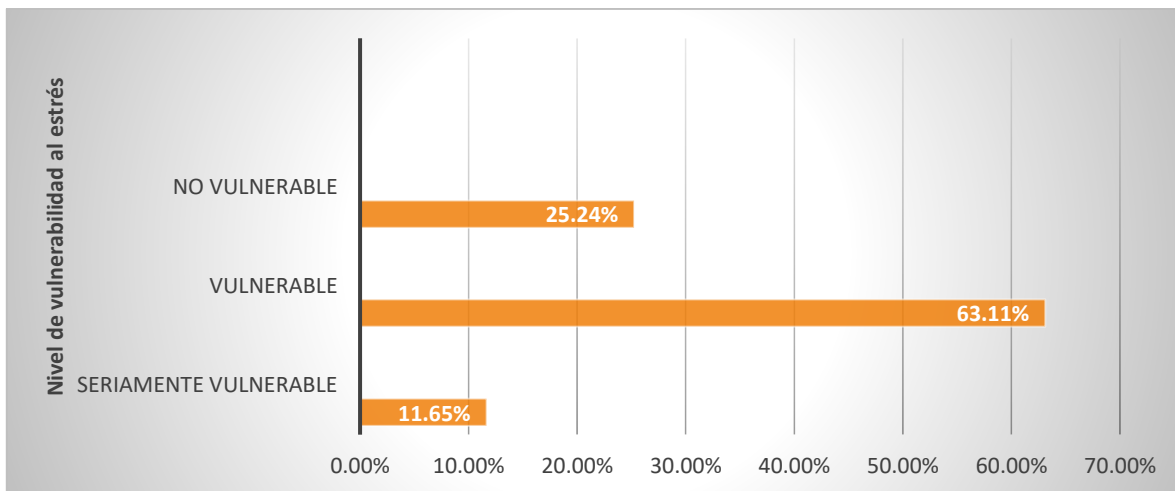
Aunque cada vez está menos acentuada la feminización y masculinización de las carreras universitarias, todavía enfrentamos retos. En sus inicios, las universidades eran instituciones casi exclusivas para hombres. En el Siglo XX las mujeres irrumpían masivamente en la educación secundaria y a fines del siglo ya eran mayoritarias en las universidades. Sin embargo, siguen presentes otras diferencias: las estudiantes exitosas atribuyen sus buenas calificaciones a su empeño antes que a sus capacidades; los varones exitosos, en cambio, entienden que sus logros se deben a su mayor capacidad. Ellas prefieren las letras y las carreras "más humanas"; las disciplinas científicas permanecen más masculinizadas. Puede decirse que ya hay más mujeres en ingeniería y más hombres en psicología, por ejemplo. Dada una construcción identitaria desigual de mujeres y hombres, parece inevitable una distribución de género también desigual en la universidad y en la vida profesional. Sin embargo, experiencias piloto en base a programas educativos no sexistas muestran resultados positivos notables, y anuncian las potencialidades de una intervención pedagógica activa en estos procesos desde la socialización escolar (Graña, 2008).

4.2.- DIAGNÓSTICO SOBRE LA VULNERABILIDAD AL ESTRÉS EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

4.2.1 NIVEL DE VULNERABILIDAD AL ESTRÉS EN DOCENTES

La vulnerabilidad al estrés se refiere al riesgo o predisposición que tiene una persona a padecer estrés. En el caso que nos ocupa (figura 4.3), mientras uno de cada cuatro se percibe no vulnerable a padecer estrés, 63% de los docentes sí se percibe vulnerable, aunque apenas 11.65% se manifiesta en una situación de seria vulnerabilidad.

Figura 4.3 Nivel de vulnerabilidad al estrés en docentes (n=103)



4.2.2 VULNERABILIDAD AL ESTRÉS POR GRUPO DE HOMBRES Y DE MUJERES

Usualmente la literatura (Segura y Pérez, 2016) reporta diferencias en los niveles de estrés de hombres y mujeres. Cuando se trata de vulnerabilidad, parece que esta diferencia no existe (figura 4.4), lo cual se comprueba al obtener un valor de Chi-cuadrado de Pearson de .279 con una significancia asintótica (bilateral) de .870.

Figura 4.4 Vulnerabilidad al estrés por grupo de hombres y mujeres (n=103)

Sexo	Nivel de vulnerabilidad al estrés						Total por sexo	
	No vulnerable		Vulnerable		Seriamente vulnerable			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mujeres	13	23.6	36	65.5	6	10.9	55	100.0
Hombres	13	27.1	29	60.4	6	12.5	48	100.0
Total por nivel de vulnerabilidad	26	25.2	65	63.1	12	11.7	103	100.0

Nota: Para la obtención del nivel de vulnerabilidad al estrés laboral se suman las puntuaciones de cada una de las preguntas y al resultado se le resta 20. Cualquier puntuación por encima de 30 indica que las personas son vulnerables al estrés; puntuación entre 50 y 75: seriamente vulnerables al estrés; puntuación por encima de 75: Extremadamente vulnerables al estrés (González, 2007).

4.2.3 INCIDENCIA DEL ESTILO DE VIDA Y EL APOYO SOCIAL EN LA VULNERABILIDAD AL ESTRÉS

Al valorar la vulnerabilidad al estrés es importante identificar los aspectos vinculados al estilo de vida del individuo y al apoyo social que pudieran estar influyendo en el fenómeno (figura 4.5). El personal docente de la UNIVERSIDAD manifiesta que con frecuencia ($x=3.5$, $s=1.16$) fuma menos de media cajetilla de cigarros al día, toma menos de cinco tragos de bebida alcohólica a la semana y bebe menos de tres tazas de café (o de té o de refresco de cola). En contra parte, casi siempre ($x=2.8$, $s=.99$) hace una comida caliente y balanceada al día, duerme de 7 a 8 horas diarias y hasta dedica un rato de tranquilidad total para sí mismo durante el día.

También es frecuente contar con el soporte de otros ($x=2.6$, $s=.88$) y vivir buenas relaciones personales ($x=2.5$, $s=.79$), es decir, existen amigos en quienes se puede confiar para conversar problemas personales, así como tiempo disponible para asistir regularmente a alguna actividad social o participar en una red de amigos.

Figura 4.5 Asociación entre estilo de vida y apoyo social con vulnerabilidad al estrés (n=103)

Factor de vulnerabilidad al estrés		Vulnerabilidad al estrés								F	Sig
		Total		No vulnerable		Vulnerable		Seriamente vulnerable			
		X	s	x	s	x	s	x	s		
Estilo de vida	Hábitos tóxicos	3.5	1.16	2.7	1.16	3.7	1.08	4.0	.81	9.651	.000
	Hábitos de salud	2.8	.99	1.9	.68	2.9	.85	4.1	.43	35.406	.000
	Salud percibida	2.9	.87	2.3	.73	3.0	.80	3.6	.75	13.534	.000
Apoyo social	Soporte de otros	2.6	.88	1.8	.57	2.7	.78	3.6	.74	25.784	.000
	Relaciones personales	2.5	.79	1.8	.56	2.6	.59	3.6	.59	43.326	.000

Nota: La interpretación descriptiva se basa en la frecuencia de la conducta de acuerdo a la escala de respuestas: 1=siempre; 2=casi siempre; 3=frecuentemente; 4=casi nunca; 5=nunca.

X=media aritmética; s=desviación estándar.

También se detectó que los más vulnerables no tienen hábitos tóxicos ($x=4.0$, $s= .81$), aunque tampoco buenos hábitos de salud ($x=4.1$, $s=.43$) y que perciben una salud general más empobrecida ($x=3.6$, $s= .75$); no siempre es suficiente el soporte que tienen de compañeros y amigos ($x=3.6$, $s=.74$) y sus relaciones personales pueden ser mejores ($x=3.6$, $s=.59$). En otras palabras, en la medida en que cultivamos un estilo de vida saludable y el apoyo social, nos alejamos de una seria vulnerabilidad al estrés, lo cual se demuestra con la diferencia estadísticamente significativa ($p=.000$) obtenida entre los aspectos vinculados con el estilo de vida y el apoyo social y los tres niveles prevaletentes de vulnerabilidad al estrés.

4.2.4 ESTILO DE VIDA Y APOYO SOCIAL POR GRUPO DE HOMBRES Y MUJERES

Como puede verse en la figura 4.6, no existe diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres en cuanto al apoyo social (soporte de otros y relaciones personales), aunque sí en la salud percibida como parte del estilo de vida: son las mujeres quienes mejor perciben su salud o el cuidado de la misma, lo que incluye hacer algo de ejercicio y mantener un peso apropiado a la estatura.

Tabla 4.6. Factores de vulnerabilidad al estrés por grupo de hombres y de mujeres (n=103)

Factor de vulnerabilidad		Categoría	x	s	T student	Sig (bilateal)
Estilo de vida	Hábitos tóxicos	Mujer	3.53	1.17	.659	.511
		Hombre	3.38	1.15		
	Hábitos de salud	Mujer	2.75	1.04	.238	.813
		Hombre	2.80	.96		
	Salud percibida	Mujer	3.05	.70	2.522	.013
		Hombre	2.63	.99		
Apoyo social	Soporte de otros	Mujer	2.52	.90	.871	.386
		Hombre	2.67	.86		
	Relaciones personales	Mujer	2.53	.84	.374	.710
		Hombre	2.47	.74		

Nota: La interpretación descriptiva se basa en la frecuencia de la conducta de acuerdo a la escala de respuestas: 1=siempre; 2=casi siempre; 3=frecuentemente; 4=casi nunca; 5=nunca.

X=media aritmética; s=desviación estándar

Al respecto, según Gómez (2004), la salud de las mujeres trabajadoras que también desempeñan roles familiares, construyen una situación que les significa tanto aspectos positivos como negativos: desempeñarse en diversos roles al mismo tiempo es una fuente de desarrollo humano y profesional, aunque también retrasa su carrera profesional o afecta su autoestima.

4.2.5 SÍNTOMAS DE VULNERABILIDAD AL ESTRÉS

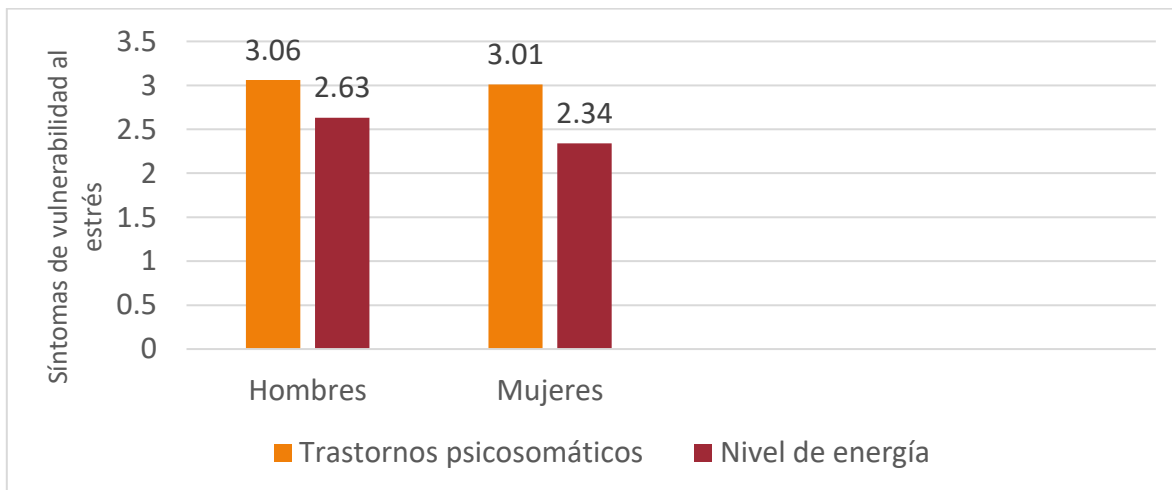
Como tendencia a reaccionar ante acontecimientos o situaciones estresantes, el personal académico de la UNIVERSIDAD manifiesta la presencia de trastornos psicosomáticos y alteración en el nivel de energía, lo que pudiera afectar su desempeño cotidiano (figuras 4.6), sin existir diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres (figura 4.7).

Figura 4.7 Síntomas de vulnerabilidad al estrés (n=103)

Síntomas de vulnerabilidad al estrés	Media	s
Trastornos psicosomáticos	3.03	.76
Nivel de energía	2.47	.81

Nota: La interpretación descriptiva se basa en la frecuencia de la conducta de acuerdo a cómo se ha sentido el docente durante los últimos seis meses, con las siguientes opciones de respuesta: 0=nada frecuente; 1=poco frecuente; 2=medianamente presente; 3=frecuentemente; 4=muy frecuentemente, por lo que un puntaje mayor a tres, es indicador de la presencia del síntoma. X=media aritmética; σ =desviación estándar

Figura 4.8 Síntomas de vulnerabilidad al estrés por grupo de hombres y de mujeres (n=103)



Los trastornos psicósomáticos como determinante en la vulnerabilidad del estrés laboral, se refieren a situaciones en las que un proceso mental tiene un efecto concreto, directo y fácil de delimitar sobre una o varias zonas del organismo (Orgambídez, et al, 2018). Su origen es multifactorial e influye la manera en que los docentes, tanto hombres como mujeres, lidian con una situación en particular.

De acuerdo a estos resultados (figura 4.8), los síntomas de vulnerabilidad al estrés que merecen atención colectiva y conjunta entre la organización y el individuo son: tomar a nivel personal todo lo que sale mal, la dificultad para concentrarse, la presencia de ansiedad o temor, la dificultad para la toma de decisiones, la pérdida de control, la presencia de pensamientos negativos y el pesimismo, así como síntomas físicos vinculados al estrés (sudores, taquicardias, etc.) o la falta de una sana vida sexual.

En cuanto a los síntomas vinculados a fluctuaciones notorias en el nivel de energía de los docentes, no existe ninguno con puntaje mayor o igual a 3 (figura 4.9), lo que permite suponer que durante los últimos seis meses el personal no ha padecido ninguno de estos síntomas de manera frecuente. Sin embargo, esta percepción sí es diferente en hombres y en mujeres, específicamente en cuanto a dolores de cabeza y ansiedad ante eventos cotidianos.

Figura 4.9. Presencia de trastornos psicósomáticos en docentes (n=103)

Síntoma	Media	s
Concentrarse en aspectos negativos del futuro o pasado.	2.89	1.154
Prestar excesiva atención a los procesos orgánicos tales como: latidos del corazón, respiración, etc.	3.05	1.033
Tomar a nivel personal todo lo que sale mal.	3.14	.950
Dificultad para concentrarse y fijar la atención en actividades que así lo requieren.	3.07	.899
Sentir ansiedad o temor sin motivos aparentes.	3.11	.989
Dificultad para tomar decisiones.	3.09	.898
Sentir que se está perdiendo el control sobre situaciones importantes de la propia vida.	3.04	.969
Estar preocupado por algo.	2.37	1.180
Sufrir la presencia de pensamientos poco deseados de manera compulsiva.	3.11	1.038
Esperar que suceda lo peor sin razón para ello.	3.16	1.046
Sentir que los propios recursos son insuficientes para afrontar las situaciones.	2.61	1.239
Presencia de síntomas como: sudores, taquicardias, sensación de ahogo.	3.48	.850
Sentir falta de motivación para emprender las tareas laborales.	2.95	1.097
Presentar trastornos en el área sexual (falta de deseos, impotencia, frigidez, etc.).	3.27	1.021

Nota: La interpretación descriptiva se basa en la frecuencia de la conducta de acuerdo a cómo se ha sentido el docente durante los últimos seis meses, con las siguientes opciones de respuesta: 0=nada frecuente; 1=poco frecuente; 2=medianamente presente; 3=frecuentemente; 4=muy frecuentemente, por lo que un puntaje mayor a tres, es indicador de la presencia del síntoma. X=media aritmética; σ =desviación estándar de la muestra

A modo de resumen. Se detectó que los docentes más vulnerables al estrés no siempre tienen buenos hábitos de salud ($x=4.0$, $s=.43$), aunque casi nunca ($x=4.0$, $s=.81$) fuman, ni toman café, ni beben alcohol, pero sí perciben una salud general empobrecida ($x=3.6$, $s=.75$). Por otro lado, parece que no siempre es suficiente el soporte que tienen de compañeros y amigos ($x=3.6$, $s=.74$) y sus relaciones personales pudieran mejorar ($x=3.6$, $s=.59$). En otras palabras, en la medida en que cultivamos un estilo de vida saludable y el apoyo social, nos alejamos de una seria vulnerabilidad al estrés, lo cual se demuestra con la diferencia estadísticamente significativa ($p=.000$) obtenida entre los aspectos vinculados con el estilo de vida y el apoyo social y los tres niveles prevalecientes de vulnerabilidad al estrés. Parece que no siempre cae mal tomar un café, una bebida alcohólica o un

cigarro, sobre todo si lo hacemos en compañía agradable y en un momento en que necesitemos compartir algún problema o escuchar consejos.

Figura 4.10 Nivel de energía por grupo de hombres y mujeres (n=103)

Síntomas	Total		Mujeres (n=55)		Hombres (n=48)		Diferencia*	
	Media	d.e.	Media	s	Media	s	t	Sig (bilateral)
Dolores de cabeza.	2.63	1.196	2.36	1.192	2.94	1.137	-2.49	.014
Malestar y tensión.	2.17	1.061	2.07	1.103	2.29	1.010	-1.05	.299
Sentirse cansado, aun después de dormir.	2.15	1.052	2.09	1.023	2.21	1.091	-.563	.574
Sensación de falta de energía	2.36	1.074	2.22	1.066	2.52	1.072	-1.434	.155
Trastornos del sueño	2.91	1.086	2.87	1.106	2.96	1.071	-.398	-.692
Excesiva sensibilidad ante eventos cotidianos.	2.61	1.078	2.42	1.182	2.83	.907	-1.978	.051

Nota: La interpretación descriptiva se basa en la frecuencia de la conducta de acuerdo a cómo se ha sentido el docente durante los últimos seis meses, con las siguientes opciones de respuesta: 0=nada frecuente; 1=poco frecuente; 2=medianamente presente; 3=frecuentemente; 4=muy frecuentemente, por lo que un puntaje mayor a tres, es indicador de la presencia del síntoma. X=media aritmética; s=desviación estándar de la muestra. (*) Asumiendo varianzas iguales

4.3 EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO

Ante la ausencia de este equilibrio, se presenta el conflicto trabajo-familia. Se trata de una forma de conflicto de roles: las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto. Se han empleado otros términos con sentido positivo (facilitación trabajo familia o enriquecimiento trabajo familia) para hacer referencia al grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en el otro o los otros roles (Moreno, et al., 2009). De acuerdo a la interpretación² del instrumento WOPLIC del IESE Business School de la Universidad de Navarra, lo deseable es obtener puntuación alta (> 12) en las escalas positivas (P) y puntuación baja (<9) en las escalas negativas (N) en cada uno de los cuatro componentes: superposición (flexibilidad para la vida familiar y vida laboral), segmentación (separación entre la vida laboral y familiar), paralelismo (actividades en paralelo) y

² Se toman dos criterios al mismo tiempo: la puntuación alta en lo positivo y la puntuación baja en lo negativo de cada uno de las cuatro dimensiones del equilibrio vida trabajo. Si el sumatorio es menor a 9 es bajo; si el sumatorio de los enfoques está entre 9 y 12 es intermedio; si el sumatorio de los enfoques está entre 13-5 es alto

secuencial (comportamiento y pensamiento secuencial). En el caso que nos ocupa (figuras 4.10a y 4.10b), la escala positiva más alta y con apenas 22.3% de los sujetos, corresponde a lo secuencial (10.44) y la escala negativa más baja a lo paralelo (7.96) en 56.3% de los docentes participantes en el estudio.

Figura 4.10a Escalas positiva y negativa del equilibrio vida trabajo (n=103)

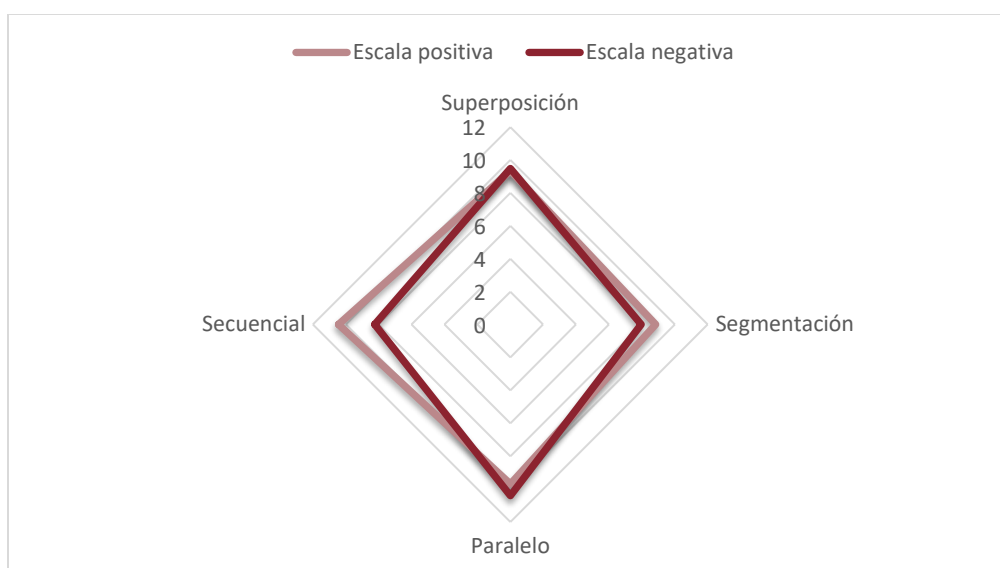


Figura 4.10b Equilibrio vida trabajo en docentes de una universidad politécnica (n=103)

Dimensiones del equilibrio vida trabajo	Escala positiva				Escala negativa (%)			
	Bajo %	Intermedio %	Alto %	Puntuación promedio	Bajo %	Intermedio %	Alto %	Puntuación promedio
Superposición	35.9	54.4	8.7	9.35	34.0	54.4	11.7	9.49
Segmentación	30.1	59.2	10.7	9.69	20.4	62.1	17.5	10.40
Paralelo	42.7	48.5	8.7	8.84	56.3	39.8	3.9	7.96
Secuencial	20.4	57.3	22.3	10.44	51.5	46.6	1.9	8.24

Bajo=puntaje menor a 9; Intermedio= puntaje entre 9 y 12; Alto=puntaje entre 13 y 15. Existe más equilibrio vida trabajo cuando las puntuaciones son altas en las escalas positivas y bajas en las escalas negativas.

De acuerdo a la interpretación antes referida, los docentes de la UNIVERSIDAD se batan entre estrategias secuenciales y paralelas para mantener el equilibrio vida trabajo. Esto es, privilegian el “aquí y ahora”, tienen la capacidad de estar presente en el momento al cien por ciento, aunque no

todos han detonado esta capacidad: sólo 22.3% se ubican en el nivel alto positivo y 55.1% en el nivel bajo negativo. El enfoque secuencial es el que más contribuye a disminuir los conflictos entre la familia y el trabajo; es el que mejores resultados da en términos de bienestar. Sin embargo, este lado fuerte tiene una debilidad asociada: la capacidad de concentrarse puede convertirse en el vicio de abandonarse del todo a una actividad y perder de vista otros ámbitos. En otras palabras, quienes tienen una capacidad de concentración para vivir el momento extremadamente alta, pueden terminar siendo absorbidos por la actividad que desarrollan.

En contraparte a lo anterior, los docentes de la UNIVERSIDAD pueden mejorar la faceta positiva (9.35) de la superposición (flexibilidad para combinar sus actividades), pues dejan que su vida profesional y personal se intercalen, estando disponibles para ambas, confiando en que son capaces de redirigir rápidamente su atención y recursos en función de las necesidades. Sin embargo, la puntuación promedio del lado negativo (9.49) de este factor significa que son demasiado flexibles o que siempre están disponibles para cualquier urgencia que pueda surgir. Esto puede hacer que sean otros o las circunstancias los que dirijan su vida.

En cuanto a la segmentación, también debería mejorarse la faceta positiva (9.69) y disminuir la negativa (10.40), lo cual se traduce en que la pareja y/o familia no sufran los aspectos negativos del trabajo en casa; o bien, proteger la vida personal de la invasión del trabajo, esencial para mantener dicho equilibrio.

Los resultados para el factor de paralelismo también arrojan cierta similitud con la flexibilidad: apenas 8.7% de los docentes realizan diversas actividades en paralelo (comportamiento polifacético), es decir, hacen muchas cosas a la vez, lo cual es una capacidad deseable en un entorno tan acelerado como el que se vive en las instituciones educativas, ya que le permite ganar tiempo (escala positiva=8.84). El riesgo está en perder información valiosa en alguna reunión o plática con colegas, o aún con asuntos importantes para la familia. La solución está en mejorar la concentración (escala negativa=7.96).

4.3.1 SUPERPOSICIÓN: FLEXIBILIDAD Y DISPONIBILIDAD PARA LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

Los docentes que recurren a este mecanismo (figura 4.11) se identifican con expresiones como: “creo en la flexibilidad a la hora de combinar mis responsabilidades profesionales y privadas”;

“cuando estoy a cargo de un proyecto importante en el trabajo mi vida familiar tiene que esperar”. En el aspecto positivo apenas 4 mujeres y 6 hombres alcanzaron puntajes altos, es decir, pocos son los docentes que dejan que su vida profesional y personal se superpongan, y son capaces de redirigir rápidamente su atención y recursos en función de las necesidades.

Figura 4.11 Superposición (positiva y negativa) (n=103)

Superposición positiva						
Nivel	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	19.42	17	16.50	37	35.92
Intermedio	23	22.33	33	32.04	56	54.37
Alto	5	4.85	4	3.88	9	8.74
Total	48	46.60	54	52.43	102	99.03
Superposición negativa						
Nivel	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	17.48	17	16.50	35	33.98
Intermedio	24	23.30	32	31.07	56	54.37
Alto	6	5.83	6	5.83	12	11.65
Total	48	46.60	55	53.40	103	100

Bajo=puntaje menor a 9; Intermedio= puntaje entre 10 y 12; Alto=puntaje entre 13 y 15. Existe más equilibrio vida trabajo cuando las puntuaciones son altas en las escalas positivas y bajas en las escalas negativas.

En cuanto al lado negativo, con una puntuación alta (>12) significa que los docentes son demasiado flexibles, o que siempre están disponibles para cualquier urgencia que pueda surgir cuando se encuentran realizando alguna actividad en su trabajo o en el momento de estar con su familia. Por ello este elemento del equilibrio vida familia también se ha denominado interferencia e integración. Los resultados arrojan que 23.3% de los hombres y 31.07% de las mujeres sigue esta estrategia, aunque más mujeres están disponibles para el ámbito que más las necesite, aunque al tratar de mantener separados familia y trabajo suele llegar la distracción, o bien, se imposibilitan las interferencias positivas como contar con apoyo social y ayuda de colegas, familiares y amigos.

También se calculó el promedio de los seis reactivos (figura 4.12) que integran esta escala, sin detectarse diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Las respuestas de todos los reactivos oscilan entre rara vez y a veces. Ejemplo de esto es que los docentes le dan

prioridad a lo más apremiante, aunque parece que persiste trabajar arduamente en beneficio de la familia (21N).

Figura 4.12 Acciones que realizan los docentes en cuanto a flexibilidad y disponibilidad vida trabajo (n=103)

PREGUNTAS	Categoría	Media	DE	Diferencia*	
				t	Sig
1N Intento estar en función de las demandas de mi trabajo: si mi trabajo requiere tiempo por la noche o durante los fines de semana, me lo llevaría a casa	Mujer	3.18	1.26	.544	.863
	Hombre	3.04	1.35		
7P Saco las mejores ideas cuando estoy en casa descansando o durante mis vacaciones	Mujer	3.20	1.09	-.752	.063
	Hombre	3.8	1.26		
11P Cuando tengo una idea relacionada con el trabajo durante el fin de semana saco un cuaderno o computadora durante unos minutos para captar la idea	Mujer	2.78	1.28	-.708	.852
	Hombre	2.96	1.28		
12P Me gusta hablar sobre mi trabajo en casa? Compartir mis experiencias laborales y el intercambio de ideas me es muy útil	Mujer	3.40	1.08	1.933	.865
	Hombre	2.96	1.37		
13N Llegado a ese punto en mi carrera / vida, es prioritario que le de preferencia a mi trabajo. Es ahora o nunca. Más adelante tendré tiempo para mi vida privada	Mujer	2.76	1.03	.157	.106
	Hombre	2.73	1.19		
21N Trabajo mucho ahora porque más adelante mi vida familia o vida personal se beneficiarán de esta dedicación de trabajo	Mujer	3.62	1.16	-.029	.684
	Hombre	3.63	1.19		

La media corresponde a cada reactivo contestado en escala de 1 a 5, donde 1=en absoluto/nunca; 2=no enteramente/rara vez; 3=más o menos/a veces; 4=bastante bien/a menudo; 5=absolutamente/siempre. (P) Faceta positiva; (N) Faceta negativa. (*) Asumiendo varianzas iguales.

4.3.2 SEGMENTACIÓN: SEPARACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La separación que presentan los docentes de la UNIVERSIDAD en la parte positiva es importante, lo que significa que tanto profesores como profesoras son capaces de proteger su esfera personal de la invasión del trabajo, habilidad importante para mantener el equilibrio al lograr que la pareja y/o familia no sufran los aspectos negativos del trabajo en casa. Casi 35% de las mujeres puntuaron ligeramente más alto, esto es, más mujeres tratan de separar vida laboral y la vida familiar, mientras que apenas uno de cuatro hombres (25%) hace lo propio.

La puntuación intermedia en la separación negativa es una tenue evidencia de que los docentes buscan separar el trabajo de su vida personal, aunque en este esfuerzo pudieran distraerse, disminuyendo su rendimiento al cometer errores involuntarios. Un segundo punto es que, al separar conscientemente la familia del trabajo, los docentes imposibilitan, al igual que en la superposición, las interferencias positivas. Por ejemplo, la separación también implica que una persona se separa de un valioso apoyo social y la ayuda de sus colegas, familiares y amigos con problemas en el otro ámbito.

Figura 4.13 Nivel de separación entre la vida laboral y familiar por género (n=103)

Segmentación Positiva						
Sexo	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Bajo	16	15.53	15	14.56	31	30.10
Intermedio	25	24.7	36	34.95	61	59.22
Alto	7	6.80	4	3.88	11	10.68
Total	48	46,60	55	53.40	103	100
Segmentación Negativa						
Sexo	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Bajo	10	9.71	11	10.68	21	20.39
Intermedio	28	27.18	36	34.95	64	62.14
Alto	10	9.71	8	7.77	18	17.48
Total	48	46.60	55	53.40	103	100

Bajo=puntaje menor a 9; Intermedio= puntaje entre 10 y 12; Alto=puntaje entre 13 y 15. Existe más equilibrio vida trabajo cuando las puntuaciones son altas en las escalas positivas y bajas en las escalas negativas.

Mediante la comparación entre hombres y mujeres en las acciones que realizan para la separación de familia y trabajo (figura 4.14), puede observarse que no existe diferencias significativas: todos tienen la convicción de que no se deben mezclar ambas esferas, pero coinciden en que si en algún momento recibieran una llamada del trabajo responderían sin dudarlo. Tratan, en la medida de sus posibilidades, hacerles entender a sus compañeros y jefe que no les agrada que los aborden cuando están en su tiempo libre y menos aún con asuntos que pueden esperar.

Figura 4.14 Acciones que tratan de realizar los docentes para separar trabajo y familiar (n=103)

PREGUNTAS	Categoría	Puntuación promedio	s	Diferencia*	
				T	Sig
2N Intento mantener estrictamente separados mi vida laboral y personal. O bien, o me gusta mezclar el trabajo con la vida privada	Mujer	3.80	1.22	-,537	,592
	Hombre	3.94	1.37		
9N Cuando me preocupa un problema relacionado con el trabajo, mientras estoy en casa intento resolverlo sin que trascienda a mi pareja o cónyuge/hijos/ amigos o con quienes vivo	Mujer	3.24	1.08	.215	.830
	Hombre	3.19	1.21		
14P Si llega una llamada relacionada con el trabajo durante el fin de semana hago patente que no me gusta que me molesten mientras esté en casa	Mujer	2.85	1.11	.002	.999
	Hombre	2.85	1.28		
18N No creo que debería mezclar responsabilidades relacionadas con el trabajo y mi vida privada. Por ejemplo, mi compañero (a) no debería inmiscuirse en mi trabajo y viceversa	Mujer	3.24	1.17	-.726	.469
	Hombre	3.42	1.35		
20P Estoy orgulloso (a) de la manera en que separo vida laboral y privada	Mujer	3.24	0.99	-.063	.950
	Hombre	3.25	1.19		
22P Consigo que mis compañeros de trabajo / respeten el hecho de que no puedo ser interrumpido durante mi tiempo personal	Mujer	3.64	1.14	.406	.685
	Hombre	3.54	1.22		

La media corresponde a cada reactivo contestado en escala de 1 a 5, donde 1=en absoluto/nunca; 2=no enteramente/rara vez; 3=más o menos/a veces; 4=bastante bien/a menudo; 5=absolutamente/siempre. (P) Faceta positiva; (N) Faceta negativa. (*) Asumiendo varianzas iguales.

4.3.3 PARALELISMO: COMPORTAMIENTO POLIFACÉTICO EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

El comportamiento polifacético implica que la persona tiene la capacidad y habilidad de realizar diversas cosas a la vez, ya sea mental o manualmente. En los docentes de la UNIVERSIDAD este es el escenario: 4.85% de las mujeres y 3.88% de los hombres tienen un comportamiento polifacético positivo (figura 4.15), lo que se traduce en que una minoría percibe tener capacidad para realizar actividades paralelas, como leer el periódico mientras desayuna, trabajar con la computadora portátil en el taxi, comer y preparar mentalmente una clase, o bien, responder mensajes por celular mientras está en una reunión de departamento.

Figura 4.15 Nivel de comportamiento polifacético por género (n=103)

Paralelismo Positivo						
Sexo	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Bajo	19	18.45	25	24.27	44	42.72
Intermedio	25	24.27	25	24.27	50	48.54
Alto	4	3.88	5	4.85	9	8.74
Total	48	46.60	55	53.40	103	100
Paralelismo Negativo						
Sexo	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Bajo	25	24.27	33	32.04	58	56.31
Intermedio	22	21.36	19	18.45	41	39.81
Alto	1	0.97	3	2.91	4	3.88
Total	48	46.60	55	53.40	103	100

Bajo=puntaje menor a 9; Intermedio= puntaje entre 10 y 12; Alto=puntaje entre 13 y 15. Existe más equilibrio vida trabajo cuando las puntuaciones son altas en las escalas positivas y bajas en las escalas negativas.

El bajo paralelismo negativo lo reportan 32.04% de las mujeres y 24.27% de los hombres. Es estar distraído en una conversación con otra persona, no existe conexión, no hay concentración; bloquea la productividad; es estar en todo y en nada; no se resuelve asunto alguno. Esto puede impactar de manera negativa tanto en el trabajo como en la vida familiar. En pocas palabras, actuar bajo el influjo de un paralelismo negativo, es quitarle calidad al tiempo, es distracción y falta de respeto al interlocutor.

Pero como se muestra en la figura 4.16 y aunque sin diferencias estadísticamente significativas, las mujeres docentes puntúan ligeramente más alto que los hombres en acciones que llevan a cabo de manera paralela. Parece que, entonces, las docentes consideran que realizar varias tareas a la vez no tiene ninguna implicación en sus acciones diarias, mientras que los hombres algunas veces a estar escuchando a alguien, al mismo tiempo están pensando en algo totalmente diferente.

Figura 4.16 Acciones que llevan a cabo los docentes de manera paralela (n=103)

PREGUNTAS	Categoría	Puntuación promedio	S	Diferencia*	
				t	Sig
3P A menudo alterno mis pensamientos relacionados con el trabajo y la vida privada y viceversa	Mujer	2.73	1.22	-.181	.856
	Hombre	2.77	1.20		
4P Una de las maneras que tengo para llevar mis múltiples responsabilidades, es mentalmente trabajar varios temas de manera simultánea	Mujer	3.02	1.19	.165	.869
	Hombre	2.98	1.19		
6N Durante una reunión con un colega o jefe con frecuencia me abstraigo para preparar mentalmente la siguiente reunión	Mujer	2.55	1.23	.274	.785
	Hombre	2.48	1.22		
15P La manera más eficiente de lograr las cosas es cambiar mentalmente de una tarea a otra	Mujer	3.09	1,12	-,056	,956
	Hombre	3.10	1.29		
16N Mientras escucho a un compañero (a) de trabajo, a menudo pienso en algo totalmente diferente de lo que me preocupa	Mujer	2.82	1.26	-1.089	.279
	Hombre	3.10	1.40		
19N Odio revisar mis mensajes de celular o correo electrónico por la noche o durante los fines de semana por si acaso algún compañero (a) de trabajo o el jefe me hubiesen dejado algún mensaje importante	Mujer	2.35	1.05	-1.551	.124
	Hombre	2.67	1.03		

La media corresponde a cada reactivo contestado en escala de 1 a 5, donde 1=en absoluto/nunca; 2=no enteramente/rara vez; 3=más o menos/a veces; 4=bastante bien/a menudo; 5=absolutamente/siempre. (P) Faceta positiva; (N) Faceta negativa. (*) Asumiendo varianzas iguales.

4.3.4 COMPORTAMIENTO SECUENCIAL EN LA VIDA FAMILIAR Y EN LA VIDA LABORAL

Si bien Poelmans (2003) sostiene que cada enfoque tiene sus ventajas y desventajas, podría afirmarse que la escala secuencial contribuye al equilibrio familia trabajo en docentes de educación superior, ya que se trata del “aquí y el ahora”. En otras palabras, difícilmente un docente puede desempeñarse frente a grupo si al mismo tiempo está programando actividades con la familia o preocupado por el bienestar de un hijo o la pareja.

Al respecto, lo obtenido con este estudio muestra que 22.33% de los docentes se identifican con expresiones como “cuando estoy en mi trabajo estoy inmerso en él. Cuando estoy en casa procuro estar para mi familia y amigos”. Quienes obtienen puntuaciones altas en la secuencia positiva son

los reyes del tiempo de calidad; son capaces de concentrarse en el momento para vivir en plenitud. Lo importante es que todos podemos aprender esta habilidad. Es la única variable asociada a un menor número de conflictos entre la familia y el trabajo y la que a resultados se refiere son más beneficiosos en términos de bienestar, siempre y cuando sea la parte secuencia positiva en donde se ofrece un tiempo de calidad.

Sin embargo, en la parte negativa, esta secuencia puede convertirse en el vicio de abandonarse del todo a una actividad y perder de vista otros ámbitos. En este sentido, uno de cada dos docentes (51.46%) vive el riesgo de terminar siendo absorbidos por su actividad académica y dejar de lado a la familia, sobre todo cuando en la cotidianidad se libra la batalla por permanecer en el trabajo o por mejorar la evaluación del último periodo.

Figura 4.17 Nivel de comportamiento secuencial por género (n=103)

Secuencial Positiva						
Sexo	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Bajo	11	10.68	10	9.71	21	20.39
Intermedio	25	24.27	34	33.01	59	57.28
Alto	12	11.65	11	10.68	23	22.33
Total	48	46.60	55	53.40	103	100
Secuencial Negativa						
Sexo	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Bajo	23	22.33	30	29.13	53	51.46
Intermedio	25	24.27	23	22.33	48	46.60
Alto	0	0.00	2	1.94	2	1.94
Total	48	46.60	55	53.40	103	100

Bajo=puntaje menor a 9; Intermedio= puntaje entre 10 y 12; Alto=puntaje entre 13 y 15. Existe más equilibrio vida trabajo cuando las puntuaciones son altas en las escalas positivas y bajas en las escalas negativas.

De acuerdo al calcular diferencias de medias por cada reactivo que integran las escalas positiva y negativa, no se detectaron acciones secuenciales (figura 4.18) exclusivas de ellas o de ellos. Es decir, la escala secuencial positiva no es privilegio de unos o de otras, como tampoco es riesgo para las docentes o los docentes.

Figura 4.18 Acciones de comportamiento secuencial por género (n=103)

PREGUNTAS	Categoría	Puntuación promedio	Σ	Diferencia*	
				t	Sig
5N ¿Me gusta quedarme absorto (a) en problemas relacionados con el trabajo, hasta el punto donde pierdo la noción del tiempo?	Mujer	2.51	1.05	.587	.558
	Hombre	2.38	1.26		
8N ¿Cuando estoy en el trabajo estoy tan concentrado (a) que olvida totalmente la familia y los amigos?	Mujer	3.13	1.29	.263	.793
	Hombre	3.06	1.19		
10P ¿Cuando llego a casa intento "apagar" la computadora y estar allí al cien?	Mujer	3.40	1.02	-.639	.524
	Hombre	3.54	1.22		
17P Cuando estoy en el trabajo me encuentro tan inmerso en ello. Cuando estoy en casa me aseguro de estar al cien por ciento con mi familia o amigos	Mujer	3.76	1.03	1.431	.156
	Hombre	3.46	1.12		
24P Evito llevarme trabajo a casa, pero si fuera necesario me quedaría una hora más en la oficina para poder dedicarle todo el tiempo libre a mi pareja / cónyuge / hijos	Mujer	3.24	.99	-.063	.950
	Hombre	3.25	1.19		
23N A veces ocurre que estoy ensimismado por un informe relacionado con el trabajo o reunión que olvido completamente mi vida familiar / personal?	Mujer	3.22	1.19	-1.158	.250
	Hombre	3.50	1.27		

La media corresponde a cada reactivo contestado en escala de 1 a 5, donde 1=en absoluto/nunca; 2=no enteramente/rara vez; 3=más o menos/a veces; 4=bastante bien/a menudo; 5=absolutamente/siempre. (P) Faceta positiva; (N) Faceta negativa. (*) Asumiendo varianzas iguales.

Finalmente, y para confirmar la oportunidad de proponer mejoras, la figura 4.19 contiene el concentrado de los cuatro enfoques (superposición, segmentación, paralelismo y secuencial). Como puede verse, son pocos sujetos que puntúan alto y más los que puntúan bajo en las cuatro escalas. Retomando a Poelmans (2003), no todos los enfoques son igual de efectivos y que cada uno tiene sus ventajas y desventajas. Aun así, para afirmar que una persona está actuando para llegar al equilibrio familia trabajo, bajo cualquier enfoque, lo deseable es obtener una puntuación alta (> 12) en la escala positiva y una puntuación baja (≤ 9) en la escala negativa. En otras palabras y según el cuestionario aplicado, los docentes están labrando el camino al equilibrio familia trabajo cuando el puntaje de la faceta positiva es alto y el de la negativa es bajo.

Figura 4.19 Equilibrio Familia Trabajo (n=103)

Enfoque de equilibrio familia trabajo	Frecuencias por escala		Docentes en equilibrio familia trabajo	
	Puntaje	No. de sujetos	Hombres	Mujeres
Superposición	Alto	9	1	1
	Bajo	52		
Segmentación	Alto	11	3	0
	Bajo	34		
Paralelo	Alto	9	3	3
	Bajo	77		
Secuencial	Alto	23	7	7
	Bajo	69		

De 13 a 15 el puntaje es alto; De 2 a 9 el puntaje es bajo

Como puede verse, apenas 25 docentes (14 hombres y 11 mujeres) de los 103 participantes en el estudio, organizan su tiempo y actividades en el trabajo en busca de un equilibrio, predominando más el enfoque secuencial. A excepción de la segmentación, en donde tres docentes hombres (y ninguna mujer) toman esta estrategia de equilibrio, no parece ser distinta la manera en que hombres y mujeres compaginan las actividades de docencia y administrativas en el centro de trabajo con sus responsabilidades en casa y la familia. Esta equidad, pudiera ser un reflejo de la política de igualdad laboral y no discriminación con que cuenta la UNIVERSIDAD.

Sin embargo, lo importante es exponenciar esta habilidad a todo el personal de la UNIVERSIDAD, para lo cual no se requieren los ya escasos recursos económicos, pero sí una apertura al cambio, a la mejora y al involucramiento de todos: directivos, académicos, administrativos y alumnos.

CAPÍTULO 5. PROPUESTAS

5.1. PROPUESTA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y MEJORAR EL EQUILIBRIO VIDA Y TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

Las organizaciones requieren de recursos que obtienen de su entorno y que deben gestionar racionalmente para alcanzar sus metas y tener un desempeño superior (Bihler, 2012). Las personas son uno de los recursos más valiosos y resulta vital detectar lo que les afecta o favorece. En este sentido, reconocer la presencia del estrés laboral como un hecho cotidiano que está presente -de una u otra forma- en la vida de los seres humanos es un punto de partida, aunque debe llegarse a profundizar en sus implicaciones y desarrollar estrategias de contención de sus efectos, lo que incluye la creación de programas orientados hacia la detección y modificación de conductas estresantes de riesgo (Rodríguez et al., 2002).

Este estudio tomó la ruta de identificar la vulnerabilidad al estrés y el equilibrio vida familia en docentes (hombres y mujeres) de una universidad politécnica ubicada en el municipio de Almoloya de Juárez, Estado de México, ya que esta población enfrenta compromisos más allá de los que competen a su actividad laboral diaria y con este centro de trabajo, tales como: cuidado de personas mayores o personas con discapacidad que dependen directamente de ellos, familiares y vecinos que necesitan ayuda de forma temporal, grupos sociales y la comunidad en general.

A modo de resumen de los resultados presentados en el capítulo anterior, la figura 5.1 muestra los factores internos (positivos y negativos) de la universidad anfitriona relacionados con el estrés y el equilibrio vida y trabajo.

Figura 5.1. Factores internos (positivos y negativos) de la universidad anfitriona

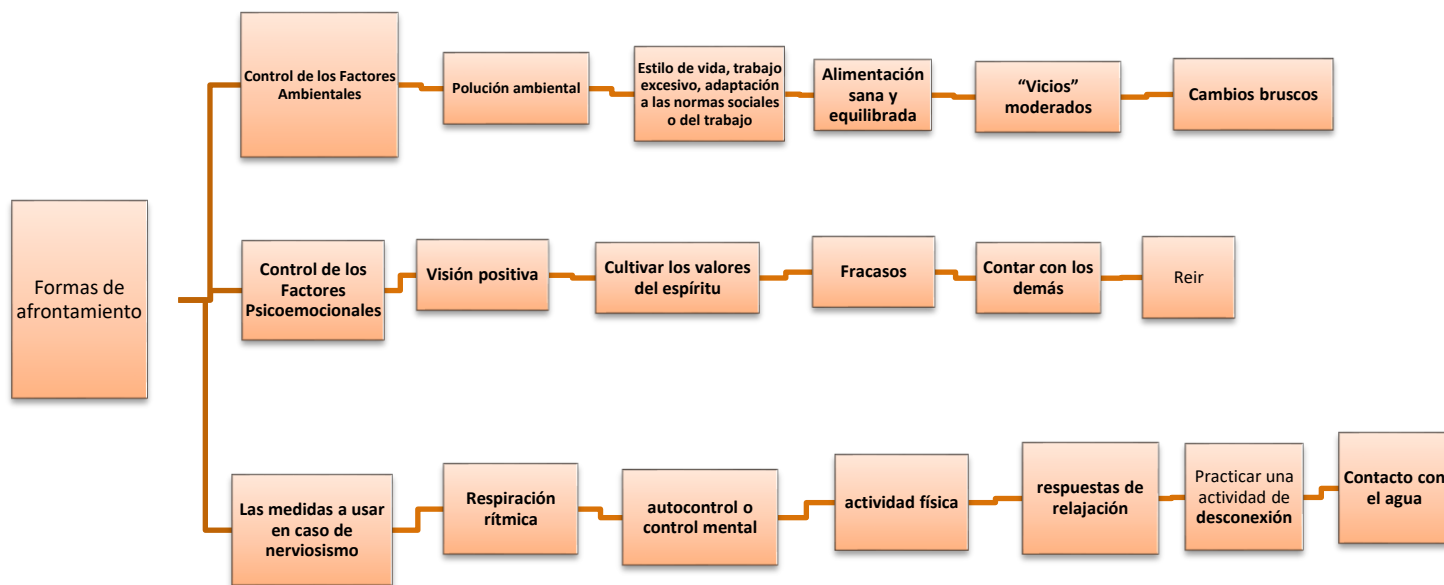
Positivos	Negativos
<p>Tienen un sistema de capacitación para detectar las necesidades de profesores y administrativos.</p> <p>La institución educativa cuenta con una política de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Flexible con sus horarios de impartición de clases.</p>	<p>Tiene pocos profesores de tiempo completo más de asignatura, lo que impide que las acciones correctivas relacionadas con el estrés se lleven en un largo plazo, ya que cada cuatrimestre hay bajas y altas de profesores.</p> <p>Las prestaciones son limitadas en cuestión de equilibrio vida y trabajo. Solo existen las de maternidad 90 días y paternidad 5 días; por fallecimiento del algún familiar 3 días y por enfermedad del trabajador y algún familiar 5 días.</p> <p>Contratos cuatrimestrales que no permiten a los docentes tener estabilidad laboral.</p> <p>Ausencia de mecanismos para afrontamiento de estrés.</p> <p>No existen estrategias relacionadas con el equilibrio vida y trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de documentos oficiales de la universidad anfitriona.

A partir de los resultados presentados en el diagnóstico, se recomienda la utilización de las siguientes estrategias para que los docentes puedan afrontar la vulnerabilidad al estrés, lo que implica dos factores: las características personales (qué tipo de personalidad tienen los docentes) y las cuestiones sociales (en qué contexto se desarrollan los profesores) en las que se basan las personas cuando tienen que hacer frente a los estresores. El primer recurso para el afrontamiento del estrés es el apoyo social y el segundo, a nivel individual, están el locus de control, la percepción de control, la autoeficacia, la autoestima y el sentido del optimismo.

En la figura 5.2 muestra de qué manera la universidad anfitriona puede implementar actividades en tres esferas: (a) los factores ambientales que van desde las condiciones del lugar de trabajo hasta la revisión de tareas; (b) control de factores psicoemocionales de los docentes; y (c) la última se relaciona con medidas de reacción en caso de que los docentes presenten alguna situación de desbordamiento de emociones.

Figura 5.2 Actividades de afrontamiento del estrés



Fuente: Elaboración propia a partir de Barrio et al., (2006b)

Como se observó en el diagnóstico específicamente debe existir una mejora de hábitos de salud y alimentación. La universidad puede ofrecer, dentro de su cafetería, menús saludables tanto en los desayunos como en las comidas a precios accesibles que permita a los docentes hacer alguna comida, de manera puntual y caliente durante el día.

La realización de La Semana de la Alimentación Saludable, donde los contenidos estén enfocados en hacer visible la importancia de llevar una alimentación más saludable y como esta repercute en la salud en el trabajo.

La elaboración de La Semana dedicada a la Promoción de la Salud mediante estudios (diabetes, Papanicolaou, VPH, VIH, atención psicológica y legal). Algunos de estos servicios pueden ser realizados por la institución médica a la cual pertenecen los docentes.

La realización de ejercicio físico controlado: un ejercicio físico moderado puede producir efectos tranquilizantes significativos para los docentes. La institución puede realizar mañanas deportivas mediante las competencias deportivas, (fútbol, basquetbol, voleibol y zumba)

además de fomentar el trabajo en equipo, ayuda a mejorar relaciones con los compañeros de trabajo y puede generar lazos de amistad.

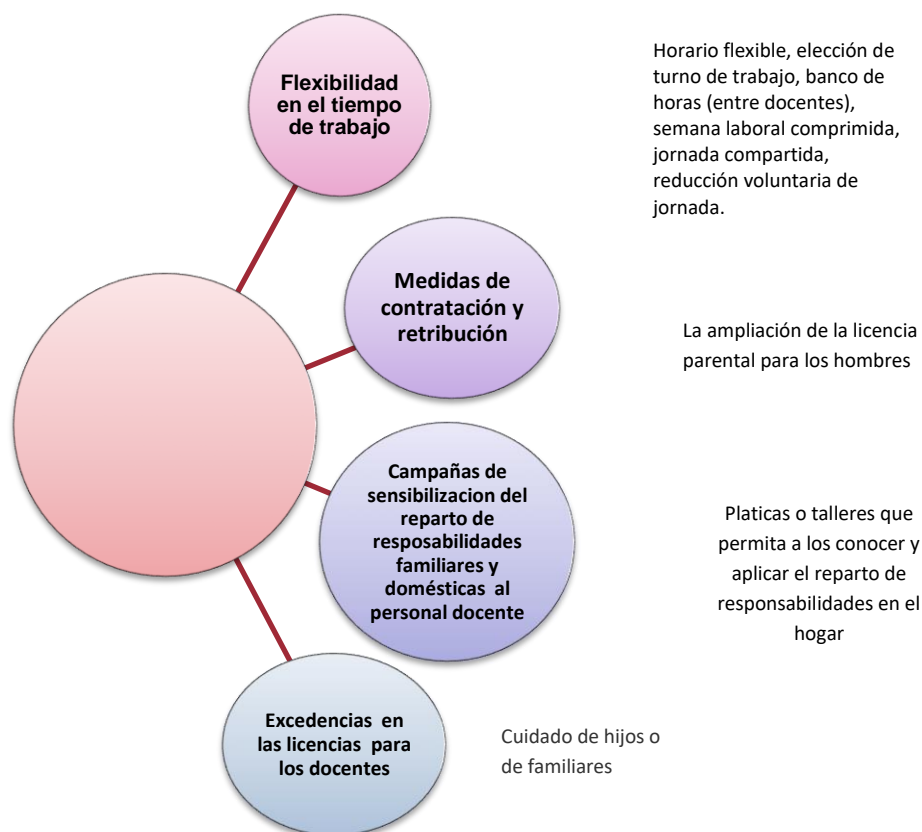
Otra manera de fomentar el ejercicio y la convivencia es la creación de talleres de yoga y taichí para docentes con duración de media hora por sesión.

Al final de los cuatrimestres escolares se puedan ofrecer cursos a los docentes sobre el estrés y el afrontamiento del mismo (como enseñarles a respirar y respuestas de relajación).

Ahora, para el caso de equilibrio vida y trabajo algunas medidas de conciliación son aquellas iniciativas formalizadas que adoptan las empresas, adicionales a las establecidas en la ley, con el propósito de que los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, laborales y personales, alcanzando así una relación más armónica entre todas estas dimensiones (Valadez, 2012).

Las medidas de conciliación que podrían utilizarse por parte de la universidad anfitriona para mejorar el equilibrio vida y trabajo en los docentes se muestran en la figura 5.3.

Figura 5.3 Medidas que favorecen el equilibrio familia trabajo en la UNIVERSIDAD



5.1.1 BENEFICIOS DE LAS POLÍTICAS SOBRE EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

Los beneficios que se pueden obtener de la implementación de las políticas con énfasis a mejorar el equilibrio vida trabajo son múltiples tanto para la escuela, los docentes, como a nivel macrosociales (Dancausa, 2007)

Dentro de lo macrosociales están:

- Igualdad efectiva entre hombres y mujeres: Sin una evolución paralela de la esfera cultural y estructural, la igualdad entre hombres y mujeres no será plena, corriendo el peligro de quedar en meras apariencias formales, sin un fundamento y una legitimación social profunda.
- Motivación de la maternidad y la paternidad: la falta de políticas y medidas de conciliación contribuye a hacer los planes de vida familiar de muchas parejas un proyecto poco deseable.
- Aumento de la integración y la solidaridad intergeneracional. La liberación y mayor flexibilización del tiempo disponible permite una adaptación de horarios y un mayor tiempo compartido entre los miembros de la familia.

Los beneficios para los docentes son los siguientes:

- La autorrealización y crecimiento personal: Para su desarrollo integral es fundamental disponer de tiempo libre, así como de un tiempo adecuado de ocio para aficiones e intereses culturales, deportivos y asociativos.
- Tiempo y vida familiar de calidad: la presión temporal a la que se ven sometidas las personas trabajadoras debido al alargamiento de su día laboral y el desajuste entre sus horarios y los de sus hijos, o simplemente el agotamiento físico y psicológico.
- El enriquecimiento interpersonal: Surge de esta forma en muchos casos un sentimiento de incomunicación y de soledad, incluso entre aquellos que disfrutan de relaciones laborales saludables y enriquecedoras.

Mientras que la institución educativa se puede beneficiar con:

- La mejora el clima laboral. La existencia de unas políticas de conciliación avanzadas constituye también una forma de compensación a los trabajadores (a veces a coste cero, como suele suceder con las medidas en materia de flexibilidad en el tiempo de trabajo).
- La reducción del absentismo. Una buena política de conciliación puede reducir considerablemente el absentismo laboral entre los empleados que tienen personas dependientes a su cargo.
- El aumento de la productividad. En la medida en que consigan mejorar el clima laboral y la motivación de los empleados, al mismo tiempo que reducen el absentismo de los mismos, es posible que tengan un efecto positivo sobre la productividad del trabajo.
- La mejora de la imagen corporativa. En efecto, el que una empresa aplique una amplia política de conciliación entre sus trabajadores puede servirle, entre otras cosas, para distinguirse positivamente del resto de empresas en este ámbito.

5.1.2. EL PAPEL DE LA SOCIEDAD EN EL EQUILIBRIO FAMILIA TRABAJO

No poco se ha dicho sobre el papel que los individuos y las organizaciones tienen en este equilibrio. Además, Morales (2004) agrega que la búsqueda de este equilibrio también debe ser parte de nuestra evolución como sociedad, cooperando de manera significativa mediante el respeto por el tiempo propio y ajeno, la tolerancia, la flexibilidad y el significado de éxito (figura 5.4)

Figura 5.4. Propuestas para el equilibrio familia trabajo de alcance social

Propuesta de cooperación	Papel como sociedad
Respeto por el tiempo propio y ajeno	<p>Reconocer el valor del tiempo como un recurso limitado y finito, tan valioso como otros recursos reconocidos socialmente (como el dinero y los bienes materiales).</p> <p>Aprender a respetar nuestro tiempo y el de los demás, y que nuestro comportamiento así lo refleje.</p> <p>Hacer uso adecuado y cuidadoso de nuestro tiempo, planear actividades y puntualidad.</p>
Tolerancia	<p>Respetar las opiniones o prácticas de los demás, aunque no coincidan con las propias.</p> <p>La tolerancia es un valor que como sociedad necesitamos ejercitar si queremos contribuir al equilibrio.</p> <p>No podemos vivir en un ambiente en donde cada quien busque su propio bienestar; debemos respetar intereses y prácticas de los otros buscando un balance con los nuestros.</p>
Flexibilidad	<p>Ser flexibles ante ciertas circunstancias para apoyar a otros, puede llegar a implicar el sacrificio del terreno personal.</p>
Significado de éxito	<p>Como sociedad hemos ido creando una serie de exigencias en cuanto a bienes materiales y estilo de vida que se consideran ya el modelo a seguir para lograr el éxito. Dichas exigencias, por lo regular, demandan más ingresos y aunque cierta ambición es sana, no debemos llegar a una obsesión.</p>

Fuente: (Morales, 2004)

CONCLUSIONES

Son distintas las investigaciones y los trabajos que se ha elaborado en torno a la vulnerabilidad al estrés laboral en distintas poblaciones como los médicos, estudiantes y madres que encabezan un hogar puesto que el estrés es una de las causas más nombradas en la aparición de enfermedades que se pueden desarrollar en los ámbitos laborales como; los trastornos digestivos, falta de sueño, dolor de cabeza y tensiones musculares que deterioran la calidad de vida de las personas. Invertir en la prevención del estrés laboral y fomentar el equilibrio vida y trabajo es rentable para las organizaciones debido a que previene tener un empleado estresado que puede presentar ausentismo, poco sentido de pertenencia, baja satisfacción, productividad y proactividad, situación que causa pérdidas económicas para las organizaciones.

Entonces como se trató de evidenciar a lo largo de la investigación, la vulnerabilidad al estrés que están presentando los docentes de la UNIVERSIDAD puede estar influenciada por el estilo de vida, apoyo social y la falta de estrategias para equilibrar vida y trabajo.

Aunque no existen diferencias significativas estadísticamente hablando entre hombres y mujeres con relación al apoyo social y los hábitos tóxicos, la percepción en general es presentar una salud empobrecida, Aunque las mujeres aprecian mejor su salud que los hombres en el sentido de peso y la realización de actividades físicas.

Los docentes en general manifiestan trastornos psicosomáticos y alteración en el nivel de energía, aunque por género no existe diferencia; Los trastornos presentados en los últimos seis meses son: síntomas de ansiedad, dificultad para concentrarse, dificultad para tomar decisiones, pérdida de control, pesimismo ante las situaciones y síntomas físicos como: taquicardia, sudores y la falta de una sana vida sexual.

En cuanto al nivel de energía de los docentes no existe ningún puntaje mayor o igual 3, sin embargo, esta percepción si es diferente entre hombres y mujeres específicamente con los dolores de cabeza, y ansiedad presentados en mayor medida por las mujeres.

Lo docentes de la universidad se baten entre estrategias paralelas y secuenciales para tratar de equilibrar su vida y el trabajo lo que indica que tratan de llevar actividades simultáneas a la vez y tienen claro que es importante separar vida y trabajo.

El 4.85% de las mujeres y 3.88% de los hombres tienen un comportamiento polifacético positivo. Aunque no existen diferencias estadísticamente significativas, las mujeres docentes puntúan ligeramente más alto que los hombres en acciones que llevan a cabo de manera paralela. Parece que, entonces, las docentes consideran que realizar varias tareas a la vez no tiene ninguna implicación en sus acciones diarias, mientras que los hombres algunas veces al estar escuchando a alguien, al mismo tiempo están pensando en algo totalmente diferente.

El bajo paralelismo negativo lo reportan 32.04% de las mujeres y 24.27% de los hombres. Es estar distraído en una conversación con otra persona, no existe conexión, no hay concentración; bloquea la productividad; es estar en todo y en nada; no se resuelve asunto alguno.

El caso del comportamiento secuencial 35% de las mujeres puntuaron ligeramente más alto en lo relacionado de separar vida y trabajo esto es, más mujeres tratan de separar vida laboral y la vida familiar, mientras que apenas 1 de cuatro hombres (25%) hace lo propio de manera positiva.

El 22.33% de los docentes se identifican con expresiones como “cuando estoy en mi trabajo estoy inmerso en él. Cuando estoy en casa procuro estar para mi familia y amigos”. Quienes obtienen puntuaciones altas en la secuencia positiva son los reyes del tiempo de calidad.

Sin embargo, en la parte negativa, uno de cada dos docentes (51.46%) vive el riesgo de terminar siendo absorbidos por su actividad académica y dejar de lado a la familia.

Apenas 25 docentes (14 hombres y 11 mujeres) de los 103 participantes en el estudio, organizan su tiempo y actividades en el trabajo en busca de un equilibrio, predominando más el enfoque secuencial.

La implementación de acciones y estrategias encaminadas a que los docentes sean menos vulnerables al estrés es una forma de intervenir en el ambiente laboral, así ofrecer una visión más amplia y detallada de lo que comprende el estrés laboral, cuales son los factores que hacen vulnerables a los docentes, cuales son los desencadenantes o estresores que se presentan en los distintos contextos los docentes en su cotidiano vivir y como a través del uso estrategias de

afrontamiento como : ofrecer dentro de su cafetería menús saludables tanto en los desayunos como en las comidas a precios accesibles que permita a los docentes realizar las tres comidas, la realización de ejercicio, la implementación de talleres, como la composición de horarios flexibles, la ampliación de licencia de paternidad, y campañas de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades domésticas, así como excedencias de los docentes para el cuidado de hijos o familiares, generando alternativas que permitan a los docentes ser menos susceptibles a verse afectadas por el estrés laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41),1-35
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES (2018) anuario estadístico 2016-2017 de la ANUIES. En <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
- Barrio, J. A., García, M.R., Ruiz, I. y Arce, A. (2006a) El estrés como respuesta *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (1), 37-48.
- Barrio, J.A., García, M.R., López, M., Bedia, M. (2006b) Control del estrés *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2 (1), 429-439.
- Becoña, E. y Vázquez, F. L. (1999) Promoción de los estilos de vida saludables: ¿realidad o utopía? *Revista de Psicología de la PUCP*,7(2),170-228.
- Bihler, M. (2002) *Gerencia de recursos humanos y equidad de género en la Administración Pública Proyecto de Promoción de Políticas de Género*, Arco, Nicaragua.
- Bloksgaard, L. (2012). No, Gender doesn't make a Difference...? *Studying Negotiations and Gender in Organizations. Qualitative Studies*, 3 (2),163-180.
- Bonifacio, S. (2003) El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 (1), 141-157.
- Caballero, M. (2000) Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: Buenas prácticas en Infopolis S.L., 7 (7.4), 1-39.
- Cantú, P. C. (2018) Profesorado universitario: Emisor de valores éticos y morales en México *Revista Educación*, 42 (1), 1-17 Universidad de Costa Rica
- CDC - NIOSH Strategies for preventing job stress. Cdc.gov [Internet]. 2016 [Consultado el 31 de julio de 2018]. Disponible: <http://www.cdc.gov/niosh/updates/stresrel.html>.
- Cladellas, R., y Castelló, A. (2011) Percepción del estado de salud y estrés, de profesorado universitario, en relación con la franja horaria de docencia *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9 (1), 217- 240.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2009) Género, trabajo remunerado y no remunerado: eslabones en la discriminación y la desigualdad.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016) La participación de la mujer en los mercados de trabajo en Latinoamérica.
- Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades CTIO (2016) Las Mujeres en el mercado de trabajo, Documento de trabajo para el debate en el Marco de la CTIO – Género.
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas CGUT. (2006) La Coordinación General de Universidades Tecnológicas: Las 60 Universidades Tecnológicas UNAM.
- Dancausa, C. (2007) *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*, Fondo Social Europeo, Madrid.
- Del Hoyo, M. A. (2012) *Estrés laboral*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Domínguez, J. A. (2004) Riesgo Psicosocial en la Universidad: Estresores Propios del Docente Universitario. *Revista salud de los trabajadores*, 2 (2),1-37.
- Domínguez, M. y Viamonte, Y. (2014). Ansiedad, depresión y vulnerabilidad al estrés ante el diagnóstico reciente de diabetes mellitus tipo 2. *Gaceta Médica Espirituana*, 16 (3), 01-09.
- Espino, A. (2011) Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?. *Nueva Sociedad*, 232, 81-102.
- Flores, P. (2009) *Trayectoria del modelo de universidades tecnológicas en México (1991-2009)* Serie Cuadernos de Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Forbes. (2017) mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/06-de-abril-2018>.
- Gamba, S. (2017) ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? Publicado en *Mujeres en Red*. El periódico feminista Disponible en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>.
- García, A. G. (2017) Género, equidad e igualdad, revista género y feminismos. *Gaceta Políticas*, 261, 1-10.
- García, C. (2008) Los profesores universitarios y su historia. Un estudio cuanti-cualitativo sobre la dinámica de la profesión académica. Colección Textos Universitarios, Del Vice. Mérida.

- Gibert, M, y Mendoza, H. (2011) La vulnerabilidad al estrés laboral, su conocimiento y dominio en maestros, *Cubana de Tecnología de la Salud*, 2 (3), 1-8.
- Gil, M. (2000) Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes?. *Investigación Educativa*, 2 (1) ,101-116.
- Gobierno del Estado de México (GEM) (2006) *Gaceta de Gobierno el Estado de México*. Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México.
- Gómez, S. (2012) *Metodología de la investigación*, Red tercer milenio s.c., México.
- Gómez, V. (2004) Estrés y Salud en Mujeres que Desempeñan Múltiples Roles Universidad de los Andes, Colombia *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 117-128.
- Gómez, V. G F. y Abelló, R. (2014) Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo *Psicología desde el Caribe*, 31 (2), 354-385.
- González F. M. (2007) *Instrumentos de Evaluación Psicológica*, Ciencias Médicas, La Habana Cuba.
- González, N. (2012) Estrés en al ámbito laboral de las instituciones de salud un acercamiento a narrativas cotidianas, *Argumentos*, 25, 171-192.
- González, R.M. (2009) Estudios de Género en Educación. Una rápida mirada, *Investigación Educativa*, 14 (42), 681-699.
- González, S. y González, M. E. (2012). Estrés Académico en el Nivel Medio Superior, *Ciencias Sociales y Humanidades Apoyadas por Tecnologías*, 1 (2), 32-70.
- Graña, F. (2008) El asalto de las mujeres a las carreras universitarias “masculinas”: cambio y continuidad en la discriminación de género. *Praxis*, 12, 77-86.
- Guadarrama, G. (2010) *Igualdad de género y la cultura de paz en la Administración Pública del Estado de México*, Consejo Estatal de la Mujer, México.
- Guerra, M; García C., López, I., Cascos, C. (2006) *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social proyecto “Confío”*, Fondo social europeo, España.
- Guerrero, J. (2003) Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Psicología*, 12, 73-84.
- Hernández, A, y Díaz, A. (2012). Indicadores de vulnerabilidad al estrés en directivos y su relación con factores de estrés organizacional, *Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 16 (3), 181-194.

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill. México.
- Játiva, E. L. (2015). Vulnerabilidad al estrés en personas extranjeras preliberadas de la Casa de Confianza Quito N°1 durante el proceso de reinserción social y su repercusión a nivel emocional. Informe final del trabajo de Titulación de Psicóloga Clínica. Carrera de Psicología Clínica.
- Jiménez R. (1998) *Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*, Ciencias Médicas, la Habana Cuba.
- Jiménez, A, y Moyano, E. (2008). Factores Laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida. *Universum*, 23 (1), 116- 133.
- Jiménez, S. (2014) Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo. *Comunicación en Salud*, 5 (2), 134-148.
- Lagarde, M. (1996) *El género, fragmento literal: "La perspectiva de género". Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Horas y horas, España.
- Lamas M. (1996) *La perspectiva de género hablemos de sexualidad*, lecturas, CONAPO, Mexfam, México.
- Lamas, M. (2002) *Usos, Dificultades y Posibilidades de la Categoría Género: diferencia sexual y género*, Taurus, México.
- Lamas, M. (2011) La Perspectiva de género en la educación. *Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, 3 (28), 1-10. disponible <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>.
- Lamas, M. (2013) *El género la construcción cultural de la diferencia sexual, usos, dificultades y posibilidades de la categoría género*, Porrúa, México.
- Lazarus, R. S. (2000). *Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Descleé de Brouwer.
- León, C. (2016) Estrés laboral femenino y Políticas de igualdad, flexibilidad en España. *Feminismo/s*, 27, 243-261.
- Londoño, N. (2011) *Predictores cognitivos, de personalidad y estrés para síntomas de depresión y ansiedad en estudiantes de primeros semestres de educación superior e impacto del Programa de prevención basado en el desarrollo del pensamiento crítico y el diálogo socrático*, tesis de doctorado.
- López, A., Escot, R., Fernández, L., Palomo J. A., Vadillo, M.T. (2010) *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*, Universidad Complutense de Madrid. España.

- Lozano, R., Castillo, A. N., y Cerecedo, M.T. (2012) Modelo educativo basado en competencias en Universidades Politécnicas en México: Percepción de su personal docente-administrativo. *Actualidades Investigativas en Educación*, 12 (2), 1-19.
- Lozano, R., Castillo, A.N. y Rowe, A. (2013). Gestión de personal docente en el modelo EBC de universidades politécnicas en México. Ponencia presentada en el XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Ciudad de México, octubre 2, 3 y 4. Disponible en [congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.18.pdf], consultado el 4 de abril de 2019.
- Madrigal, G y Barraza, A. (2014) Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende. *Avances en supervisión educativa*, 22, 1-29.
- Mañas, E., y Garrido, R. (2008) La Compatibilidad entre trabajo y vida personal un nuevo reto para las empresas españolas. *Economía Industrial*, 367, 167-184.
- Marqués, A., Lima, L., y López, A. (2005) Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 125-143.
- Martínez, C. (2011) La Gobernanza en las Universidades Politécnicas (UUPP). La Gestión del Modelo de Educación Basada en Competencias (MEBC). Flacso. México.
- Martínez, J. V. (2016) Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana, *Horiz. Sanitario*, 16 (1) ,38-45.
- Martínez, V. y Pérez, O. (2003) Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso*, 26, 9-21.
- Meil, G., García, C., Luque, M. Á., Ayuso, L. (2008) Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71, 15-33.
- Mejía, C.A. (2011) Estrés ambiental e impacto de los factores ambientales en la escuela. *Pampedia*,7,3-18.
- Mingo, E. (2011) Género y trabajo: la participación laboral de las mujeres en la agricultura del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. *Papeles de Trabajo*, 4 (7), 172-188.
- Miranda, M. (2012) Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *DÍKAION*,26 (21), 337-356.
- Moncó, B. (2009) *El surgimiento de la antropología del género*, Síntesis, España.
- Morales, A. (2004). *Trabajo y vida en equilibrio*, Paidós, Barcelona.
- Moreno, B. (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 54 (1),4-19.

- Moreno, B. y Báez, C. (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Universidad Autónoma de Madrid, España. pp.22
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009) Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2), 331- 337.
- Orgambídez, A., Borrego, Y., y Ruiz C. (2018) Empowerment, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses. *Ciencias y salud colectiva*, 23 (1), 259-266.
- Organización Internacional de Trabajo OIT (2016a) S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. La Revista de la OIT en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/>.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2011) 312. Reunión, Ginebra, noviembre, Sección de formulación de políticas segmento de empleo y protección social. Conciliación del trabajo y la vida familiar.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016b) Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Recuperado de: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang= recuperado el 24 de marzo de 2018.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016c). Las mujeres en el trabajo tendencias de 2016.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2013) La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo.
- Papalia, D.E., Olds, S.W. y Feldman, R.D. (2019). *Desarrollo Humano*, McGraw Hill, Colombia.
- Papí, N. (2005) La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES. Revista Española de Sociología*, 5, 91-107.
- Peiró, J. M. (2001) El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Sección Técnica*, 13, 18-38.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (2019) Gaceta Parlamentaria Año XXII Palacio Legislativo de San Lázaro, Número 5266-XVIII.
- Poelmans, S. (2003). The Multi-Level 'Fit' Model of Work and Family. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3). pp. 267–274. <https://doi.org/10.1177/1470595803003003001>

- Poelmans, S. (2005) *Work, Family and Personal Life Integration and Coping*, Universidad de Navarra.
- Quitian, R. y Garavito, C. (2015) Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Gestión de las Personas y Tecnologías*, 24, 30-37.
- Ramírez, C. (2008) Concepto de género: reflexiones. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 23, 307-314.
- Ramos, V. y Jordão, F. (2014) Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Psicología: Organizaciones y trabajo*, 14 (2), 218-229.
- Rivera, Y. y Briseño E. (2013) El Estrés en las organizaciones <http://www.eumed.net/ce/2013/estres-organizaciones.html>. Rodríguez, Consultado febrero 2019.
- Rodríguez H. (2008) El enfoque de género en la construcción de conocimiento científico. *Digital Universitaria*, 9 (7), 1-11.
- Rodríguez, M. (2009) Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral. Revista Venezolana*, 2, 127-141.
- Rodríguez, R., y Rivas S. (2011) Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (1), 72-88.
- Rodríguez, R., Roque, Y., Molerio, O. (2002) Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología Instituto de la Familia Guatemala*, 3 (1), 1-19.
- Rosas, O. (2013) La estructura disposicional de los sentimientos. *Revista ideas y valores*, 145, 5-31.
- Ruiz, E. (2011) La educación superior tecnológica en México. Historia, situación actual y perspectivas. *Revista iberoamericana de educación*, 2(3), 35-52.
- Sánchez, A. (2012). La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas. *Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 15(3), 85-91.
- Sánchez, M. y Clavería, M. (2005) Profesorado universitario: estrés laboral. Factor de riesgo de salud. *Enfermería Global*, 4(1), 1-16.
- Sánchez, M. y Maldonado, L. (2003) Estrés en docentes universitarios. Caso luz Urbe y Única. *Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335.

- Schwartz, N. (2002) *Las mujeres ejecutivas Harvard Business Review*, Deusto, España.
- Scott, J. (2013) *Género: el uso de una categoría para el análisis histórico*, Porrúa, México.
- Secretaría de Educación Pública (1991) Universidad Tecnológicas. Una nueva opción para la formación profesional a nivel superior, México SEP.
- Secretaría de Educación Pública SEP (2017). Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2016-2017*. Disponible en <https://www.planeación.sep.gob.mx>. Consultado el 4 de abril de 2019.
- Segura, R. M. y Pérez, I. (2016) Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Alternativas en psicología*, 36, 105-120.
- Universidad Politécnica del Valle de Toluca UNIVERSIDAD (2018) página de la Universidad Politécnica del Valle de Toluca de: <http://universidad.edomex.gob.mx/>.
- Valadez, L. J. (2012) Balance trabajo-familia: México y Nuevo León en perspectiva internacional. *El Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García*, 1-50.
- Vázquez, Á., y Urbiola, A. (2014) El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 77, 159-189.
- Williams, S. y Copper L. (2004) *Manejo del estrés en el trabajo plan detallado para profesionales*, El manual moderno, México.

ANEXO 1. CUESTIONARIO APLICADO

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

NO ESCRIBA SU NOMBRE

SUS RESPUESTAS SON CONFIDENCIALES Y QUEDARÁN EN EL ANONIMATO

A continuación, encontrará una serie de enunciados que se relacionan con su trabajo diario en esta Institución Educativa. Solicitamos su opinión sincera. No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas, pues se refieren a su percepción, a su realidad. Responda tan rápido como sea posible, después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debe contestar colocando un círculo sobre el número de su elección (1, 2, 3, 4 ó 5), según la siguiente escala.

1	Siempre	2	Casi siempre	3	Frecuentemente	4	Casi nunca	5	Nunca
----------	----------------	----------	---------------------	----------	-----------------------	----------	-------------------	----------	--------------

1	Enunciado	1	2	3	4	5
1	Hago por lo menos una comida caliente y balanceada al día.	1	2	3	4	5
2	Por lo menos cuatro noches a la semana duermo de 7 a 8 horas	1	2	3	4	5
3	Doy y recibo afecto regularmente.	1	2	3	4	5
4	En 80 metros a la redonda tengo, por lo menos, un familiar en el que puedo confiar.	1	2	3	4	5
5	Por lo menos dos veces a la semana hago ejercicio hasta sudar.	1	2	3	4	5
6	Fumo menos de media cajetilla de cigarros al día.	1	2	3	4	5
7	Tomo menos de 5 tragos de bebida alcohólica a la semana.	1	2	3	4	5
8	Tengo el peso apropiado para mi estatura.	1	2	3	4	5
9	Mis ingresos satisfacen mis gastos fundamentales.	1	2	3	4	5
10	Mis creencias me hacen fuerte.	1	2	3	4	5
11	Asisto regularmente a actividades sociales.	1	2	3	4	5
12	Tengo una red de amigos.	1	2	3	4	5
13	Tengo uno o más amigos a quien(es) puedo confiarle(s) mis problemas personales.	1	2	3	4	5
14	Considero que tengo buena salud (es decir, vista, oído, dentadura, etc. están en buenas condiciones).	1	2	3	4	5
15	Soy capaz de hablar abiertamente sobre mis sentimientos cuando me siento irritado o preocupado.	1	2	3	4	5
16	Converso regularmente sobre mis problemas domésticos (es decir, sobre tareas del hogar, dinero, problemas de la vida cotidiana) con las personas que convivo.	1	2	3	4	5
17	Por lo menos una vez a la semana hago algo para divertirme.	1	2	3	4	5
18	Soy capaz de organizar racionalmente mi tiempo.	1	2	3	4	5
19	Tomo menos de tres tazas de café (o de té, refresco de cola) al día.	1	2	3	4	5
20	Durante el día dedico a mí mismo un rato de tranquilidad total.	1	2	3	4	5

Identifique lo que ha estado sintiendo durante los últimos seis meses. Debe contestar colocando una cruz en la casilla de su elección

	Frases	Muy frecuente	Frecuente	Mediana-mente presente	Poco frecuente	Nada frecuente
1	Tendencia a sufrir dolores de cabeza.					
2	Sensación de malestar y tensión.					
3	Sentirse cansado la mayoría del tiempo, aun después de dormir.					
4	Sensación de falta de energía o de impulso en la realización de las tareas diarias.					
5	Trastornos del sueño (pesadillas, insomnio, sonambulismo, etc.).					
6	Mostrar excesiva sensibilidad ante eventos cotidianos.					
7	Concentrarse en aspectos negativos del futuro o pasado.					
8	Prestar excesiva atención a los procesos orgánicos tales como: latidos del corazón, respiración, etc.					
9	Tomar a nivel personal todo lo que sale mal.					
10	Dificultad para concentrarse y fijar la atención en actividades que así lo requieren.					
11	Sentir ansiedad o temor sin motivos aparentes.					
12	Dificultad para tomar decisiones.					
13	Sentir que se está perdiendo el control sobre situaciones importantes de la propia vida.					
14	Estar preocupado por algo.					
15	Sufrir la presencia de pensamientos poco deseados de manera compulsiva.					
16	Esperar que suceda lo peor sin razón para ello.					
17	Sentir que los propios recursos son insuficientes para afrontar las situaciones.					
18	Presencia de síntomas como: sudores, taquicardias, sensación de ahogo.					
19	Sentir falta de motivación para emprender las tareas laborales.					
20	Presentar trastornos en el área sexual (falta de deseos, impotencia, frigidez, etc.).					

En qué medida las frases siguientes reflejan su forma de ver el mundo en cuanto al trabajo, la familia y la vida personal. Debe contestar colocando un círculo sobre el número de su elección (1, 2, 3, 4 ó 5), según la siguiente escala.

1	En absoluto / nunca	2	No enteramente / raramente	3	Más o menos / a veces	4	Bastante bien / a menudo	5	Absolutamente / siempre
---	---------------------	---	----------------------------	---	-----------------------	---	--------------------------	---	-------------------------

1	Intento estar disponible en función de las demandas de mi trabajo, es decir, si mi trabajo requiere tiempo por la noche o durante los fines de semana, me lo llevaría a casa.	1	2	3	4	5
2	Intento mantener estrictamente separados mi vida laboral y personal. O bien, no me gusta mezclar el trabajo con la vida privada.	1	2	3	4	5
3	A menudo alterno mis pensamientos relacionados con el trabajo y la vida privada y viceversa.	1	2	3	4	5

4	Una de las maneras que tengo para llevar mis múltiples responsabilidades, es mentalmente trabajar varios temas de manera simultánea.	1 2 3 4 5
5	Me gusta quedarme totalmente absorto (a) en problemas relacionados con el trabajo, hasta el punto donde pierdo la noción del tiempo.	1 2 3 4 5
6	Durante una reunión con un colega o jefe con frecuencia me abstraigo para preparar mentalmente la siguiente reunión.	1 2 3 4 5
7	Saco las mejores ideas cuando estoy en casa descansando o durante mis vacaciones.	1 2 3 4 5
8	Cuando estoy en el trabajo estoy tan concentrado (a) que olvida totalmente la familia y los amigos.	1 2 3 4 5
9	Cuando me preocupa un problema relacionado con el trabajo, mientras estoy en casa intento resolverlo sin que trascienda a mi pareja o cónyuge / hijos / amigos o con quienes vivo.	1 2 3 4 5
10	Cuando llego a casa intento "apagar" la computadora y estar allí al cien.	1 2 3 4 5
11	Cuando tengo una idea relacionada con el trabajo durante el fin de semana saco un cuaderno o computadora durante unos minutos para captar la idea.	1 2 3 4 5
12	Me gusta hablar sobre mi trabajo en casa. Compartir mis experiencias laborales y el intercambio de ideas me es muy útil.	1 2 3 4 5
13	Llegado a ese punto en mi carrera / vida, es prioritario que le de preferencia a mi trabajo. Es ahora o nunca. Más adelante tendré tiempo para mi vida privada.	1 2 3 4 5
14	Si llega una llamada relacionada con el trabajo durante el fin de semana hago patente que no me gusta que me molesten mientras esté en casa.	1 2 3 4 5
15	La manera más eficiente de lograr las cosas es cambiar mentalmente de una tarea a otra.	1 2 3 4 5
16	Mientras escucho a un compañero (a) de trabajo, a menudo pienso en algo totalmente diferente de lo que me preocupa.	1 2 3 4 5
17	Cuando estoy en el trabajo me encuentro tan inmerso (a) en ello. Cuando estoy en casa me aseguro de estar al cien por ciento con mi familia o amigos. Cuando estoy en casa me aseguro de estar al cien por cien por mi familia o amigos.	1 2 3 4 5
18	No creo que debería mezclar responsabilidades relacionadas con el trabajo y mi vida privada. Por ejemplo, mi compañero (a) no debería inmiscuirse en mi trabajo y viceversa.	1 2 3 4 5
19	Odio revisar mis mensajes de celular o correo electrónico por la noche o durante los fines de semana por si acaso algún compañero (a) de trabajo o el jefe me hubiesen dejado algún mensaje importante.	1 2 3 4 5
20	Estoy orgulloso (a) de la manera en que separo vida laboral y privada.	1 2 3 4 5
21	Trabajo mucho ahora porque más adelante mi familia o vida personal se beneficiarán de esta dedicación al trabajo.	1 2 3 4 5
22	Consigo que mis compañeros de trabajo/jefes/ respeten el hecho de que no puedo ser interrumpido durante mi tiempo personal.	1 2 3 4 5
23	A veces ocurre que estoy tan ensimismado por un informe relacionado con el trabajo o reunión que olvido completamente mi vida familiar/personal.	1 2 3 4 5
24	Evito llevarme trabajo a casa, pero si fuera necesario me quedaría una hora más en la oficina para poder dedicarle todo el tiempo libre a mi pareja/cónyuge/amigos/hijos.	1 2 3 4 5

CONTESTE LO SIGUIENTE

1	Sexo	1___femenino 2___ masculino
2	Edad (años)	
3	Estado civil	1___ soltero(a) 3___ divorciado(a) 2___ casado(a) 4___ otro
4	Número de Hijos	
5	Nivel máximo de estudios	1___ Preparatoria o equivalente 2___ Carrera trunca 3___ Licenciatura 4___ Posgrado
6	Área de estudios profesionales	

ANTES DE ENTREGAR ESTE CUESTIONARIO, POR FAVOR REvisa

QUE NINGUNA PREGUNTA QUEDE SIN CONTESTAR

¡MUCHAS GRACIAS POR TU SINCERIDAD!