

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES IXTAPALUCA
MAESTRIA EN ADMINISTRACION

LÍNEA DE INVESTIGACION:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TESIS DE MAESTRIA
“ANÁLISIS DE VARIABLES DETONANTES DE ESTRÉS EN DOCENTES
DEL TESI POR LA PANDEMIA COVID 19”

EMPRESA
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRIA EN ADMINISTRACION

PRESENTA

L.E. MARIA DEL CARMEN MAGAÑA GONZÁLEZ

DIRECTOR DE TESIS:
M.R.I HUMBERTO ESPINOSA VEGA

IXTAPALUCA, ESTADO DE MÉXICO, JULIO 2023

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

**COMITÉ DE REVISIÓN Y TITULACIÓN APROBADO
POR EL CONSEJO DE POSGRADO**

Ixtapaluca, Estado de México a 10 de julio de 2023.

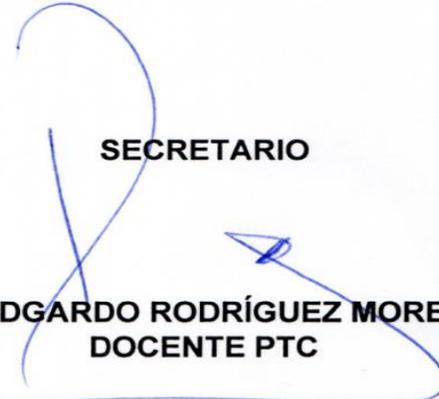
Los abajo firmantes, Miembros del Jurado para Examen de Grado de Maestría, hacen CONSTAR que, habiendo revisado el trabajo de tesis desarrollado por **LCDA. MARIA DEL CARMEN MAGAÑA GONZÁLEZ**, bajo el título "**ANÁLISIS DE VARIABLES DETONANTES DE ESTRÉS EN DOCENTES DEL TESI POR LA PANDEMIA COVID 19.**", hemos dictaminado que ha sido aprobada y aceptada por el Comité asesor indicado, como requisito parcial para obtener el grado de Maestría en Administración, por lo que se autoriza su impresión.

ATENTAMENTE

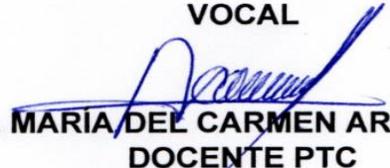
PRESIDENTE


**M.R.I. HUMBERTO ESPINOSA VEGA
DOCENTE PTC**

SECRETARIO


**DR. EDGARDO RODRÍGUEZ MORENO
DOCENTE PTC**

VOCAL


**MTRA. MARÍA DEL CARMEN ARRIETA LÓPEZ
DOCENTE PTC**

VOCAL


**MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES
DOCENTE PTC**

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

En el Estado de México, la que suscribe **LCDA. MARIA DEL CARMEN MAGAÑA GONZÁLEZ** estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que es autora intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección del **M.R.I. HUMBERTO ESPINOSA VEGA** y cede los derechos del trabajo "**ANÁLISIS DE VARIABLES DETONANTES DE ESTRÉS EN DOCENTES DEL TESI POR LA PANDEMIA COVID 19**", al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, graficas o datos del trabajo sin el permiso del autor y/o director del trabajo. Si el permiso se otorga a algún usuario, deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

Ixtapaluca, Estado de México a 10 de julio de 2023.

AUTOR INTELECTUAL



LCDA. MARIA DEL CARMEN MAGAÑA GONZÁLEZ

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

En el Estado de México, la que suscribe **LCDA. MARIA DEL CARMEN MAGAÑA GONZÁLEZ** estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que se responsabiliza por la autenticidad y originalidad del contenido del presente trabajo de Tesis titulado **"ANÁLISIS DE VARIABLES DETONANTES DE ESTRÉS EN DOCENTES DEL TESI POR LA PANDEMIA COVID 19"**, el cual ha sido elaborado y presentado para la obtención del grado en la maestría en Administración.

Ixtapaluca, Estado de México a 10 de julio de 2023.

AUTOR INTELECTUAL



LCDA. MARIA DEL CARMEN MAGAÑA GONZÁLEZ

DEDICATORIA.

El presente trabajo, antes que nada, se lo dedico a Dios y a mi Mamá del cielo agradeciendo sus bendiciones durante estos dos años de esfuerzo y disciplina, a mis dos hijos que fallecieron Angela Angelica y Miguel Angel Linares Magaña, los cuales son mi motor para no desistir, siempre están en mi corazón es por ustedes los amo y a mi sobrino Erik Javier Quintero Magaña mi hijo en este mundo.

También agradecer el infinito apoyo de mis padres de manera especial a mi mamá Maria Cristina González Ramírez, por siempre estar a mi lado y brindarme su amor incondicional, mis hermanas, por su comprensión, motivación y entusiasmo.

De manera admirable a cada uno de los profesores que compartieron sus conocimientos con mucho respeto a su labor haciendo mención del MRI. Humberto Espinosa Vega director de la tesis, por la ética profesional, humildad y sencillez que lo caracteriza y por el tiempo que dio a este proyecto. No me resta que decir gracias.

INDICE GENERAL

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1 Situación Problemática	21
1.2 Formulación del Problema	25
1.3 Justificación	27
1.3.1 Justificación teórica.....	29
1.3.2 Justificación práctica.....	29
1.4 Hipótesis	30
1.4.1 Hipótesis general	30
1.4.2 Hipótesis específica	30
1.4.3 Variables.....	31
1.5 Objetivos	32
1.5.1 Objetivo general.....	32
1.5.2 Objetivos específicos	32
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	34
2.1 Antecedentes de investigación.....	34
2.2 Marco histórico.....	43
2.3 Bases Teóricas	49
2.4 Marco legal	60
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	72
3.1 Tipo y diseño de investigación	72
3.2 Población y muestra.....	74
3.3 Instrumentos	78
3.4 Procedimientos	84
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION.....	94
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	94
4.2 Pruebas de hipótesis.....	97

4.3 Presentación de resultados.....	98
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS.....	103
GLOSARIO	110
ANEXOS	113

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Muestra de docentes que realizaron el cuestionario	80
Figura 2. Edades de docentes de TESI.....	81
Figura 3. Género de docentes en el TESI	82
Figura 4. Estado Civil de docentes en el TESI	82
Figura 5. Nivel de escolaridad de docentes en el TESI.....	83
Figura 6. Primer paso para importar base de datos en Excel para obtener alfa de Cronbach.....	85
Figura 7. Segundo paso para obtener alfa de Cronbach de proyecto	86
Figura 8. Alfa de Cronbach en el TESI.....	87
Figura 9. Pasos para Obtener Chi cuadrada por ítem colocando primero los correspondientes a Clima Laboral en el TESI	89
Figura 10. Sección de estadístico Chi cuadrado para Clima Laboral en el TESI	90
Figura 11. Sección de casillas para Chi cuadrado en Clima Laboral en el TESI.....	90
Figura 12. Chi cuadrada de Clima Laboral con el valor del primer ítem.....	91
Figura 13. Red Chi cuadrada correspondiente a cada ítem por variable (Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral)	92
Figura 14. Modelo estructural para analizar variables Clima laboral, Capacitación, Jornada laboral detonantes de estrés en docentes del TESI por la pandemia Covid 19	100

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Chi cuadrada de Clima laboral	94
Tabla 2. Chi cuadrada de Capacitación	95
Tabla 3. Chi cuadrada Jornada laboral	96
Tabla 4. Chi cuadrada del proyecto.....	97
Tabla 5. Variables Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral como detonantes de estrés en el periodo escolar 2021-2022/2 en los docentes del TESI por pandemia Covid 19	98

Resumen

La presente tesis denominada “Análisis de variables detonantes de estrés en docentes del TESI por la Pandemia Covid 19”, es una investigación mixta, la cual se basa en estudiar las variables capacitación, jornada y clima laboral para determinar si son causantes de estrés en los docentes del Tecnológico en la pandemia Covid 19 que hasta la actualidad sigue vigente.

Durante el proyecto se plantean situaciones parecidas a la pandemia como ejemplo la gripe española en 1918, la cual trajo grandes cambios en la vida del ser humano y pérdidas al igual que el virus Covid 19. También se plantean trabajos similares al que se está desarrollando como el que se realizó en el Perú con empleados de instituciones de educación superior se corrió por medio de software SPSS la confiabilidad de la información estudiando el clima laboral y motivación.

Se hace uso de diversas teorías entre ellas la basada en la respuesta, el concepto de estrés se clasifica en estrés moral (o eustrés) y angustia. Los eustrés son reacciones positivas ante situaciones amenazantes, en cuanto el distrés es la decepción de esta adaptación, manifestado con emociones negativas en el individuo.

La población de docentes es de 125, tomando una muestra de 86. Para realizar la recolección de datos se utilizó el instrumento de cuestionario denominado Calidad de Vida Profesional de 35 preguntas (CVP-35) con interrogantes cerradas por medio de la escala de Likert, con valores de 1 a 10, que se respondió en el periodo 2021-2022/2.

Enseguida se generó el análisis e interpretación de la información corriendo en el software SPSS la fiabilidad por medio de alfa de Cronbach con un resultado de .821 de un máximo de 1.

Palabras clave: variable, estrés, capacitación, jornada laboral, clima laboral, Covid 19.

Abstract

This thesis called "Analysis of variables that trigger stress in TESI teachers due to the Covid 19 Pandemic", is a mixed investigation, which is based on studying the variables training, working hours and work environment to determine if they are causing stress in teachers. Technological teachers in the Covid 19 pandemic that is still in force to this day.

During the project, situations similar to the pandemic are raised, such as the Spanish flu in 1918, which brought great changes in the life of the human being and losses, just like the Covid 19 virus. the one that was carried out in Peru with employees of higher education institutions, where the reliability of the information was run by means of SPSS software, studying the work environment and motivation.

Various theories are used, including the one based on the response, the concept of stress is classified as moral stress (or eustress) and anguish. Eustresses are positive reactions to threatening situations, while distress is the disappointment of this adaptation, manifested with negative emotions in the individual.

The population of teachers is 125, taking a sample of 86. To carry out the data collection, the questionnaire instrument called Quality of Professional Life of 35 questions (CVP-35) was used with closed questions through the Likert scale, with values from 1 to 10, which were answered in the period 2021. -2022/2. Immediately after, the analysis and interpretation of the information was generated by running the SPSS software, the reliability through Cronbach's alpha with a result of .821 out of a maximum of 1.

Keywords: variable, stress, training, working hours, work environment, Covid 19.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una carga para las personas, los trabajadores y la sociedad. WASHINGTON, DC, 28 de abril de 2016 (OPS/OMS) - La Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) realizó un taller especial el 28 de abril con motivo de la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT en compañía con otros entes por mencionar la Organización de los Estados Americanos (OEA) abordaron la problemática del estrés con el trabajo en la salud de los colaboradores, así como la productividad de estos, se mencionan posibles estrategias a implementar para disminuir esta problemática. (OPS, 2016)

En la inauguración del taller virtual, el Doctor y subdirector Francisco Becerra, de la Organización Panamericana de la Salud, hizo mención que el estrés laboral nos es familiar a todos. El mundo laboral moderno, con sus avances industriales, globalización, desarrollo tecnológico y comunicación virtual, nos presenta desafíos y condiciones que muchas veces superan los límites de nuestras habilidades y posibilidades. Esto arroja como resultado estrés, que puede conducir a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso puede afectar la salud, dañando productividad y afectar a las familias y círculos sociales. (OPS, 2016)

El tema principal del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el título del nuevo informe de la OIT es "Estrés en el trabajo: un desafío colectivo para todos". El documento resalta la falta de información global de la prevalencia y el impacto del estrés en el lugar de trabajo. Pero la investigación en Estados Unidos y en otros lugares muestra que es un problema serio. Un estudio de 2012 sobre las condiciones de trabajo y la salud en América Central encontró que más del 10 por ciento de los encuestados informaron sentirse estresados, tristes o deprimidos, o perder el sueño, y preocupados por las condiciones de trabajo. De manera similar, en un estudio de 2009 en Argentina, el 26,7% de los trabajadores reportaron estrés mental, que atribuyeron a la carga excesiva de trabajo. Un estudio en Brasil que evaluó el ausentismo debido a accidentes y

enfermedades relacionados con el trabajo encontró que el 14% de los gastos anuales de atención médica estaban relacionados con enfermedades mentales. Un estudio de 2011 en Chile encontró que el 27,9% de los empleados y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas. (OPS, 2016).

Los primeros indicios en cuestión de la insatisfacción en profesores a nivel superior en referencia a su labor, lo muestra los documentos desarrollados por Ruth Eckert y sus colegas Eckert y William en 1972. Ya en 1980 se instala la investigación sistemática el contexto con el estrés de los maestros, de manera muy detallada con en estudios desarrollados por especialistas de nacionalidad estadounidense, liderado por Walter H. Gmelch, es allí donde hasta nuestros días existe una relación entre literatura que reporta al estrés en diversas escuelas superiores en diversos países. (Urquidi & Rodríguez, 2010)

Este proyecto tiene la finalidad de realizar un análisis de variables que generan estrés en los docentes en la pandemia por Covid 19 y las diferentes etapas que se han vivido durante este proceso, dicha investigación se enfocará en el personal docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca (TESI) basándose en las variables, capacitación, estado civil, grado de estudios, clima y jornada laborales (docente).

Cabe mencionar que durante la pandemia Covid 19, la manera de laborar sufrió grandes cambios identificando en este trabajo 3 etapas confinamiento, híbrida y nueva normalidad. La etapa de confinamiento dio inicio el trabajo vía remota, a causa de la gran cantidad de contagios y sobre todo por ser un virus totalmente desconocido para la humanidad y comunidad científica, puesto que no se contaba realmente con la certeza de como atacar dicho virus.

México pasó de 2 años en confinamiento, donde el TESI inicio esta etapa el 20 de marzo del 2020, continuado con actividades de manera remota, teniendo como herramientas de contacto entre la comunidad TESI (alumnos, docentes y administrativos), los teléfonos celulares en aplicaciones como Whatsapp siendo la principal vía de comunicación, las llamadas telefónicas, Messenger, Facebook; mostrándose al inicio una gran serie de dificultades para lograr una comunicación y

forma de trabajar ordenada que trajo consigo cambios no solo en el ámbito laboral de los docentes también reflejado en vida familiar y sobre todo en su salud por cuestiones de estrés laboral y no saber que impacto tenía el Covid 19 en la salud humana, pasando la incertidumbre de enfermarse y en algunos casos de perder la vida no solo de los docentes de la sociedad en general.

Esta etapa de confinamiento se podría decirse ha sido la más dura que se enfrentó el mundo a causa de que la economía se vio mermada en las empresas de manera general, principalmente aquellas entidades que no cubren necesidades básicas tuvieron que cerrar instalaciones. La demanda de usuarios para poder ingresar a supermercados fue limitada, ello trajo consigo que la gente comprara en exceso para contar con reservas y abastecerse de alimento, lo cual generó sintomatologías en las personas que se reflejaban como estrés, por lo que dichas tiendas quedaban vacías llegando un colapso, esto por un lado y de forma muy impactante en el sector salud donde se vivía la escasez de medicamentos no solo para combatir el virus Covid 19 que ni los mismos especialistas conocían los medicamentos adecuados para poder combatirlo otra falta de medicinas fue las que se empleaban para otro tipo de enfermedades como la diabetes, hipertensión, medicamentos controlados entre otras enfermedades.

En esta tesis se logra identificar que puede haber muchas variables de estudio que producen estrés a los docentes no solo en trabajo en su vida en general, pero este documento enfatiza en variables estresantes en la actividad laboral de los profesionales de la enseñanza a nivel superior del TESI. Es importante realizar dicho estudio tomando en cuenta las variables mencionadas en la página anterior en el párrafo tercero, debido a que un docente que se encuentre en condiciones de estrés no podrá impartir cátedra de manera adecuada según su especialidad lo requiera.

Se dio a conocer eventos y situaciones de la vida cotidiana, generadoras de estrés en mayor o menor grado. Los Resultados reforzadores de las apreciaciones de Fontana (1995), Kreitner y Kinicki (1997), quienes dan a conocer la existencia de un rango amplio de aspectos que plantean exigencias físicas y psicológicas a las personas, por lo tanto, pueden ser causar estrés. Al comparar los grupos de docentes, según las

instituciones de educación superior: LUZ, URBE y UNICA, se visualizó que los de la última escuela presentaron mayor cantidad de elementos generadores de estrés, colocándose en una categoría medio alto en la subvariable SITESTRÉS, a diferencia de los grupos de LUZ y URBE, quienes se ubicaron en el nivel medio bajo. Los resultados obtenidos fundamentan la aportación de Selye (citado por Barlow, 2000) el estrés no se evita y su completa ausencia equivale a la muerte. Presentan que el estrés es inherente al desempeño en la actividad profesional, y lo generan elementos en las entidades del contexto educativo y extra organizacionales, tal como expresan Antor (1999), Fontana (1995) y Norfolk (2000). (Sánchez & Maldonado, 2003, págs. 332-333)

La experiencia personal durante la pandemia del Covid-19 en la Universidad Autónoma de Tamaulipas siendo una institución pública de la ciudad. Una de sus especializaciones es la Facultad de Comercio, Administración y Ciencias Sociales, que ofrece las siguientes carreras: Licenciatura en Comercio Exterior, Licenciatura en Informática, Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Derecho y Licenciatura en Contabilidad. (Cortés R. J., 2021)

El Covid-19 ha sido un reto para los docentes que forman parte del equipo docente. En diciembre de 2019 se anunció un nuevo brote de coronavirus (Covid-19).

La actualidad de la noticia no se midió en su momento porque el virus apareció en otro continente. Las noticias diarias pintan una imagen tranquilizadora, pero las comunidades universitarias siguen con sus asuntos como de costumbre, ignorando este creciente problema en partes del mundo muy alejadas de nuestro entorno. Nunca imaginamos que esta situación de riesgo se convertiría en una pandemia mundial como la de hoy, paralizando todo lo imaginable. En las clases presenciales en las universidades, algunos docentes dicen que la situación se va a convertir en un problema global y hay una oportunidad de pasar de lo presencial a lo virtual. Cuando los jóvenes señalaron que este evento era imposible, se mostraron escépticos; Sin embargo, la situación empeoró y hubo casos reales de Covid 19 en nuestro país, que amenazaron nuestro medio

ambiente y crearon una emergencia sanitaria. (Cortés R. J., 2021)

Desde principios de 2020 según recomendación de organismos internacionales de salud Debido a la pandemia del COVID-19 han cerrado planteles y planteles enteros Como precaución ante la pandemia en todos los niveles educativos (Diario Oficial Federación, 2020), que cambió la forma de trabajar de estudiantes y profesores, estudiaron, enseñaron y hablaron. En México, las lecciones se adaptaron prácticamente en su totalidad para todos los niveles educativos y los estados del país, tuvo un impacto escolar, porque según Chávez (2020), de 226 mil escuelas matriculadas La Secretaría de Educación (SEP) conoció de solo 188 mil talleres en 2018 computación, lo que dificultó que los maestros hicieran la transición a las clases en línea porque no estaban familiarizados con ella Con tecnología. (Betancourt, Gómez, Chalom, Silva, & Lafon, 2022)

Afecta más al sector público porque una parte importante de ellos los estudiantes no tenían suficientes recursos financieros para adaptar las lecciones virtualmente, sus profesores carecían de habilidades tecnológicas y la creatividad se empobrecía del contenido, destacando que los docentes carecían de la preparación suficiente para crear supervisores con un tema personalizado en persona o en línea (para Educación, Ciencia y Cultura [UNESCO], 2020). (Betancourt et al. , 2022)

Para el TESI implico una serie de reto tras reto, porque no se estaba preparado para la pandemia, puesto que se pensó probablemente el confinamiento tendría una duración de un mes, pero este se postergo hasta inicios del 2022. Durante este periodo los docentes pasaron por pruebas para poder impartir clases, se pasó de los pizarrones a las plataformas virtuales y buscar la manera de impartir el conocimiento.

Se menciona de manera concreta las variables que se estudiarán en dicho proyecto iniciando con el estado civil este es clave para el desempeño ya que un docente casado o casada, demanda tiempo para la familia y el trabajo y su actividad docente se puede ver perjudicada generando estrés.

Con un orden mucho más claro el TESI inicio a trabajar con plataformas, como schoology y classroom para facilitar la actividad docente ya que el Tecnológico hasta el momento no contaba con una plataforma propia para poder realizar la actividad de enseñanza. Cabe señalar que para generar video llamadas zoom y meet fueron de gran apoyo para lograr un contacto más cercano entre los estudiantes y docentes.

Es aquí que el personal docente inicio de manera puntual la capacitación siendo esta una de las variables a analizar en este documento, en diversas plataformas como Moodle, Teams, Schoology y Classroom, en este contexto los docentes no solo requerían capacitación para ejercer su labor, también en muchos casos los profesores afrontaron el reto de trabajar a distancia buscando la calidad de enseñanza se mantuviera como se venía trabajando de manera presencial, todas estas variaciones trajeron consigo factores determinantes en la actividad laboral generando estrés laboral.

Después el grado de estudios del docente, se refiere si cuenta con licenciatura, maestría, doctorado u otro grado, la carga de trabajo aumenta, así como la responsabilidad provocando síntomas de estrés.

Enseguida la jornada laboral que en el confinamiento se vio modificada totalmente invirtiendo más tiempo, debido a que la institución no había implementado en sus más de 20 años de haber sido fundada el trabajar de manera virtual, ello trajo consigo el adaptarse a laborar desde casa, después de manera híbrida y finalmente de presencial; en menos de 2 años y medio se llevó a cabo tres alternativas de trabajo regresando a la comúnmente usada presencial en el 2022.

Finalmente, el clima laboral donde se desenvuelve el docente es clave, ya que de ello dependerá la confianza y comodidad para desarrollar sus actividades con compromiso.

Continuando con esta primera etapa surgieron algunos inconvenientes que repercuten en estrés por parte del docente en el TESI, como no contar con el material requerido para llevar a la práctica su actividad laboral entre ellas tener una computadora,

internet, así como la luz que en dicho periodo estuvo un tanto inestable ya que gran parte de la industria en México y escuelas estuvieron trabajando en línea y generaba una saturación en dichos servicios.

En el último trimestre del año 2021, se dio inicio de manera un poco más continua la impartición de clases presencial y virtual, lo cual al docente no le resulto fácil ya que tenía que preparar la impartición de clase por videoconferencias y a la par presencial, en esta etapa ya se ve plasmado lo más parecido a lo que sería la vida en el TESI antes de la pandemia, pero también genero una serie de conflictos entre los docentes, el adaptarse nuevamente a las clases tradicionales.

La etapa hibrida fue relativamente corta para el TESI, en el ciclo escolar 2021-2022/2 se reanudaron las clases presenciales, este tránsito fue complicado para toda la comunidad TESI, con el paso de los días tendría que llegar el adaptarse nuevamente a forma tradicional de laboral implementando las plataformas, pero aún pasando por estas etapas, el docente al ser una persona (un ser humano) que siente, sigue presentando situaciones de estrés que en ocasiones no muestra por cuestión de estar laborando u otras actividades que demanda tiempo.

Durante la pandemia y sus respectivas etapas se ha pasado por diferentes olas contagios y procesos de vacunación no solo para los docentes también para toda la nación y de manera globalizada.

Este proyecto presenta el análisis de las variables para identificar si realmente son detonantes de estrés en los docentes de TESI y poder colaborar con el área de Desarrollo académico para poder dar seguimiento a dichas variables detonantes de estrés que al parecer se agudizaron durante el periodo de confinamiento, hibrido y presencial y contribuir a que los especialistas puedan de manera puntual apoyar a los docentes.

Es conveniente mencionar que durante la etapa de confinamiento los docentes recibieron un curso llamado Profesor Coach, el cual ayudo de manera personal a los profesores a poder desahogar situaciones que estaban presentando en cuestión

laboral y personal y que no sabían cómo solucionar o mantener la calma generando estrés, se realizaron actividades donde la participación del docente genero aportaciones importantes sobre la realidad que se vivía desde su trinchera docente, dicho taller se impartió a las diferentes divisiones académicas que integran el TESI realizándose en el mes de febrero del 2021.

Este proyecto se busca pueda ser escalable pudiéndose retomar como un antecedente que el docente es un formador de futuros profesionales, pero antes que todo es un ser humano que tiene sentimientos emociones que deben ser canalizadas de manera adecuada para no llegar a un estrés de manera crónica.

Para lograr el estudio de las variables que se sugiere, puedan ser detonantes de estrés se empleará un cuestionario cuya información será analizada e interpretada para conocer si realmente dichas variables son causantes de estrés en los docentes de la Institución. El cuestionario que se implementa se realiza en la modalidad presencial para lograr analizar las respuestas de la realidad que enfrentaron los docentes en estas etapas que han sido adaptadas, de acuerdo como la pandemia se ha venido manejando.

1.1 Situación Problemática

El proyecto cuenta con una situación problemática debido a que el docente de TESI al ser el formador de alumnos a nivel licenciatura, si este no realiza su labor de manera correcta brindará a la sociedad profesionistas que no estén preparados para el mercado laboral, en el enfoque lograr el objetivo de los docentes que es transmitir el conocimiento.

Es vital remarcar el docente al ser clave para dicho proceso de formación requiere contar con todas las cualidades para desarrollar su cátedra de acuerdo a su especialidad no solo en conocimiento a lo cual se llama habilidades duras es de suma importante anexar las emociones del docente en este caso las llamadas habilidades blandas que anteriormente no eran contadas en cuenta como ahora con la pandemia que se ha enfrentado el mundo en este caso el TESI y que es importante el trabajarlas para evitar el estrés.

El docente ve desmeritada su actividad ya que al decir que es un ser humano, no solo es un docente, es un hijo (a), hermano (a), madre, padre, esposo (a) y tiene una vida dentro y fuera del TESI generando estrés Se considera esta tesis pueden influir de manera importante con el estudio de las variables detonantes de estrés en la actividad docente, el estado civil, grado de estudios, capacitación, jornada laboral y clima laboral en el periodo de la pandemia Covid 19 que actualmente hasta el año en curso 2023 sigue asechando a la humanidad ya con una disminución gradual debido a que en el año referido el uso de cubrebocas ha disminuido.

Cualquier persona que labora en una empresa o como docente es primordial tener un equilibrio emocional, que de agudizarse se puede convertir en un estrés agudo o crónico.

El Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca (TESI) da inicio el 13 de septiembre de 1999 por medio del decreto del Ejecutivo del Estado de México, el cual fue publicado en el mismo año.

El TESI es un organismo público descentralizado de carácter estatal, con el fin de apoyar en la consolidación de programas de desarrollo de educación superior tecnológica en la entidad, dictaminada por la Administración del Gobierno Estatal.

Da comienzo a las actividades académicas de manera provisional en la escuela secundaria José Antonio Álzate en la unidad habitacional de San Buenaventura para el 2002 en el Colegio de Bachilleres del Estado de México (COBAEM) en la misma unidad. Fue en el año 2005 que fueron entregadas las instalaciones del TESI CON ubicación en el km 7 de la carretera Ixtapaluca-Coatepec, Estado de México.

El TESI inicio con la oferta de las carreras de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Informática con 103 alumnos.

En la actualidad la institución cuenta con una mayor demanda, contando con una matrícula de 2,000 estudiantes aproximadamente.

Se pretende ser una escuela a nivel superior de importancia e impacto en la región, la oferta de carreras hasta el día de hoy es de 7 y un posgrado en Administración, se mencionan a continuación.

- La Ingeniería en Sistemas Computacionales.
- La Ingeniería Ambiental.
- La Ingeniería Electrónica.
- La Ingeniería en Informática.
- La Licenciatura en Administración.
- La Ingeniería Biomédicas.
- Arquitectura
- Maestría en Administración

Misión

Formar profesionistas con visión humanística, competitivos a nivel internacional, comprometidos con el desarrollo económico, político, social y cultural, proporcionando una oferta educativa de calidad que atienda los retos y desafíos de conocimiento, para que a su egreso contribuyan al desarrollo de los sectores productivo y social.

Visión

Ser una institución ampliamente reconocida por la formación integral e innovadora de sus estudiantes con programas de calidad certificados y acreditados pertinentes e incluyentes, impulsando el crecimiento internacional y contribuyendo a través de la transferencia del conocimiento para la investigación aplicada y desarrollo tecnológico con base en una cobertura de igualdad y no discriminación, para el desarrollo sustentable del estado y del país

Los valores del Tecnológico son:

- La Igualdad
- El Respeto
- La Integridad
- La Honestidad
- El Compromiso

Objetivos

Formar profesionales, docentes e investigadores aptos para la aplicación y generación de conocimientos, con capacidad crítica y analítica en la solución de los problemas, con sentido innovador que incorpore los avances científicos y tecnológicos al ejercicio responsable de la profesión, de acuerdo a los requerimientos del entorno, el estado y el país: Realizar investigaciones científicas y tecnológicas que permitan el avance del conocimiento, el desarrollo de la enseñanza tecnológica y el mejor aprovechamiento social de los recursos naturales y materiales que contribuyan a la elevación de la calidad de vida comunitaria; Colaborar con los sectores público, privado y social en la consolidación del desarrollo tecnológico y social de la comunidad: Realizar programas

de vinculación con los sectores público, privado y social que contribuyan a la consolidación del desarrollo tecnológico y social; Realizar el proceso enseñanza-aprendizaje con actividades curriculares debidamente planeadas y ejecutadas: y Promover la cultura regional, estatal, nacional y universal especialmente la de carácter tecnológico.

El TESI es un recinto de profesionales y futuros profesionales que ofrece educación en las diferentes carreras y maestría, el docente es el punto clave para transmitir conocimiento, este al fallar en su labor ofrecerá profesionistas deficientes al campo laboral y futuras generaciones.

1.2 Formulación del Problema

Si bien es cierto que el individuo vive a un ritmo de vida que le hace generar diferentes trastornos entre ellos el estrés, ello en un sistema presencial, a raíz de la pandemia que se originó a finales del 2019 a la fecha, genera una desorientación de los medios y recursos disponibles, posterior a ello se determina una integración presencial considerando un sistema híbrido (virtual y presencial), donde poco a poco el TESI ha venido retomando en su totalidad las actividades presenciales.

En este sentido se llega a la siguiente interrogante, ¿Cómo se relaciona el estrés por medio de las variables capacitación docente, grado de escolaridad, estado civil, jornada y clima laborales en TESI?, esto se podrá conocer a través de un formulario electrónico (cuestionario) que se realizará a los docentes.

Debido a la pandemia por Covid-19, la vida laboral para todo el personal del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca se vio afectada, cambiando las actividades de docencia y administrativas de presenciales a vía remota. El hecho radica que al llegar la pandemia de forma inesperada se generaron estrategias improvisadas para lograr los objetivos planteados de manera previa en TESI, provocando un estado aflicción y temor a que sucederá tanto en la institución como de forma mundial

Es importante mencionar que el estudio de las variables detonantes de estrés, afectan no solo la calidad de vida del docente, llevando de la mano a la sociedad. Uno docente que no se encuentre en una estabilidad emocional puede ver mermada su actividad frente a grupo, donde los estudiantes serán los próximos profesionistas y el docente en su labor contribuye totalmente en que haya egresados capaces de realizar las actividades laborales es por ello importante analizar dichas variables.

Los docentes al no lograr equilibrar las variables que se analizarán pueden ver afectada su labor dentro y fuera del aula generando un clima laboral hostil, que puede generar en el Tecnológico un bajo rendimiento en el docente y por lo tanto a los educandos, así como rotación de profesores, lo cual puede repercutir en las

actividades de enseñanza de los alumnos ya que habría un retraso en las instrumentaciones que se trabajan, generar nuevos procesos de reclutamiento selección y contratación de personal que directamente se vería reflejado en la capacitación docente.

Las variables de estudio de la tesis, que a lo largo de los diferentes momentos de la pandemia han cambiado los modos de vida de los docentes, al realizar el análisis se verá el impacto de éstas con el estrés y poder generarse estrategias para que esta sintomatología pueda ser combatida y atendida de querer trabajarse en el departamento correspondiente de la institución.

1.3 Justificación

La tesis es justificada debido a que el estrés se muestra presente en los docentes del TESI por las diferentes emociones de alerta que se presentan por las diversas circunstancias de la vida que estos experimentan dentro y fuera del aula, pero este se vio reflejado aún más en la pandemia por Covid-19 ya que vino a mostrar que tan vulnerable es ser humano en sus emociones.

La necesidad de estudiar el impacto de estrés en los docentes, por medio de las variables capacitación, jornada laboral y clima laboral, radica en el año 2021 en el mes de febrero por parte del TESI, donde se impartió un curso denominado Profesor Coach, los docentes tuvieron la oportunidad de presentar la realidad que vivían durante el confinamiento, algunos mostrando sintomatologías en cuerpo como ataques, nerviosismo, preocupación, ansiedad, depresión por el encierro y no saber que sucedería, un clima de trabajo austero, algunos docentes mencionaban sentir miedo debido a que algunos perdieron familiares a causa de la pandemia, otro factor importante que mencionaban es la forma de trabajar en línea ya que como docentes se realizó una adaptación y fusión con las tecnologías como lo fueron las plataformas digitales donde los docentes no estaban capacitados y de una manera se llegó a la improvisación, vale la pena mencionar en algunos casos el no contar en casa con las herramientas necesarias como computadora e internet.

Ya con incorporación del trabajo híbrido se generó un desequilibrio en los docentes ya que se tuvo que reestructurar nuevamente la forma de laborar, en el caso de Tesi fue poco tiempo, se trabajó de manera híbrida pocas semanas, ya en el 2022 en periodo escolar 2021-2022/2 se inició el trabajo presencial y nuevamente adaptarse, por lo que el docente ha venido experimentando muchos cambios en estos últimos 3 años.

Acoplarse a las medidas sanitarias, como el uso de gel antibacteriano mejor conocido como gel antibacterial, el uso necesario del cubrebocas, mantener la sana distancia y en el caso de TESI, responder diariamente una encuesta diaria de Covid implementada por el Estado de México.

Agrando el miedo de la comunidad TESI al trasladarse a las instalaciones y poder contraer el virus tanto en el transporte colectivo como en la escuela.

El docente en la vida es un elemento primordial ya que brinda la instrucción al alumno para poder afrontarse a la vida laboral con el conocimiento adquirido, en el caso de Tesi siendo una institución de nivel superior.

Debido a ello un docente forma parte primordial para el presente y futuro de una sociedad y al no contar los profesores con dicho equilibrio emocional se refleja en una merma entre el conocimiento adquirido por el alumno.

1.3.1 Justificación teórica

Este proyecto tiene como propósito realizar un comparativo durante el confinamiento por Covid 19 y la actualidad ya que hemos pasado por etapas después del confinamiento con un regreso híbrido y ya actualmente de manera presencial en el TESI.

1.3.2 Justificación práctica

Dicho proyecto, busca realizar una serie de cuestionarios a los docentes de TESI en las carreras de ingeniería en sistemas computacionales y ambiental, para poder analizar qué impacto tienen las variables, y clima laboral con el estrés, en estas etapas que los docentes para ser concretos han venido viviendo, con el confinamiento y en la actividad docente actual.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Hi: Las variables capacitación, jornada laboral clima laboral se relaciona con el estrés de los docentes del TESI en la pandemia Covid 19.

1.4.2 Hipótesis específica

Hipótesis Alternativa (Ha)

Ha: Las variables capacitación, jornada y clima laboral, son detonantes de estrés, se generará un bajo desempeño en las actividades docentes del TESI en tiempos de pandemia por Covid 19.

Hipótesis Nula (Ho)

Ho: La capacitación, jornada y clima laboral no son variables generadoras de estrés, el docente no mostrará bajo desempeño en las actividades académica durante la pandemia por Covid 19.

1.4.3 Variables

Las variables son aquellas características de las cuales obtendremos información por medio de datos, se cuenta con dos tipos de variables dependientes e independientes.

1.4.3.1 variable dependiente

El Estrés es un estado emocional en el ser humano, el cual tiene un gran impacto en las actividades que desempeña.

1.4.3.2 variables independientes

Las variables independientes son aquellas que se presentan como causa y condicionante de una variable dependiente, en este caso se describen cada variable a analizar en el proyecto.

La capacitación la cual es la actividad enfocada a la preparación y formación de los colaboradores en una entidad de acuerdo al puesto que va a desempeñar, este proyecto es enfocado a los docentes de TESI.

El clima laboral, el lugar o espacio en donde un colaborador desempeña su actividad productiva en un entorno saludable y finalmente la jornada laboral la cual representa el tiempo en el que un colaborador desempeña su actividad productiva y esta estipulada en un contrato laboral.

La jornada laboral la cual representa el tiempo en que un colaborador desempeña su actividad productiva y esta estipulada en un contrato laboral; al exceder dicho tiempo este labora tiempo extra, por lo que se extiende la jornada.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar las variables capacitación, jornada y clima laboral en los docentes de Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca como generadoras de estrés en la pandemia Covid 19.

1.5.2 Objetivos específicos

Descubrir si el clima laboral del docente del TESI, es una variable de estrés.

Explicar la manera como se relacionan las variables capacitación, jornada y clima laboral con el estrés

Concluir por medio de la realización de un cuestionario, si los docentes del TESI han padecido estrés relacionado con las variables antes mencionadas en la pandemia Covid 19.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

A fines de 2019, se descubrió en China un nuevo virus llamado COVID-19. Debido a la velocidad y gravedad de su propagación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la declaró pandemia el 11 de marzo de 2020. Así, podría pensarse que se trata de alarmas similares a anteriores y, por ejemplo, a la amenaza de pandemia de gripe aviar en el 2003 o a la epidemia de SARS (que estalló en el sureste de China, a principios de 2003, la pandemia de gripe H1N1 en 2009 y el brote del virus del Ébola en África 2014. La gripe española, que fue un predecesor lejano de la pandemia entre 1918 y 1920. mató a 50.000.000 de personas por año.

Pero el nuevo virus ha surgido rápidamente como altamente contagioso y transmisible en casi todo el mundo, por lo que las personas que siguen la alarmante noticia de la devastación causada por el COVID-19 en varios países, incluido el primer mundo, están creando mucha incertidumbre (Cásares de Gill, Gill, & Galeano, 2020).

Cabe señalar que en los párrafos antes mencionados el mundo ha presentado de manera local, regional, nacional internacional y global, diferentes desastres ya sean naturales o provocados por el mismo hombre, lo que sí es una realidad son las bajas que se han tenido.

En la tesis compete el estudio de una realidad que hasta el momento no ha sido controlada al cien por ciento y a lo largo de esta, se han desprendido diversas vertientes sobre cómo surgió dicho virus Covid- 19, lo que sí es importante destacar es que la vida de todo ser humano se vio modificada ya sea en pocas o varias actividades cotidianas y un gran avance que se ha tenido a diferencia de otro tipo de eventualidades similares que vino a ser de mucha utilidad lo fue y es la tecnología, ya que en la etapa de confinamiento se estuvo viviendo en cada hogar en una especie planetas diferentes aislados los unos de los otros, no contando con la noción de cuando acabaría dicho virus, muchas de las actividades básicas llegaron a un punto de escasez esto por lo menos en la zona oriente del Estado de México, debido a que

cuando se salía a cubrir la canasta básica encontrabas los contenedores vacíos en los centros comerciales, debido a que las familias en una especie de anticipo se provenían, la economía colapso, principalmente con los despidos masivos aparentemente justificados en las empresas por el Covid-19, donde ese despido representaba el despido de un o una proveedora de familia.

Todo complico aún más la convivencia en casa ya que no había entradas de dinero para cubrir necesidades, aunado a que las personas ya estaban acostumbradas a un ritmo de vida, donde algún integrante de la familia salía a trabajar, otro/a labores de casa, los que salían a estudiar, este cambio tan drástico trajo un desconcierto no solo en la zona de Ixtapaluca también de manera mundial, donde el caos de estar viéndose los unos a los otros, no poder salir, más la paranoia de poder contagiarte, escuchando en las noticias muertes a diario por Covid-19, termino desestabilizando al ser humano no importando su edad o estrato social.

La pandemia trajo modificaciones en los hábitos de las familias, así como vicios, uno de los aspectos que este proyecto presenta es poder analizar como en la actividad laboral siendo especifica la docencia en TESI, fue un antes y después del confinamiento para los estos, debido a que se fueron enfrentados a retos como el impartir clases en línea, conociendo diversas plataformas, apoyando a sus familias y a los mismos estudiantes.

Los jóvenes entre 17 a 25 años que son las edades promedio de los alumnos de la institución tomaron el papel de proveedores en casa, por los despidos de sus padres, el que no contarán con computadoras personales, ni internet por la zona en la que viven, del municipio de Ixtapaluca o colonias aledañas que por el momento aun cuentan con dichos servicios, la problemática empeoro, ya que el docente tenía la misión de poder hacer llegar el conocimiento ya sea por medio de plataformas, celular correo electrónico, redes telefónicas (redes sociales) para los estudiantes y docentes fue toda una odisea el tiempo de confinamiento lo cual impactaban y aun de manera personal impacta

Algo que sucedió, que la enseñanza se transmitiera al alumno lo mejor posibles, que se descuidó al docente, ya que durante el confinamiento lo que se brindó de apoyo para este, fueron cursos en el uso de plataformas cuando no se contaba realmente con la infraestructura necesaria para hacerlo y el docente en algunos casos se vio en momentos emocionales de desesperación afectando su salud.

En el Tesi el apoyo que se brindo fue la realización de un curso llamado Profesor Coach durante una semana en el mes de febrero del 2021, en el cual el profesor tuvo la oportunidad de externar sus puntos en el campo laboral y emocional, lo cual llamo la atención el escuchar intervenciones de docentes que hablaban de las situaciones personales que enfrentaban, algunos depresión, no solo en ellos también en los integrantes de su familia, tristeza, desesperación, enojo, frustración, como la jornada laboral era casi de 24 horas, responder mensajes de alumnos a toda hora, ansiedad, el clima laboral tan austero, la capacitación enfocada en plataformas y el docente como ser humano fue olvidado.

Este curso ayudo a muchos a realizar una especie de catarsis, pero solo quedo en ello y cada uno tuvo que buscar su forma de enseñanza.

El docente es un ser humano, el cual también conforme pasa el tiempo tiene una serie de cambios y las edades de los docentes en el Tesi es bastante variada desde jóvenes de 22 años hasta personas de la tercera edad considerando ello también es un detonante de estrés entre el docente.

Uno de los problemas más comunes que afectan a los docentes en la actualidad es el estrés, pues requiere de mucha responsabilidad y la sociedad no le presta la atención que merece. Zúñiga & Pizarro (2018) mencionaron que el estrés laboral se acompaña de varios cambios fisiológicos y psicológicos; es difícil mantener el máximo rendimiento en el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve, salvo una serie de actividades que provocan cansancio, cambios de humor, cambios de actitud, exigencias Además de la abundancia de documentos curriculares, el papel de los

docentes en la educación de los estudiantes puede afectar las relaciones laborales, sociales y familiares. (Bada, Salas, Castillo, Arroyo, & Carbonell, 2020)

“El estrés laboral se caracteriza por presentar tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.” (Bada, Salas, Castillo, Arroyo, & Carbonell, 2020)

El estrés laboral puede tener un impacto financiero en las organizaciones debido al ausentismo y problemas de productividad. Por otro lado, el clima organizacional se entiende como un conjunto de rasgos característicos del ambiente laboral organizacional en el que se encuentra una persona, el cual está directamente relacionado con el trabajo, el ambiente físico y las relaciones interpersonales. (Bada, Salas, Castillo, Arroyo, & Carbonell, 2020)

El clima laboral es una variable de estudio en este proyecto debido a que, el ser humano al realizar una actividad productiva en una entidad, este percibe un sueldo o salario, con diferentes objetivos entre los principales y requeridos lo son cubrir deferentes necesidades para la subsistencia en la sociedad, por consiguiente, al emplearse se convierte en un colaborador que desarrollará su trabajo de acuerdo a su perfil de conocimientos y habilidades, interactuando con los diferentes puestos que muestran los organigramas de las empresa y los espacios.

Es allí donde interviene el ambiente organizacional, la interacción entre el colaborador con su entorno y pueden surgir diferentes circunstancias de manera positiva que influyan en un ambiente adecuado para empleado (se sienta cómodo) o negativa (se sienta incomodo) que genere mermas no solo en parte de producción también en un punto muy importante y que en los diferentes entes económicos no percibían como importante la salud física y emocional enfocándose únicamente a la generación de utilidades económicas dejando de lado al trabajador viéndolo como una mercancía más.

En este documento se enfatiza como el clima laboral tiene una relación con el estrés en los docentes de TESI, siendo estos la mayor cantidad de colaboradores en la

escuela, ellos serán analizados por medio de diferentes cuestiones que darán respuesta a dicho impacto, mencionando que una organización que no cuenta con clima laboral adecuado genera rotación ósea cambios que impactan en áreas específicas y de manera general.

Los docentes que laboran en instituciones públicas tienen diversas características personales que se ven directamente influenciadas por las condiciones externas, afectando así su desempeño laboral y las relaciones interpersonales con los estudiantes. En este sentido, el director representa la dirección de la institución educativa. Un individuo debe tomar la decisión correcta en el momento adecuado, y todo su personal docente y administrativo debe ser una parte activa del proceso de toma de decisiones. Un clima organizacional óptimo satisfará a los docentes, lo que repercutirá en la calidad de la educación. (Bada, Salas, Castillo, Arroyo, & Carbonell, 2020)

En este sentido, las actividades de aprendizaje en cualquier nivel son muy estresantes, y las horas de trabajo suelen exceder las horas prescritas. Como sector educativo, la parte de la remuneración debería ser más alta, pero un docente antepone una carrera de servicio público, se enfrenta a diversas realidades en el contacto diario con los estudiantes, lo que en ocasiones puede conducir a un deterioro gradual de su salud y bienestar. como resultado. en la depresión y la negatividad, lo que puede provocar distanciamiento de los estudiantes y tolerancia hacia su entorno, afectando el proceso de aprendizaje. (Bada, Salas, Castillo, Arroyo & Carbonell, 2020)

Al mismo tiempo, existe evidencia de que, en las instituciones educativas públicas, un ambiente de trabajo desfavorable y las malas relaciones entre pares pueden aumentar la incidencia de estrés laboral, lo que a su vez conduce a procesos fisiológicos y patológicos relacionados con la salud mental, como el desempeño psicossomático. (Bada, Salas, Castillo, Arroyo, & Carbonell, 2020)

“No obstante, en toda institución educativa existen riesgos psicosociales que están relacionados directamente con la organización y gestión del trabajo dentro del aula de

clase, y representa un problema relevante de salud laboral.” (Bada, Salas, Castillo, Arroyo, & Carbonell, 2020)

De acuerdo al proyecto si existen artículos, semejantes que hablan sobre los docentes a diferentes niveles académicos y su relación con el estrés, el estado civil y grado de escolaridad, capacitación, jornada laboral y clima laboral, más aún relacionado con la pandemia de Covid 19 ya que trajo para los docentes de todos los grados académicos, en este proyecto se enfoca a los docentes del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, como han tenido algún tipo de interacción con el estrés generado por la capacitación, grado académico, estado civil y clima laboral encaminado a los docentes de las academias de Sistemas Computacionales e Ingeniería Ambiental. Por mencionar algunos artículos ensayos y revistas se encuentran los siguientes.

Se inicia con el artículo.

Motivación y clima laboral del personal de la unidad estructural universitaria.

Examina la motivación y el entorno laboral de los empleados de las instituciones de educación superior. La muestra incluye 473 profesores y administradores de tiempo completo en tres universidades privadas en Lima, Perú. Según el enfoque de McClelland y Litwing, los instrumentos utilizados son dos escalas de motivación y clima laboral. La efectividad y confiabilidad de estas herramientas están bien documentadas la información fue procesada con la herramienta SPSS, los resultados mostraron un nivel medio de motivación y clima laboral, solo las diferencias en motivación organizacional fueron a favor de los docentes y funcionarios que tienen más de cinco años laborando; sin embargo, este no fue el caso para el ambiente de trabajo, y no se encontraron diferencias en ninguna de las variables examinadas. Esto enfatiza la necesidad de un liderazgo adecuado en los sistemas de toma de decisiones y comunicación. (Carrillo, 2000)

En cuanto al artículo de motivación y clima laboral realizado en el Perú muestra niveles medios de en estas dos variables, muestra una realidad de manera internacional como dichas variables son detonantes de estrés no solo en el TESI también en otros países,

lo curioso surge es que es un estudio realizado en un país Latinoamérica y tercermundista.

En seguida se muestra un ensayo denominado.

El artículo “Educación Superior y acciones para el Regreso a la Nueva Normalidad” tiene como objetivo analizar el impacto de la pandemia provocada por el virus Covid-19, con especial atención a la educación superior y las medidas académicas y administrativas tomadas durante la pandemia. desde el país, Una aproximación estratégica a la recuperación postpandemia de la educación superior en el país, desde la perspectiva de las instituciones de educación superior, las ONG y los organismos mexicanos de acreditación encargados del aseguramiento de la calidad. Estrés laboral: Es una relación con la comprensión emocional y factores demográficos, así como ocupacionales. (Toscano, Contreras, & Barón, 2020, pág. 66)

El estrés laboral se ha convertido en un grave problema en las organizaciones. El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre la inteligencia emocional, factores demográficos y profesionales y el estrés laboral. Para ello, se realizaron dos encuestas a 223 empleados de una organización pública del Perú, y se analizaron las relaciones entre variables a tres niveles de detalle: estructura, dimensión y subdimensión. Los principales resultados mostraron que las personas con mayores niveles de inteligencia emocional estaban menos estresadas en el trabajo. Además, los profesionales de mayor edad y las personas de alta dirección y áreas de apoyo experimentan un mayor estrés laboral en forma de recursos personales y tensión. La conclusión enfatiza la importancia de estudiar la relación entre variables para encontrar formas de enfrentar este fenómeno y evitar sus efectos. Se proporcionan recomendaciones para futuras investigaciones e implicaciones prácticas para las organizaciones. (Gabel- Shemueli, Peralta, Paiva, & Aguirre, 2012, pág. 271).

Nuevamente se presenta un ensayo en Perú pero ya enfocado en una realización de un trabajo basado en la pandemia Covid 19 donde el protagonista en el docente es el estrés y se logra observar como las edades de los colaboradores repercuten no porque sean jóvenes y mayores sino por la sensibilidad e individualidad que posee

cada individuo, ya con estos dos articulo y ensayo se nota y comprueba existen variables detonantes de estrés entre los docentes, en el caso de TESI las variables a estudiar y ya antes mencionadas son capacitación, grado de escolaridad, estado civil, jornada laboral y clima laboral.

El estrés docente en tiempos de pandemia

Factores detonantes de estrés en la docencia en tiempos de pandemia

Durante el período de Covid-19, varios factores causan estrés laboral para los docentes. Una de ellas es cambiar las actividades habituales, pues la adaptación de las asignaturas al nivel virtual requiere un doble trabajo y destaca situaciones donde algunos docentes tienen que resolver situaciones técnicas. El uso de herramientas nuevas y desconocidas generaba días de trabajo estresantes debido a los cambios que se avecinaban. La exclusión social es otro factor importante porque se implementó como una medida para proteger la salud de la comunidad universitaria. Esto ha resultado en una falta de interacción cara a cara entre estudiantes y profesores, lo cual es esencial para un aprendizaje óptimo. Otra actividad en la que el docente solía participar era la comunicación entre pares. (Cortés R. J., 2021)

La convivencia humana es necesaria para crear relaciones sanas que equilibren las cargas de trabajo asignadas, por lo que la distancia social se asimila negativamente, lo que atenta contra el bienestar mental y la salud física. Durante la adaptación aparecieron otras condiciones que dificultan la estabilidad emocional de los docentes. La incertidumbre y el miedo eran elementos muy negativos, las noticias constantes en las que el panorama no mejoraba en nada, la preocupación por la salud propia o de un ser querido eran situaciones que ponían a la persona en riesgo de desarrollar problemas mentales como los trastornos alimentarios. ansiedad intensa y depresión. (Cortés R. J., 2021)

La forma más común de diagnosticar el estrés es a través de un examen por un especialista. Realizarán uno o más cuestionarios para identificar casos de pacientes estresados. Un cuestionario muy utilizado es la escala de estrés observado (diseñada

para medir el nivel de estrés en determinadas situaciones de la vida). Aún otros valoran los eventos estresantes de la vida o las consecuencias emocionales que pueden ocurrir cuando una persona experimenta mucho estrés. Estas escalas fueron desarrolladas por Cohen Kamark y Mermelstein. Originalmente constaba de 14 preguntas y debía tener un valor entre 0 y 4, donde 0 es nunca y 4 siempre. (Gallardo, 2021)

2.2 Marco histórico

Se cree que el estrés es un mecanismo que entra en juego cuando una persona se encuentra en una situación que está demasiado lejos de sus recursos. Entonces están confundidos y tratan de cumplir con las demandas que se les imponen para superar estas dificultades. En estas situaciones, los individuos experimentan una sobrecarga que afecta su salud física, psíquica y personal. Hay muchos factores que generan el estrés, pero este no siempre actúa de forma negativa, también puede ser estrés positivo. En este último caso el estrés actúa como un sistema general de adaptación del individuo al medio. Por ejemplo, el estrés puede ocurrir cuando alguien contrae los músculos para generar una temperatura más alta en su cuerpo cuando tiene frío. (Gallardo, 2021)

El estrés es esencial para la vida, tenía mucho sentido hace miles de años cuando la gente cazaba y les advertía del peligro. Los incidentes son muy distintos actualmente, cuando situaciones de la vida diaria o laborales nos obligan a activar este mecanismo de estrés sin poner en riesgo la vida. "Básicamente, no está mal", dijo Víctor Pérez Solá, director del servicio de salud mental del Hospital del Mar de Barcelona e investigador de Cibers. Por ejemplo, si un ser humano tiene que hacer una actividad compleja y logra solucionarla y no tiene ese nivel de alerta o estrés, su rendimiento disminuirá. En el otro extremo, si el nivel de estrés y vigilancia se eleva por encima del nivel aceptable, la persona se derroca. "Entonces, un poco de estrés "saludable" puede conducir a un mejor desempeño y más confianza en sí mismo. (Gallardo, 2021)

Así, el estrés estimula a la víctima a enfrentarse a una situación importante, como la pérdida de un ser querido, la quiebra financiera o la amenaza de matrimonio. También puede servir como mecanismo de reacción, y según la Sociedad Española para el Estudio del Estrés y la Ansiedad (SEAS), el estrés se manifiesta en la primera fase de activación o cuando la persona está a punto de combatir el estímulo; seguida de una fase de mantenimiento del estado hiperactivo, y finalmente, superada la situación, una fase de agotamiento con una rápida disminución de la hiperactividad. Para adaptarnos a demandas o necesidades, activamos procesos de estrés que nos permiten

adaptarnos y expresarnos a través de reacciones, por ejemplo, acelerando nuestro pensamiento, utilizando comportamientos más dinámicos, aumentando nuestra eficacia para afrontar determinadas situaciones. (Gallardo, 2021)

A lo largo del día, podemos manejar el estrés sin consecuencias negativas, y también puede contribuir a aumentar la autoestima, mejorar el rendimiento y superar desafíos y establecer metas. Cuando la energía y recursos que posee la persona tanto físicos como emocionales no se recuperan, empieza a manifestarse dolor. Si esto sucede, puede causar un desgaste grave en el cuerpo. Antonio Cano Windel, presidente de SEAS, puso un ejemplo de la situación de los estudiantes: cuando comienza la temporada de exámenes, duermen menos de lo que el cuerpo necesita y se producen cambios, como el envejecimiento celular. (Gallardo, 2021)

Según la Asociación Americana de Psicología (APA), existen dos tipos de estrés de fase normal: Estrés agudo que ocurre durante un período corto de tiempo y en general se resuelve rápidamente. Es común en todo el mundo y puede aparecer cuando estás pasando por un proceso nuevo o emocionante o cuando estás pasando por una situación difícil como un divorcio, debido a su corta duración, no suele causar mayores problemas de salud y estrés crónico dura más que el estrés agudo, este tiempo puede variar de semanas a varios meses. Las personas que sufren este tipo de estrés pueden acostumbrarse tanto a la situación desencadenante que no se dan cuenta de que la están viviendo y terminan con problemas de salud. Por lo general, sucede cuando las personas no ven una salida a situaciones difíciles y frustrantes y, a veces, es el resultado de experiencias internas de la infancia que permanecen latentes hasta el día de hoy. (Gallardo, 2021)

La pandemia Covid 19, no es la única contingencia que el mundo ha enfrentado, llegando a cambiar hábitos en la vida de los seres humanos; están las guerras que se han venido enfrentando desde los últimos dos siglos por mencionar se tiene la primera guerra mundial en 1914 la cual tuvo una duración de 4 años fue una lucha entre países europeos quienes eran las grandes potencias en la industria (Alemania, Austria e Italia) quienes conformaron la triple alianza y por otro lado se encontraban las naciones de

Francia, Inglaterra y el Imperio ruso, donde participaron aproximadamente 70 millones de militares.

Al concluir esta primera guerra, se dio paso a la segunda la cual tuvo inicios en 1939 con una duración de 6 años, donde la nación alemana invadió al país polaco, donde se vislumbraban 2 grandes alianzas por un lado la del eje integrada por Alemania, Japón e Italia y el grupo de los aliados conformado por Inglaterra Reino, Estados Unidos, Francia y también Rusia, donde murieron más de 50 millones de personas por la ambición del líder austriaco Hitler el cual era líder del llamado partido nacionalsocialistas.

Es primordial resaltar que este personaje fue el principal causante de grandes cambios en la vida de las personas de dicha época debido a que gente vivía atemorizada por los ataques militares y tenía que permanecer en casa o esconderse, en este caso el pueblo judíos, los cuales eran llevados a los diferentes campos de concentración y eran tratados de manera inhumana hasta llegar al punto de llevarlos a cámaras de gas y someterlos a trabajos forzados y jornadas laborales excesivas, dichas personas no eran alimentadas de manera adecuada, se puede decir que morían por diferentes causas.

Se hace memoria de estos dos eventos que marcaron la historia de la humanidad, porque la vida del ser humano se vio afectada en tener que esconderse para poder sobrevivir y no fueran encontrados por los países que conformaban el eje y existen una similitudes con lo que es la pandemia de por Covid 19 que hasta la fecha no se ha promulgado el fin de esta, la sociedad sufrió grandes cambios teniendo que llegar a un confinamiento al cual no se le veía fin y tener que cuidarse del no contagiarse ya que no se conocía la reacción que podía generar el contraer dicho virus, en este caso la ciudadanía se protegía y cuidaba del virus mientras en las guerras se escondían de los enemigos donde la historia maneja que el grupo del eje fue el responsable de tanta masacre de civiles y militares no importando edades ni sexo.

Vale la pena mencionar otro suceso que marco la vida de los seres humanos de manera mundial la cual se ubica a finales de la primera guerra mundial la gripe española.

La población en todo el globo terráqueo vive con mucha incertidumbre y preocupación los terribles efectos del Coronavirus en sector salud y económico. Ante esta realizada, sería recomendable volver en el tiempo, hasta la gripe del año 1918.

Con la expansión del Covid 19 la economía mundial se vio mermada, y el mundo no encontraba estrategias para lograr una estabilidad económica que podría paralizar totalmente la actividad económica debido que no hay actividades de compra y venta debido a que en gran parte del mundo gran cantidad de empresas de los diferentes sectores productores se vio en la necesidad de cerrar sus empresas sobre todo si no pertenecían a entidades de necesidades primarias. Es por ello por lo que la pandemia trajo a la humanidad una experiencia inédita, como lo fue la gripe española con una pérdida entre 21 y 50 millones de defunciones

Todo comenzó en 1918, el último año de la Primera Guerra Mundial. Sin embargo, existen versiones muy diferentes sobre el origen. Algunas personas afirman que el virus estalló en los cuarteles estadounidenses y se propagó a Europa cuando el ejército norteamericano se dirigió al viejo continente. En cambio, otras hipótesis apuntan a China como el origen de la referida gripe. (López, 2020)

Una revisión sistemática publicada actualmente se estudió factores que exacerbaban las respuestas de estrés durante la cuarentena. Como primera variable, los autores indican la duración del aislamiento. En este sentido, sugieren que el aumento del tiempo de aislamiento aumenta el riesgo de estrés postraumático y reduce las conductas relacionadas con la proximidad física. Por lo tanto, sugieren que el aislamiento por más de 10 días aumenta los síntomas del TEPT. También mencionaron el miedo a la infección como una fuente de gran ansiedad y estrés. Este miedo se manifiesta tanto en relación con la propia infección como con la posibilidad de contagiar a familiares y allegados. (Pérez, Castillo, & Luzardo, 2021)

El término “estrés” derivado del latín stringere” que significa oprimir, “apretar” o “atar”. En el siglo XVII la palabra estrés se utilizó frecuentemente para expresar el sufrimiento, la privación, las pruebas, calamidades y adversidades que tenían que padecer las personas” (Gomez, 2002, pág. 274).

En general, existen varios factores estresantes psicosociales en la vida laboral, que a veces conducen a un conflicto emocional debido a demandas irrazonables o incapacidad para mantenerse al día con el trabajo. Ante las necesidades laborales, se dispara el mecanismo de activación, toma de decisiones más rápida, proceso de acción más corto y pensamiento más organizado. De esta forma, se mejora el rendimiento al aumentar la productividad de los empleados.

La Resolución 2646 de 2008 tiene como objetivo dar los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional, el presente artículo presenta de una forma concisa y entendible para el empleado en general, el significado de los factores de riesgo psicosocial y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en su salud. (Díaz, Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial, 2011, pág. 80)

Una vez que el área de Salud Ocupacional comenzara a abordar la relación salud mental y trabajo, se fue haciendo entre los empresarios y trabajadores un tema de obligado cumplimiento, más aún con lo estipulado en la Resolución 1016 de marzo de 1989, Artículo 11 donde se considera la intervención del subprograma de higiene en la identificación de los agentes de riesgo en el trabajador, como los psicosociales. El comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS), define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo,

todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción(...) (Díaz, 2011, pág. 81)

El Ministerio de la Protección Social formula normas y especifica obligaciones para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo e identificar las causas fundamentales de la morbilidad causada por el estrés laboral. (Díaz, 2011, pág. 82)

2.3 Bases Teóricas

Teorías

Según la teoría basada en la respuesta.

El concepto de estrés se divide en estrés moral (o eustrés) y angustia. Los eustrés son reacciones positivas ante situaciones amenazantes, mientras que el distrés es el fracaso de esta adaptación, manifestado en las emociones negativas del individuo. (Guerrero 1996)

Desde este primer enfoque basado en la respuesta, la relevancia le pertenece al concepto de estresor (aquello que produce la reacción) y respuesta (cómo se manifiesta); y la posibilidad de ver al estrés como factor detonante de motivación (eustrés) o como demanda descomunal (distrés). (Zavala, 2008, pág. 68)

La teoría basada en la respuesta hace una gran mención donde el ser humano mantiene niveles de estrés, pero que por sí mismo puede lograr canalizarlos de manera positiva, con ello logra el equilibrio de sus emociones y el desprendimiento de adrenalina no es malo, más bien lo impulsa a poder realizar sus actividades de manera responsable y hasta organizada disfrutando dicha actividad.

Walter B. Cannon "Reacción de alarma."

Puede considerarse uno de los padres de la teoría del estrés, y su trabajo se centró en los aspectos adaptativos de la respuesta al estrés ante situaciones de emergencia. En 1915, Cannon propuso su "reacción de alarma" para explicar el aumento de la secreción de adrenalina después de que el cuerpo ha estado expuesto a cualquier estresor: así demostró que continuaba como una forma de adaptarse a situaciones estresantes. (Gomez, 2002, pág. 274)

Como se puede observar el estrés es un padecimiento que viene acompañando al ser humano desde inicios de la humanidad cuando este se siente presionado, es por ello que hay varios especialistas encargados del estudio de dicho padecimiento ya que a

mi punto de vista este surge cuando las personas se sienten que alguna actividad sale de control y la pandemia que dio inicio a finales del 2019 y se agudizó de manera globalizada ya en el 2020, trayendo consigo diferentes cambios en la vida cotidiana, ya que todo se realizaba al interior de los hogares y género en la población sensaciones de encierro, modificaciones en las formas de trabajar, para ser generales en los hábitos de la humanidad.

También tenemos otro experto en estrés, Hans Selye, uno de los principales defensores de la teoría del estrés, quien también es considerado otro padre. Selye describe los efectos patológicos del estrés crónico. (Gómez, 2002, pág. 275).

Al contrario del ser humano que no logra equilibrar el estrés (distrés) genera tensión en su mente y cuerpo llegando a tener sintomatologías que su cuerpo requiere sacar para poder relajarse, es allí donde vienen las enfermedades que terminan en itis y en el caso de este proyecto se pretende corroborar analizando si la capacitación, estado civil, grado académica, jornada laboral y clima laboral son totalmente detonantes de estrés en el docente del TESI en tiempos de pandemia que aún no concluye.

Esta teoría permite no solo poder identificar en los docentes, también en cada ser humano si el estrés puede ser un aliado en el día a día o una limitante para no vivir en plenitud cada actividad realizar y los docentes del TESI constantemente están en esta labor de lograr que el estrés traiga consigo consecuencias positivas a pesar de las adversidades para desarrollar catedra lo más óptimo que se pueda.

Según Cano y Pérez Sol, la pandemia de coronavirus de marzo de 2020 ha creado suficientes factores estresantes como para que aumenten los problemas de salud relacionados. Entonces, si bien la incertidumbre sobre el futuro, las preocupaciones financieras y la falta de actividades físicas y sociales pueden ser estresantes en sí mismas, hay otros factores en juego. (Gallardo, 2021)

Es el momento donde los factores tradicionales que marcaban el estrés, como el sufrir algún tipo de pérdida humana, animal, algún bien material o una enfermedad crónica eran los principales detonadores de estrés surgen otros como lo dice Cano y Pérez y

en este documento se pretende enfocarse al estrés que pueden generar variables en este caso la capacitación docente, jornada y clima laborales en el TESI, puesto que la pandemia lleva una duración aproximada de 3 años, sin duda el ser humano se adapta a diferentes circunstancias conforme pasa el tiempo gracias a la innovación y tecnología y cambios naturales que pueden ser positivos el o negativas pero en lo regular poseen un impacto positivo ya que el ser humano de manera natural busca tener una vida sana.

La pandemia trajo consigo cambios los cuales son beneficiosos en la vida, como el home office la cual es una modalidad de laborar desde casa y hay empresas que se quedaron con esta modalidad, algunos de manera hibridan ya que optimizan tiempos de recorrido que pueden ser invertidos en otras actividades.

En la actualidad, los tiempos de traslado pueden ser perjudiciales debido al estrés que genera el tráfico, el que el transporte no sea fluido y ello puede mermar en la jornada laboral y el que el colaborador no llegue con la motivación adecuada a su área de trabajo y genere conflictos en el clima laboral.

Según Pérez Sol, el colectivo más afectado por el estrés y sus consecuencias emocionales son los pacientes contagiados de Covid-19, especialmente aquellos que aún sufren sus consecuencias. No olvidemos a las familias de los pacientes en duelo que se encuentran bajo un enorme estrés, ni a los profesionales sanitarios, especialmente los de atención primaria y los especialistas en enfermería, que se enfrentan a decisiones clínicas y cargas de trabajo muy complejas. Pérez Solá recuerda que los grupos de población más vulnerables en esta pandemia son aquellos que padecen enfermedades mentales, discapacidad o se encuentran en situación de dependencia y cuyas capacidades y estrategias para afrontar el estrés se ven reducidas en comparación con el resto de la sociedad. (Gallardo, 2021)

El síndrome de Burnout

Es una de las principales causas del deterioro laboral, y sus consecuencias se manifiestan a nivel personal: psicológicas como ira, ansiedad, agresión verbal o física, depresión, miedo, ira, aislamiento; físicos, como fatiga, problemas gastrointestinales, problemas cardíacos o discapacidad; a nivel organizacional, obstáculos relacionados con actitudes negativas hacia el trabajo o las personas atendidas (en este caso estudiantes), problemas relacionados con la adaptación al rol o la actividad que realizan, incumplimiento de tareas, ausentismo, accidentes de trabajo, pérdida de interés en la profesión y el caso actual pueden afectar el proceso de aprendizaje y la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo e incluso en el hogar. (Aldrete, Pando, Aranda, & Balcázar, 2003)

En los últimos años a partir de la pandemia se ha identificado de forma elevada el Síndrome de Burnout que consiste en que el trabajador se quemó causando deterioro en sí mismo por medio de diferentes factores que pueden influir en los colaboradores de una organización, estos son enojo, frustración, aislamiento que merman la vida no solo laboral también personal del trabajador manteniendo una calidad de vida con poca salud, la vida actual demanda en las empresas la realización de un sin fin de actividades que se deben realizar en la jornada laboral en la que se encuentre alquilado el empleado, provocando dicha jornada se amplie.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), México tiene el mayor número de personas con burnout laboral (conocido como burnout laboral), con 8 de cada 10 trabajadores en el país que sufren burnout laboral, a saber, que el 75% de la población económicamente población activa. (idc Online, 2023)

Esta situación tiene un impacto económico en la calidad de vida de los mexicanos, pues según AON Consulting, el burnout les cuesta a las empresas en México 16 mil millones de pesos y afecta su salud por problemas físicos y psicológicos. como: dolores de cabeza, fatiga constante y prolongada, dolor abdominal, (gastritis, colitis)

tensión muscular o dolor pérdida de cabello Cambios de peso sin razón aparente Ansiedad, inquietud e insomnio ansiedad y depresión falta de motivación y concentración. (idc Online, 2023)

David Padilla, CEO y cofundador de Kenjo, una empresa enfocada en la digitalización de los recursos humanos empresariales enfatizó que las empresas deben "trabajar para reducir o mitigar este problema" al identificar y medir con precisión los factores estresantes en la fuerza laboral, desarrollando así una estrategia para crear una nueva cultura de trabajo, en la que el bienestar humano es lo primero. (idc Online, 2023)

El agotamiento puede ser causado por varias razones, como el estrés, la falta de apoyo de los superiores o compañeros, los bajos salarios, etc. Sin embargo, existen síntomas identificables como agotamiento emocional, poca energía, comportamiento negativo hacia los demás, baja satisfacción personal e intolerancia al estrés que afectan

Al respecto, Padilla agregó que las organizaciones pueden fomentar un "ambiente organizacional propicio" a través de sus departamentos de recursos humanos, que incluya manejo del estrés, flexibilidad, modelos híbridos de trabajo, actividades de bienestar, recompensas emocionales, privacidad y vida laboral, entre otros, al optimizar el equilibrio de gestión. . Los procesos se manejan de manera optimizada en el tiempo mientras se cumple con la legislación de recursos humanos aplicable. (idc Online, 2023)

Clima laboral es el ambiente en espacio físico y humano, en que se desenvuelve una actividad productiva en una entidad. Crear un buen clima corporativo o laboral en la empresa, que sea favorable para el mejor desarrollo del trabajo. Como tal, es un aspecto esencial en la consecución de los objetivos acordados. Entre los factores que afectan el clima laboral es la capacidad de medir este, debido a que las expectativas, intereses y percepciones de la empresa son diferentes en cada una. (Coll, Economipedia, 2020)

Andreas Schleicher es el Director de Educación y Habilidades de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), asistió con Fernando M. Reimers en la Iniciativa de Innovación Educativa Global de la Universidad de Harvard en el documento Pautas para las Intervenciones Educativas en el Evento del Covid- 19 Pandemia Apoyando la Toma de Decisiones Educativas Desarrollando e Implementando Soluciones Educativas Efectivas en el cierre de Escuelas por problemas de salud, evitando así la pérdida de aprendizajes. El informe se basa en información de 98 países y un análisis de los últimos resultados de la evaluación PISA. Entre las recomendaciones presentadas en este artículo, se destacan las siguientes recomendaciones. (Torre, Juan, & Barón, 2020)

La pirámide de Maslow

Es una teoría de la motivación que intenta explicar los factores que impulsan el comportamiento humano. La pirámide consta de cinco niveles ordenados jerárquicamente según las necesidades humanas que experimenta cada persona. La pirámide se maneja del nivel más bajo de acuerdo a las necesidades más importantes para el ser humano que son el alimento y respirar (Sevilla, 2015)

A continuación, se presentan los 5 niveles de la pirámide de Maslow necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, reconocimiento y autorrealización.

Nivel de necesidades fisiológicas, la persona en su constitución como hombre, mujer u otro, requiere para poder vivir, de la respiración, descansar, alimentarse por mencionar algunas, mostrándose de carácter obligatorio para todo ser humano. (Sevilla, 2015).

Es algo que la pandemia por Covid 19 dejó muy en claro con el simple hecho de que la persona que se contagió con virus en muchos de los casos llegaba a bajar sus niveles de oxigenación que requería contar con dicho elemento químico para realizar esta necesidad y de faltar la persona podía hasta perder la vida. Después la seguridad de la persona, el salvaguardar la integridad y dignidad incluyendo la salud ya que sin ella no podrá ejecutar actividades de manera óptima ya sea dentro o fuera del trabajo

mostrando disgusto y poca motivación, es importante la protección del individuo. (Sevilla, 2015).

Enseguida el nivel social, el mundo que rodea al ser humano viviendo cada uno realizades diferentes de acuerdo con las amistades, familia y gente que rodea al individuo ya se dentro y fuera del trabajo por ejemplo en una organización el respecto que merece el colaborador, el reconocimiento al compromiso a su labor logrando un éxito en la vida. Es base comentar que los seres humanos llegamos solos a este mundo, pero en nuestra naturaleza se refleja el estar conviviendo en comunidad y sociedad. (Sevilla, 2015).

Se tiene el cuarto nivel de necesidades el reconocimiento mostrándose el respeto hacia uno mismo y con la sociedad, la confianza que debe poseer la persona durante su vida y cada actividad a desarrollar, mostrándose así mismo el autorreconocimiento que es capaz de cumplir sus objetivos. (Sevilla, 2015).

Finalmente, la autorrealización, donde el ser humano en los diferentes ámbitos de la vida por ejemplo en lo personal, profesional, familiar, emocional, espiritual entre otros se adapta, crece y desarrolla de acuerdo a metas y objetivos que pretende alcanzar, es recomendable decir que el hombre puede ser autosuficiente en la realización de sus actividades, pero todo ser humano requiere de otro para cumplir lo deseado. (Sevilla, 2015).

Respecto al párrafo anterior se puede poner de ejemplo las empresas, principalmente en las legalmente constituidas y de tamaño mediano se implementa un organigrama, el cual es una representación gráfica que muestra las áreas o departamentos y perfil de puestos que integran la organización, se puede observar que cada empleado es ubicado de acuerdo a su conocimiento en el área de acuerdo a su perfil, pero todos los departamentos con su personal, requieren los unos de los otros para que dicho ente económico realice las actividades correspondientes de manera eficiente y eficaz de forma colaborativa aunque cada área sea diferente.

La explotación del hombre por el hombre de Karl Marx.

Es conocida como uno de los más famosos postulados de la Teoría de la Economía del Capitalismo propuesta por el filósofo de origen alemán Karl Marx es considerado hasta la actualidad el padre de la doctrina de pensamiento ósea como su apellido lo dice el marxismo. Según el postulado, los propietarios de los medios de producción, pertenecientes a las oligarquías o élites burguesas, construyen su riqueza en base a la ganancia que obtienen (la “plusvalía”, es decir, el valor comercial que se agrega a los bienes de consumo) de trabajo de la clase más pobre la cual fue llamada proletariado integrado por la clase baja. (Etecé, 2023)

Así, las metas que un trabajador tiene en un ente económico a cambio de un salario percibido de forma mensual, así, se venden a un costo superior al que costó su fabricación, con el fin de pagar al trabajador que lo produjo y dejar una ganancia al dueño de la fábrica, a pesar del hecho de que no participó directamente en la actividad. De esta forma, Marx acuñó la frase “la explotación del hombre por el hombre” para referirse al hecho de que, bajo el sistema capitalista, unos pocos se enriquecen gracias al esfuerzo de muchos otros. (Etecé, 2023)

Escala de Likert

Para la realización de la tesis se hace uso de la escala de Likert llevando el nombre de quien la implemento un científico con nacionalidad estadounidense Rensis Likert, esta escala puede tomar valores numéricos entre 1 hasta 10 o de opciones escritas dependiendo del estudio a realizar, señalando que los valores van de extremo a extremo contando con una opción neutra, siendo una de las escalas más más confiables, es vital mencionar que se utiliza para encuestas, esta es utilizada para variable cualitativas las cuales no cuentan con un número para su medición, de este tipo de variables se desprenden las variables ordinales, las cuales categorizan los datos y es de forma ordenada, mientras que las variables nominales no se requiere un orden, contando con una especificación con variables dicotómicas, las que constan dos valores un opciones.

Este tipo de escala se realiza únicamente con respuestas cerradas, para su mejor comprensión y estudio por medio de la generación de estadística para su análisis e interpretación. (Rus A. E., 2021)

Las habilidades o competencias duras se pueden definir como el conocimiento técnico y práctico requerido para un rol específico. Estos van desde aprender otro idioma hasta explorar una plataforma digital para ver cómo se usa. Estas son habilidades medibles que se adquieren a través del entrenamiento, la educación y la práctica. Algunos ejemplos de habilidades duras son: programa de computadora, análisis de los datos, gestión financiera, desarrollo de la página de inicio, preparación, versión y diseño. (Universidad Anáhuac, 2022)

Las habilidades duras se adquieren a través de la educación y la formación. Las habilidades blandas, por otro lado, se desarrollan a lo largo de la vida cuando una persona las experimenta. Sin embargo, también se pueden reforzar con las herramientas proporcionadas en el curso o aula. En cambio, las habilidades blandas se refieren a las cualidades, hábitos y rasgos personales asociados con la forma en que una persona se relaciona con los demás. Estos están relacionados con la inteligencia emocional porque se relacionan con cómo se comporta y es un individuo. Las habilidades blandas te permiten desarrollar tu personalidad y forma de trabajar. Algunos de ellos son: Habilidades de comunicación, trabajo en equipo, proporcionar liderazgo, gestión del tiempo, pensamiento crítico, creatividad, solución de problemas, empatía y adaptarse. (Universidad Anáhuac, 2022)

En el mercado laboral, debe buscar candidatos con ambas habilidades, porque ambas habilidades son fundamentales para el éxito y el progreso en el trabajo. Las habilidades duras ayudan a identificar candidatos en papel, mientras que las habilidades blandas muestran quién tiene carácter. Por la misma razón, los juegos pesados suelen centrarse en el uso de herramientas externas como ordenadores, máquinas, etc. (Universidad Anáhuac, 2022).

Chiavenato La Gestión de Talento Humano.

En este sentido, Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento se refiere al conjunto de políticas y prácticas requeridas para gestionar puestos de dirección humana o de recursos; implementar todos los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, adjudicación, evaluación, etc. proceso. La gestión del talento a partir de sus procesos fundamentales de desarrollo empresarial es igualmente importante para hipotetizar en este estudio y analizarlos desde una perspectiva tradicional. (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2018)

En el caso de Eslava (2004), afirma que la gestión del talento implica adoptar un enfoque de gestión estratégica que tiene como objetivo crear el mayor valor para la organización a través de un conjunto de actividades diseñadas para estar disponibles para lograr lo que se necesita para ser competitivo. Conocimientos, destrezas y habilidades del entorno actual y futuro necesarios para lograr resultados. Las personas son esenciales para el funcionamiento eficaz de una organización y son su activo más importante, aunque no se reflejan como una categoría en el balance, a pesar de haber invertido grandes cantidades de dinero. (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2018).

Calidad de Vida Profesional

La calidad de vida profesional se relaciona con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal. En las organizaciones sanitarias, la calidad de vida profesional es un objetivo en sí mismo y, a su vez, un elemento imprescindible para la consecución del resto de los objetivos. Por ello, debe ser medida y supervisada. En nuestro Sistema de Salud, así lo han hecho varios grupos de trabajo, tanto en el ámbito de la atención especializada como de la atención primaria. (Martín, y otros, 2003)

Chi cuadrada (X^2)

Es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos o más categóricas variables, la Chi cuadrada se puede obtener mediante los softwares SPSS, STATS, en el caso del proyecto se utiliza SPSS para correr las Chi cuadradas, ya que produce apartados de los casos válidos y los perdidos para cada variable. Cuando en un estudio, se hace uso de más de dos variables independientes y una dependiente, es conveniente realizar esquemas y se le conoce como estadística multivariable, como ejemplo se tienen las variables la similitud en valores, atracción física y grado de realimentación positiva, se enfoca en datos nominales y ordinales, las hipótesis a probar son correlacionales. (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014, págs. 316-319)

Correlación de variables

Los coeficientes pueden cambiar de -1.00 a 1.00 donde -1.00 indica correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y o menor X menor Y), donde 0.00 significa que no existe correlación alguna entre variables, de 0.10 correlación positiva muy débil, de 0.25 correlación positiva débil, de 0.5 correlación positiva media, de 0.75 correlación positiva considerable, de 0.90 correlación positiva muy fuerte de 1 correlación positiva perfecta. (Hernández- Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 346)

2.4 Marco legal

Normas, leyes y reglamentos del proyecto.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

En Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. (Secretaría de Salud, 2018)

Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. (Secretaría de Salud, 2018)

EL TESI al ser una institución del Estado de México perteneciente al territorio nacional, cuenta con la certificación de dicha norma, en donde la comunidad del Tecnológico durante los periodos escolares realiza diferentes campañas, cursos, talleres que se implementan para el conocimiento no solo de los docentes, también de los administrativos y los estudiantes, por mencionar algunas actividades, en cada división en sus 7 carreras a nivel superior con las que cuenta la escuela se tiene un promotor de género, el cual es un intermediario para poder comunicar a la comunidad sobre esta norma.

Es importante mencionar que algunas de las actividades que se realizan de manera habitual es la promoción y conocimiento del día naranja el día 25 de cada mes, donde

se solicita a todos los colaboradores y alumnos portar algún accesorio de color naranja en conmemoración de actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra las mujeres y niñas en todo el país, pero principalmente en el Tecnológico.

Durante el periodo de pandemia por Covid 19 se realizó un curso para los docentes adscritos a cada academia en la etapa de confinamiento con el nombre de Consideraciones y medidas sanitarias para un regreso seguro a clases en las escuelas de la SEDUC, en el periodo 2020-2021/2 el día 13 de agosto en la Circular No. 07, dicho curso se implanto debido a que se llegó a pensar que se realizaría el regreso a las aulas en poco tiempo, pero no paso así, hasta el año 2022 de manera formal.

Otra de las actividades que se realizan son cursos como el que en este año ciclo escolar 2022-2023/2 con el nombre de Prevención de la autolesión y suicidio empoderamiento de los profesionales de atención primaria de salud. También actualmente algunos docentes y administrativos se encuentran realizando el curso que inicio el 05 de junio del año en curso denominado Acoso escolar.

También el curso Diversidad sexual, visibilizando identidades que dará inicio el 19 de junio al 14 de julio del 2023.

Los cursos de esta vertiente son indicados por la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género de TESI y Departamento de Servicio Médico. Se menciona esta norma debido a que el proyecto en alguna de las preguntas del instrumento que se aplicó a los docentes es referente a que sexo es, sin buscar discriminar únicamente contar la información pertinente para dicho estudio, así como el grado de estudios de los docentes, los cuales son población y de donde se obtiene la muestra a estudiar.

Las Normas Oficiales Mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. (Secretaria del Trabajo y Prevención Social, 2019)

La NOM 035

Tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2019)

De acuerdo con el campo de aplicación, la NOM 035 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo. Derivado de lo anterior, existen tres niveles: (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2019)

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
- Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
- Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que el centro de trabajo debe determinar en qué nivel se encuentra, para que cumpla con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con el número de trabajadores que emplea. (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2019)

La NOM 035 entra en vigor en dos etapas, las cuales delimitan los requisitos con los que los centros de trabajo tendrán que dar cumplimiento: (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2019)

1ª. Etapa – 23 de octubre de 2019

- La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información. (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2019)

2ª. Etapa – 23 de octubre de 2020

- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros. (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2019)

Esta Norma es con la que se fundamenta como una primicia para la investigación ya que se pretende estudiar como las variables cualitativas estado civil, grado académico, jornada laboral, capacitación y clima laboral como estas son detonantes de estrés en los profesores del TESI está dependiendo de las antes mencionadas.

Resaltando que la institución, cuenta con un departamento llamado Desarrollo Académico donde se brinda apoyo psicológico a los estudiantes, docentes y administrativos que lo requieran y soliciten, pero al ser haber más de 2000 personas de comunidad Tecnológica la cantidad de psicólogos no se dan abasto para la atención adecuada, además de que se deben realizar canalizaciones por medio de un formato llamado SGC-FO-AP-02 establecido por el TecNM, las cuales deben cubrir con los requerimientos necesarios de no ser así no se brinda la atención, puesto que se debe generar un expediente por cada persona y dar seguimiento.

en algunos casos la atención es de carácter necesario, dicho departamento se nota con mayor demanda por parte de los estudiantes siendo estos en muchas ocasiones la prioridad ya que para la escuela ellos son los clientes y se tiene olvidado a los docentes y administrativos los cuales al desempeñar su actividad laboral pueden estar presentando alguna sintomatología que provoque estrés y ellos no lo saben, pero su desarrollo se puede ver afectado.

Un ejemplo muy particular es que algunos docentes pueden presentar estrés laboral reflejándolo en el aula emociones que lo afectan y también a la clase. Durante el semestre 2022-2023/1 se realizó por medio de Desarrollo académico un Curso llamado habilidades blandas en el cual, se tuvo la oportunidad que los docentes de las diferentes divisiones de nivel superior incluyendo los profesores de la maestría pudieran expresar como estas habilidades las relacionan con el estrés laboral.

En algunas de las participaciones docentes se externaba como el ambiente en aula se llega a sentir tenso ya que los alumnos con los que se convive pasan por situaciones que los afectan de manera que afecta su desarrollo académico y reflejan una actitud en aula negativa, generando tensión entre el docente y el alumno. Otras de las opiniones fue que la capacitación que se ha venido brindando se enfocó principalmente el conocimiento de las diversas plataformas que al fin y al cabo los maestros ya no sabían cual implantar, aunque las plataformas más utilizadas fueron schoology y classroom, porque no se contaba con una plataforma propia de la institución generando incomodidad a los docentes en cuestión emocional.

Otro aspecto que se platicó en dicho curso fue que los docentes por lo general reciben capacitación cuando los alumnos concluyen el tercer parcial, pero en la época de pandemia se estuvieron realizando cursos durante los tres semestres en los cuales se está impartiendo clase a los alumnos generando tensión y por lo tanto que la jornada laboral se ampliara y el tiempo de descanso y convivencia con la familia se viera disminuido.

Con base en este curso también se planteó como fue el regreso a las aulas tanto para los alumnos y docentes, aunque en el TESI desde que se fundó las clases han de manera presencial, con excepción de la pandemia, el retomar este tipo de vida no fue fácil ya que el ser humano tiende a adaptarse a diversos cambios, pero no de manera inmediata. Este curso fue una especie de desahogo para los presentes ya que un punto muy interesante que no se juzgó los puntos de vista expuestos, más bien muchos profesores se sintieron identificados.

Este curso brindo herramientas de relajación emocional por parte de los psicólogos las cuales pueden ser empleadas en cualquier persona, algunos docentes manifestaban sentir pesadez, cansancio, fatiga, enojo, algún tipo del malestar físico, en algunos casos se expuso casos donde se sufren algunos trastornos mentales y como ha sido su experiencia para poder salir adelante y no ver su labor profesional afectada.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, Capítulo II Jornada Laboral se mencionan los siguientes artículos.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (2016) Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la

jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males

Artículo 66.- “Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley. (Págs. 17-18)

La norma ISO 9001 versión 2015 se puede aplicar en cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, estructura, etc. y ayuda a poner sistemas y procesos en su lugar para asegurarse que la empresa se encuentre enfocada en comprender y cubrir todas las necesidades de los clientes. (NUEVA-ISO-9001-2015, 2016)

Para llevar a cabo esto es necesario que la empresa identifique, gestione, controle y mejore todos los procesos que pueden tener un impacto en la satisfacción del cliente. (NUEVA-ISO-9001-2015, 2016)

La nueva ISO 9001 versión 2015, es el estándar mundial más popular para gestionar la calidad, ya fue publicada. Esta es la primera gran revisión de la norma desde el año 2000, la cual ha sido escrita tomando en cuenta los desafíos a los que actualmente se enfrentan todos los negocios y las empresas de cualquier tamaño y de todo tipo de industria. (NUEVA-ISO-9001-2015, 2016)

Los cambios que podemos ver en esta norma ISO 9001 versión 2015, son muy flexibles para ofrecer muchos beneficios a las empresas, no solo como una herramienta de gestión de la calidad, sino como un marco significativo para la mejora de los negocios, la entrega de eficacia y la mejora de la satisfacción con sus clientes. (NUEVA-ISO-9001-2015, 2016)

Existen tres áreas clave que pueden tener un impacto significativo.

Muchos de nuestros clientes reconocen que las normas funcionan mejor cuando se encuentran alineadas con las estrategias de negocio de una empresa y por lo tanto el rol de la alta dirección en el desarrollo es la clave. El mayor énfasis en los objetivos es el establecimiento de las metas asegurándose que el nuevo estándar ponga al liderazgo en el centro de su pensamiento. (NUEVA-ISO-9001-2015, 2016)

En segundo lugar, se debe tener en cuenta la integración de la nueva estructura de alto nivel, que ha sido creado para asegurar que los estándares se apoyan unos a otros. Los estándares futuros consistirán en su estructura que facilita mucho la integración con las demás normas ISO, por lo que se obtendrán procesos enlazados y actividades que entregan valor y eficiencia. (NUEVA-ISO-9001-2015, 2016)

En tercer lugar, se debe gestionar el cambio en los negocios, se deben comprender todos los riesgos y los desafíos que pueden generar un impacto que tiene la habilidad de que su organización cumpla con los requisitos establecidos por el cliente y tomar un enfoque preventivo. (NUEVA-ISO-9001-2015, 2016).

Ley Federal del Trabajo

(Reformado Primer Párrafo, D.O.F. 1 de mayo 2019)

Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. (Ley Federal del Trabajo, 2022).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaciones de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917)

Manual de Lineamientos Académico-Administrativos de TecNM

16.4.5 Del (de la) docente-tutor(a) de educación a distancia

16.4.5.1 En su papel de acompañamiento académico, coadyuva a la formación del alumno apoyándolo en su desarrollo académico, personal y profesional en las unidades de educación a distancia. Asimismo, apoya en línea al docente asesor en la implementación de las actividades sugeridas en las guías didácticas de las asignaturas de las carreras que se imparten a distancia en el Instituto Tecnológico, verificando su cumplimiento en tiempo y forma. Lo cual se encuentra considerado en su horario o programa de trabajo.

16.4.5.2 Debe cursar la capacitación de inducción y las actualizaciones correspondientes a los programas educativos en las modalidades no escolarizada a distancia y mixta, proporcionada por la Institución.

16.4.5.3 Mantenerse actualizado, a través de los diversos medios de comunicación o esquemas de capacitación, en todo lo relacionado con la disciplina, los contenidos de la (s) asignatura(s), y en cualquier tema de la(s) misma(s) de la (s) que está siendo tutor, con el fin de ofrecer una realimentación al estudiante.

16.4.5.4 Colabora en el diseño y actualización de los materiales educativos digitales con base en la metodología de diseño instruccional del modelo de Educación a Distancia del TecNM, de la(s) asignatura(s) de las cuales es responsable, en la plataforma de aprendizaje designada por el Instituto.

16.4.5.5 Colabora en el diseño de rúbricas, listas de cotejo o cualquier otro instrumento de evaluación para las actividades de aprendizaje, las cuales deben ser ingresadas en la plataforma de creación-producción de materiales educativos digitales del TecNM, para su validación y posterior implementación en la plataforma de aprendizaje designada por el Instituto. (Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del TecNM, 2015, pág. 109)

Con base al Reglamento Interior del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca.

CAPÍTULO IV

TESI (2019) DE LAS ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LAS DIRECCIONES, SUBDIRECCIÓN,

DIVISIONES DE CARRERA Y UNIDAD JURÍDICA Y DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 14.- Corresponde a la Dirección Académica:

- I. Planear, dirigir, controlar y evaluar las actividades académicas del Tecnológico.
- II. Establecer estrategias para que las divisiones de carrera, en el ámbito de su competencia, desarrollen propuestas para la actualización y mejoramiento de los planes y programas de estudio y que éstos sean presentados ante las instancias competentes.
- III. Coordinar y evaluar a las y los titulares de las divisiones de carrera y a las áreas

responsables del desarrollo académico, así como disponer lo necesario para que se cumplan sus programas y proyectos.

IV. Desarrollar acciones que conlleven la utilización de tecnologías aplicadas en las divisiones de carrera.

V. Proponer al Director General la normatividad escolar del Tecnológico, difundirla y vigilar su cumplimiento.

VI. Difundir entre las instancias a su cargo, lineamientos para el desarrollo de las actividades de docencia e investigación del Tecnológico.

VII. Impulsar y supervisar el desarrollo de las actividades académicas y de investigación del Tecnológico.

VIII. Proponer al Director General los proyectos de los planes y programas de estudio del Tecnológico, así como sus modificaciones.

IX. Impulsar el otorgamiento de estímulos al personal académico y de investigación del Organismo con desempeño o aportaciones sobresalientes.

X. Orientar el proceso de selección del alumnado de nuevo ingreso al Tecnológico, con el apoyo de las unidades administrativas correspondientes.

XI. Establecer políticas, lineamientos y procedimientos para el otorgamiento de diplomas, constancias de estudio, certificados, títulos y demás documentación escolar de las y los alumnos del Tecnológico.

XII. Aprobar la solicitud de equivalencia y revalidación de estudios del alumnado procedente de otras instituciones dentro del sistema educativo.

XIII. Las demás que le confieran otras disposiciones legales y aquellas que le encomiende el Director General. (págs.6-7)

CAPITULO III: METODOLOGÍA

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El proyecto forma parte de una investigación mixta, ya que se ven involucrados tanto un enfoque cualitativo y cuantitativo. El primero radica en poder contar con una visión del comportamiento y la percepción de las personas sobre un tema de estudio, en este se pueden hacer ideas y hasta suspensiones que ayudan a comprender el problema de la población o muestra en estudio, debido a que explica y analiza el comportamiento de elementos desde el punto de vista del investigador es interactiva, descriptiva, la estadística obtenida no es insumable por lo tanto la interpretación es un tanto subjetiva, utiliza métodos como el observar, entrevistas, grupos focales entre otros instrumentos.

La investigación cuantitativa es un método estructurado de recopilación y análisis de información obtenida de diversas fuentes. Esta se lleva a cabo implementando herramientas estadísticas y matemáticas con el objetivo de realizar la pregunta de investigación. La investigación cuantitativa puede ayudar a mejorar productos y servicios o tomar decisiones precisas e informadas que lo ayuden a alcanzar sus objetivos.

En general, se trata de lograr que las personas expresen sus opiniones de manera estructurada para que pueda producir datos y estadísticas concretos que ayuden, lo que arrojará resultados estadísticos convincentes. Para ello, es importante encontrar un gran número de personas y asegurarse de que sean una muestra representativa del mercado objetivo.

De manera concreta al definir cada investigación se traduce a que la investigación mixta se involucran estos dos métodos con la finalidad de conseguir ventajas de estas dos investigaciones por un lado cualidades y números, de esta manera conseguir un estudio más completo del tema a estudiar.

Este tipo de investigación se implementa en las ciencias sociales, psicología, sociología y hasta economía, esta es de las más implementadas por ser versátil y poder genera un análisis, es un método descriptivo analiza poblaciones o muestras.

Se puede hacer replica, analizar y comparar con estudios similares, se implementan procesos de confianza por medio de análisis de datos numéricos, se realiza la prueba de hipótesis para generar conclusiones.

Para la recolección de datos se utilizan diferentes instrumentos, el cuestionario, encuesta, observación, revisión de documentos.

Por ello es un tipo de investigación no experimental no manipula las variables que busca explicar, pero se limita a observar los fenómenos de interés en condiciones naturales para luego describirlos y analizarlos sin necesidad de simularlos en un ambiente controlado. Los que hacen investigación no experimental actúan más como observadores y de este tipo de estudios se derivan dos 2 investigaciones la diseño transversal y longitudinal.

Pero en este proyecto se utilizará la transversal, este tipo de diseño aborda un estado del problema, es decir, la responsabilidad de recopilar datos de un punto en el tiempo para describir las variables existentes y analizar su ocurrencia o lo que sucede con ellas en un estudio. Esto significa usar indicadores descriptivos (miden o describen variables o factores) e indicadores causales (proporcionan explicaciones para los indicadores). Por lo que para la tesis la recolección de datos se realiza por medio de un cuestionario aplicado en el periodo escolar de 2021-2022/2 en el TESI, siendo descriptivo ya que analizara las tendencias de los docentes de dicho plantel por medio de las variables capacitación, jornada y clima laboral como detonantes de estrés.

3.2 Población y muestra

La Población está representada por el personal docentes del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, cuenta con 7 divisiones académicas, Sistemas, Ambiental, Administración, Electrónica, Arquitectura, Informática y Biomédica las cuales representan el universo de la investigación contando con una plantilla de 125 docentes.

Las características de los docentes son las siguientes:

Los participantes son docentes de TESI de las academias Sistemas, Ambiental, Administración, Electrónica, Arquitectura, Informática y Biomédica, las cuales cuentan con características diversas de tipos de contratos laborales, pero con la misma cualidad ser docentes.

Las categorías de los servidores públicos docentes en el Tecnológico se clasifican:

Servidor público docente por horas de asignatura, técnico docente, ayudante de profesor o investigador, Asociado, Titular, Investigador y profesor visitante.

Servidor público docente por hora es aquello que cubre una jornada de horas/semana/mes, siendo cuarenta horas máximo que se le podrán asignar.

La categoría de servidor público docente por horas tiene dos niveles "A" y "B" y en función de sus horas de nombramiento se clasifica de una a cuarenta horas/semana/mes.

Para ser contratado por tiempo indeterminado en la categoría de servidor público docente por horas nivel "A" se requiere, contar con título profesional correspondiente a la disciplina de conocimiento que vaya a impartir; tener un año de experiencia profesional docente y aprobar satisfactoriamente el examen de oposición.

Para ser contratado por tiempo indeterminado o promovido en la categoría de servido publico docente por horas nivel "B" se requiere además de años requisitos

especificados para el nivel "A", haber realizado alguna especialidad con reconocimiento de posgrado i ser candidato al grado de maestro y tener 2 años de experiencia profesional docente en el Tesi.

La categoría de servidor público docente titular tiene tres niveles "A", "B" y "C", de acuerdo a las horas/semana/mes de su nombramiento de clasifican en: Tiempo completo, con 40 horas, Tres cuartos de tiempo, con 30 horas; y Medio tiempo, con 20 horas.

Para ser contratado por tiempo indeterminado o promovido a la categoría de servidor público docente titular "A" se requiere: Tener título expedido por una Institución de Educación Superior, tres años de haber obtenido el grado de maestro o ser candidato al grado de doctor en áreas afines a su actividad académica y Tener cinco años de experiencia profesional o docente en nivel superior y Aprobar satisfactoriamente el examen de oposición.

Para ser contratado por tiempo indeterminado o promovido a la categoría de servidor público docente titular nivel "B" se requiere: Tener título expedido por una Institución de Educación Superior y tres años de haber obtenido el grado de maestro a ser candidato al grado de doctor en áreas afines a su actividad académica, Contar con una o más publicaciones técnico-científicas o de apoyo didáctico con validación institucional y Tener siete años de experiencia profesional o docente en nivel superior.

Para ser contratado por tiempo indeterminado o promovido a la categoría de servidor público docente titular nivel "C" se requiere, Tener título expedido por una Institución de Educación Superior y cuatro años de haber obtenido el grado de maestro en área afín a su actividad académica o tener el grado de doctor, Contar con una o más publicaciones técnico-científicas o de apoyo didáctico con arbitraje nacional; y Tener nueve años de experiencia profesional o docente en nivel superior; y Aprobar satisfactoriamente el examen de oposición.

La categoría de Servidor Público Docente investigador tiene tres niveles: "A", "B" y "C" y todos los nombramientos serán de tiempo completo.

Son profesores visitantes o investigadores, aquellos que, invitados por el Tecnológico, o derivado de un convenio celebrado con instituciones nacionales o extranjeras, se incorporan en forma temporal a los programas académicos.

Los derechos y obligaciones de los profesores visitantes o investigadores serán los que estipule su contrato, y no podrán formar parte de los cuerpos colegiados del Tecnológico.

Para seleccionar la muestra se realiza mediante la fórmula finita, la cual es tomada de una población con N datos. (questionpro, 2023)

Fórmula para obtener muestra finita del proyecto y desglose de esta:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la Población

Z=1.65

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (p-1) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

N= Tamaño de la Población o Universo

e²= Error de estimación máximo aceptado

Valores para obtener el resultado de la formula:

$$Z^2 = (1.65) * (1.65) = 2.7225$$

$$p = .50 = 50\%$$

$$q = (1 - p) = (1 - .50) = .50 = 50\%$$

$$N = 125$$

$$e^2 = .05 = (.05) (.05) = 0.0025$$

Sustituyendo valores en la fórmula de tamaño de la muestra finita:

$$n = \frac{(2.7225)(.50)(.50)(125)}{(.0025)(125 - 1) + (2.7225)(.50)(.50)}$$

$$n = \frac{85.0781}{0.31 + 0.6806}$$

$$n = \frac{85.0781}{.9906}$$

$$n = 85.8854 \text{ docentes}$$

La muestra para datos finitos arroja un resultado de 85.8854 docentes, redondeando se obtiene 86 docentes, de la misma manera es la cantidad de docentes que realizó el cuestionario en el TESI.

3.3 Instrumentos

El instrumento que se utiliza para la tesis es un cuestionario llamado CVP-35 (Cuestionario de Calidad de Vida Profesional).

Es un conjunto de preguntas que se pueden utilizar para recopilar información sobre un individuo y una comunidad específicos, generalmente sobre varios parámetros que determinan su calidad de vida, entorno natural, etc. La calidad de vida se está convirtiendo rápidamente en una medida de resultado estándar en muchos estudios y en la práctica clínica. La medición de la calidad de vida tiene en cuenta muchos factores importantes, como la salud física, la salud física, las relaciones sociales, los roles funcionales y la percepción subjetiva de la satisfacción con el estilo de vida. (Ortega, 2022)

Incluye varias vertientes de estudios entre las principales y requeridas para los estudios son las siguientes satisfacción, salud mental y salud física en los siguientes párrafos se explica de manera concreta en que consiste cada una.

Salud mental. Las preguntas relacionadas con la salud mental deben ser una parte integral del cuestionario de calidad de vida, por ejemplo, la salud emocional es un aspecto del que no se habla a menudo y debe ser muy importante puesto que pueden ser detonantes de estrés. (Ortega, 2022)

Aptitud física: Es otro atributo importante que incluir en el cuestionario de calidad de vida. Si se ve comprometida en la mayoría de las tareas cotidianas que realiza el ser humano y que en exageración y no poder concluir las en tiempo y forma producen estrés, limitándose a realizar las más comunes. (Ortega, 2022)

Nivel de satisfacción, es el impacto que genera alguna actividad realizada en un ambiente donde se perciben cosas físicas, emociones, sentimiento, actitudes, aptitudes y conocimiento como es el centro de trabajo de los individuos propiciando un clima laboral adecuado. (Ortega, 2022)

El cuestionario se realiza por medio de la herramienta digital llamada Google forms, la cual enfatiza en la recolección de datos de manera cualitativa siendo variables nominales ordinales, debido a que llevan un orden y para poder realizar el análisis e interpretación de la información cualitativa de acuerdo al CVP-35, se realizan preguntas con respuestas cerradas colocando valores en una escala de 1 al 10 para darle el enfoque mixto, a continuación, se presenta la escala de valores.

1 y 2= Nada

3,4 y 5= Algo

6,7 y 8=Bastante

9 y 10= Mucho.

Dicho cuestionario consta de 35 preguntas, donde se dará respuesta por parte del docente, a los cuestionamientos basados en analizar las variables capacitación, jornada y clima laborales. Dicho cuestionario se encuentra en los anexos de la investigación.

En la investigación se utilizarán mediciones nominales para poder identificar el género de cada docente, de la misma manera para el estado civil y división académica.

La recolección de datos se realizará en el TESI por medio del cuestionario que arrojará información cualitativa y cuantitativa.

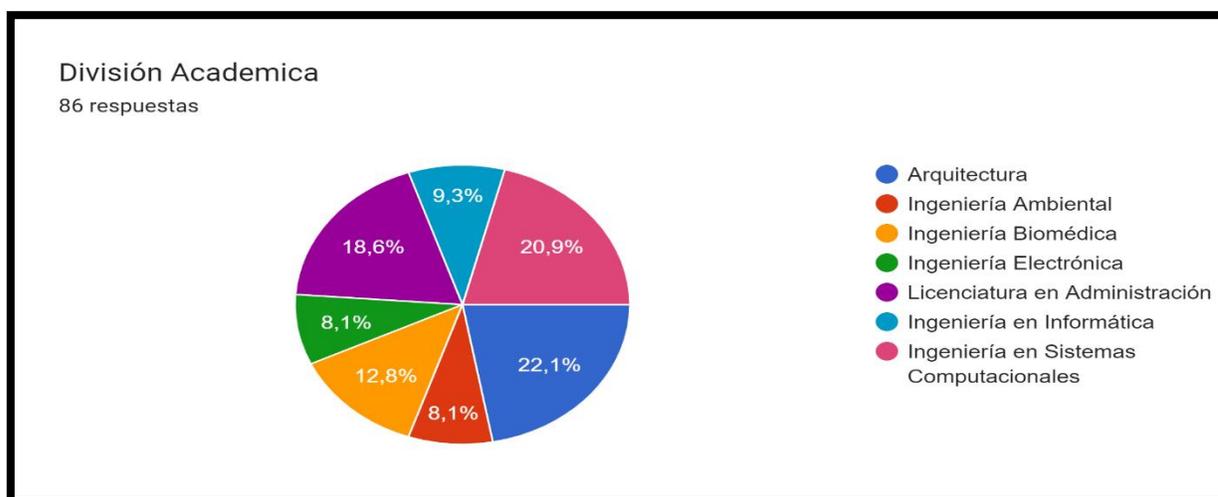
El cuestionario pretende medir las variables capacitación, jornada y clima laboral como detonantes de estrés en los docentes de TESI en pandemia Covid 19, ya en la etapa de regreso seguro a clases, se logró alcanzar una validez de contenido que equivale al grado de representatividad de una muestra respecto a la población. De esta forma medir las variables para poder corroborar la hipótesis nula o alternativa planteada en el primer capítulo.

El Cuestionario de Calidad de Vida Profesional, es definido por la escala de Likert, la cual tiene la característica de medir ítems con escala de valores ordinales ósea por orden, teniendo como mínimo dos opciones de respuesta cerradas, hasta diez, el que las respuesta sean cerradas facilita el estudio en la investigación, contando con un punto neutro, esta escala lleva el nombre de quien la fundo es muy recomendable para investigaciones mixtas en área de sociales, con esta se pueden generar análisis y estadísticos para la investigación y lograr una mayor fiabilidad.

Al realizar el cuestionario arroja los siguientes resultados de la muestra de los 86 docentes del total de 125, habiendo una diferencia de 39 docentes que no respondieron.

Se observa que la carrera en Arquitectura al realizar el cuestionario fue la división con mayor participación de docentes con una respuesta del 22.1% de total de la muestra, seguida por la Ingeniería en Sistemas Computaciones con 20.9% y siendo la Ingeniería Ambiental y Electrónica las que obtuvieron el menor porcentaje con 8.1%, debido a que la matrícula de docentes es baja en la Ingeniería ambiental para el periodo 2021-2022/2 como se muestra en la Figura 1.

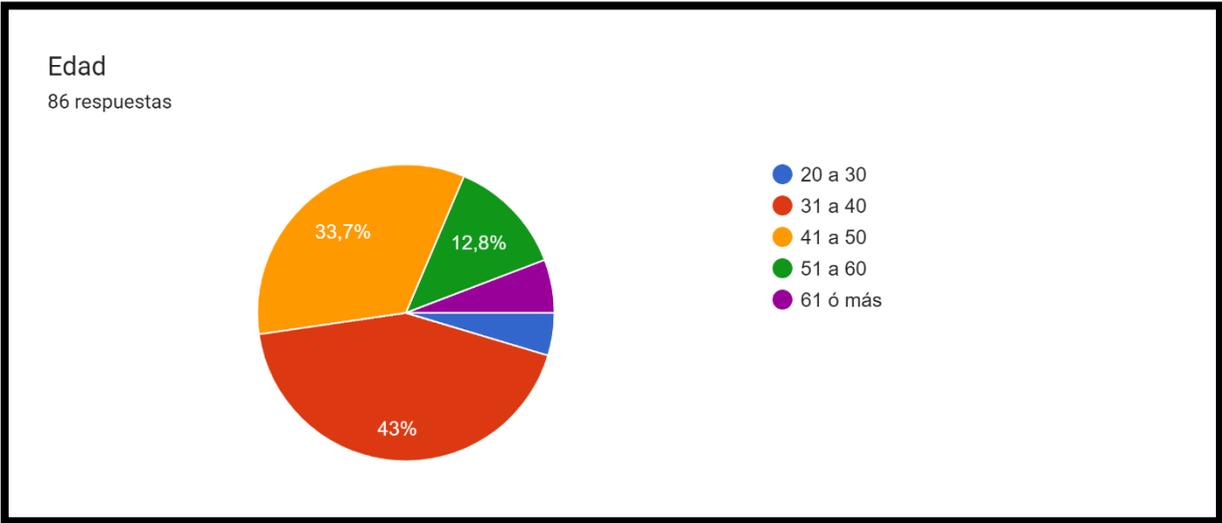
Figura 1. Muestra de docentes que realizaron el cuestionario



Fuente: Elaboración propia

El porcentaje de edades de los docentes del TESI, se encuentra en intervalos, donde las edades de 31 a 40 años presentan con 43%, seguida del 33.7% entre 41 a 50 años, posteriormente el 12.5% de 51 a 60 años, contando con porcentaje menor en el intervalo entre 20 a 30 años con 4.7% integrado por 4 docentes como se visualizar en la Figura 2.

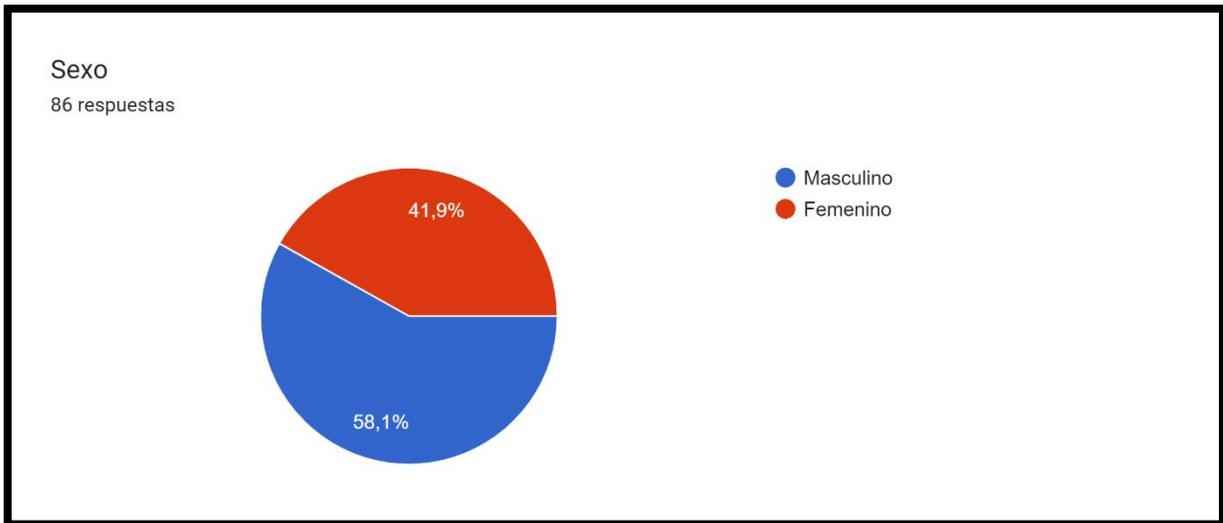
Figura 2. Edades de docentes de TESI



Fuente: Elaboración propia

Al aplicar el cuestionario se observa que 50 docentes representan el 58.1% siendo sexo masculino, con 36 docentes que presenta el 41.9% sexo femenino, conformando el total de la muestra de 86, como ve en la Figura 3.

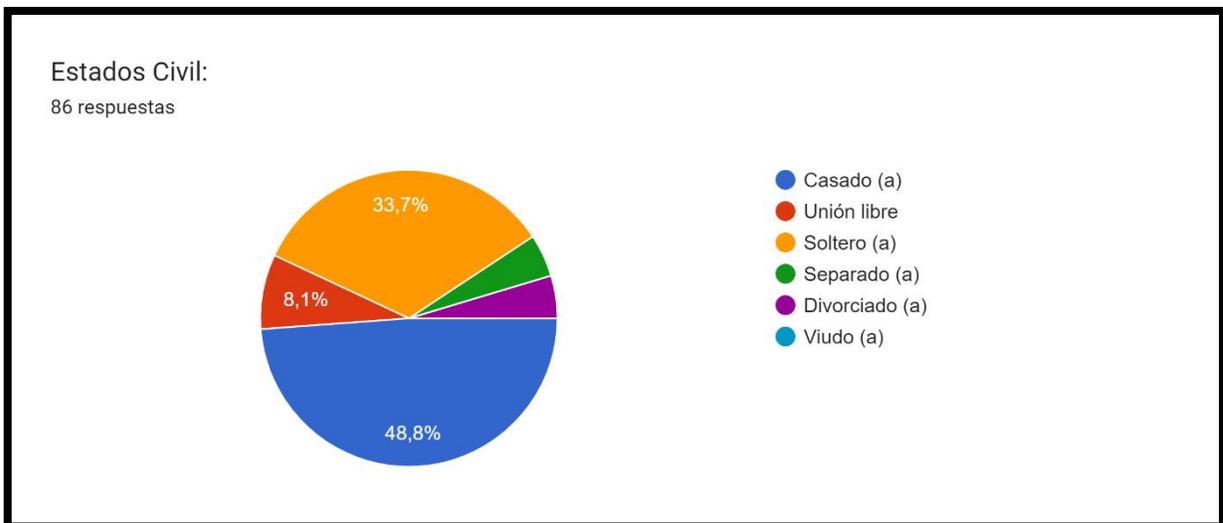
Figura 3. Género de docentes en el TESI



Fuente: Elaboración propia

Se logra observar que el Estado Civil Casado es el que predomina entre los docentes del TESI con un porcentaje de 48.8 %, mientras el segundo lugar lo ocupa soltero con 33.7%, seguido por Unión libre con un 8.1%, y juntando Separado y Divorciado se encuentran con un 9.4% y Viudo no aparece, según la Figura 4.

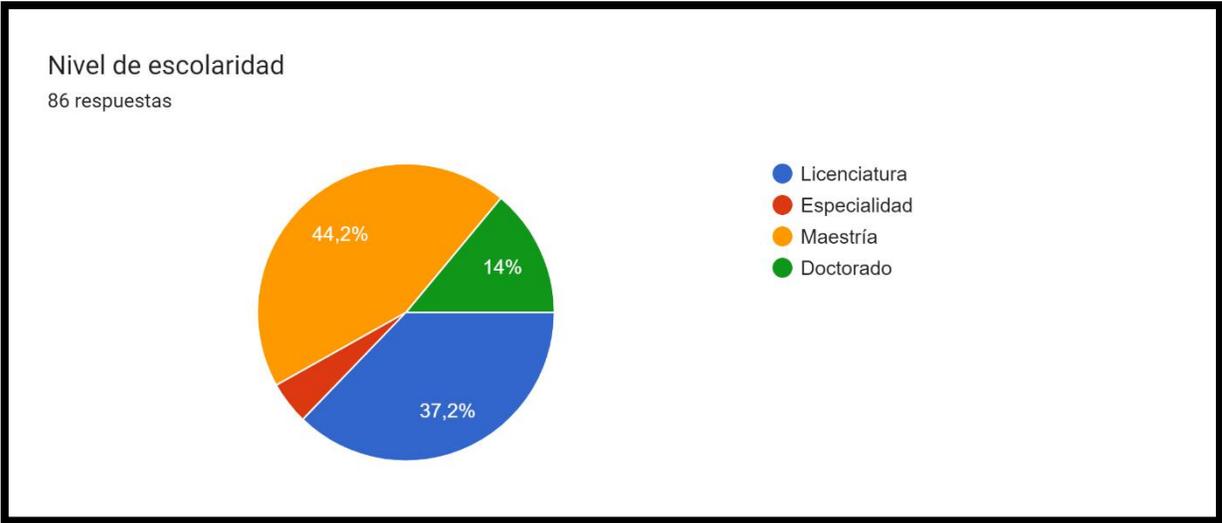
Figura 4. Estado Civil de docentes en el TESI



Fuente: Elaboración propia

Vale resaltar los resultados arrojados por el instrumento en cuestión del Nivel de escolaridad se determina de acuerdo a la muestra de 86 docentes, el grado de Maestría es el más elevado con un 44.2%, seguido de Licenciatura con 37.2% posteriormente Doctorado siendo con 14% y por último Especialidad con 4.7% como de detalla en la Figura 5.

Figura 5. Nivel de escolaridad de docentes en el TESI



Fuente: Elaboración propia

3.4 Procedimientos

El tercer capítulo está integrado Tipo y diseño de investigación, después se identifica la población para identificar la muestra en este caso los 86 docentes que respondieron el cuestionario, que se utiliza para poder analizar las variables de estudios capacitación, jornada y clima laboral

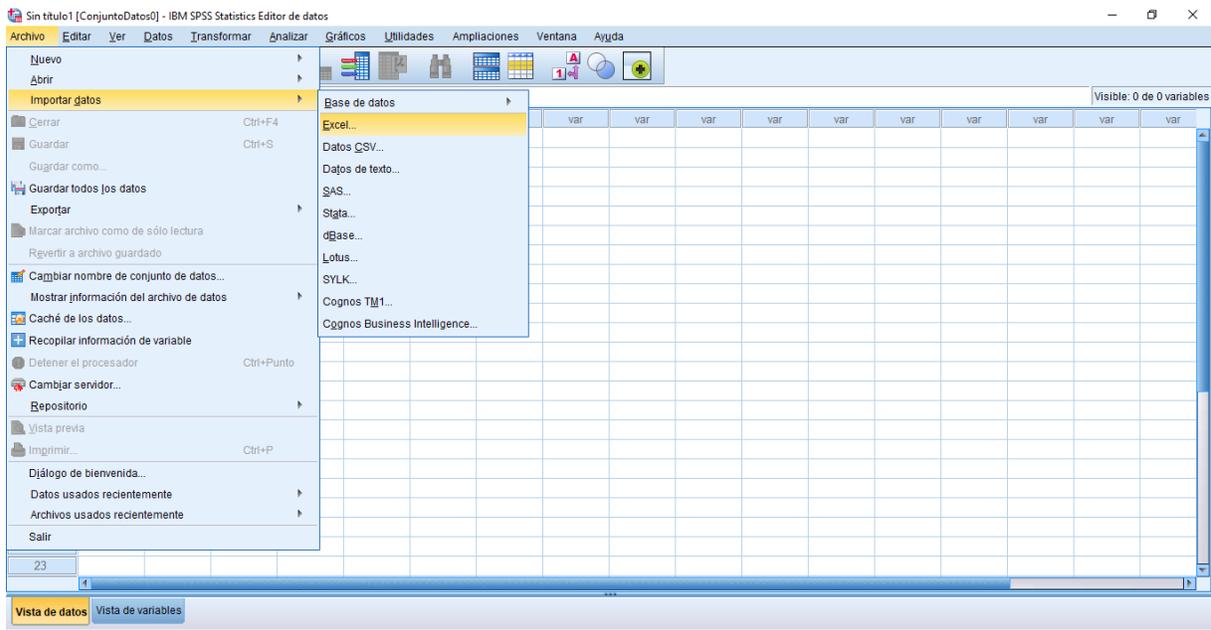
Cabe mencionar que se realiza la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach por medio del software SPSS, todo ello para corroborar si el instrumento que se va a medir es adecuado para la investigación, ya que un alfa por encima de .70 representa una fiabilidad adecuada del instrumento de medición siendo el máximo 1.

Análisis de confiabilidad: generalmente, el alfa de Cronbach se puede usar para comprender la consistencia interna de un modelo. Valores superiores a 0,70 se consideran aceptables. (Rus A. E., 2021)

Para obtener el alfa de Cronbach en SPSS, como primero paso es contar con el instrumento del cuestionario y aplicarlo a los 86 docentes de TESI, para poder procesar la información en dicha herramienta. En el caso del cuestionario que se aplico en el periodo escolar 2022-2022/2 se realiza como antes mencionado en Google forms el cual descarga gráficos asimismo una base de datos con 35 ítems de las variables en estudios.

Al contar con la base de datos se debe iniciar SPSS, después se debe verificar que se encuentre en la pestaña Vista de datos, ahora en Archivo se toma la opción importar datos, en el caso de este proyecto la información se encuentra en formato Excel por ello se coloca Excel, como se muestra en la Figura 6.

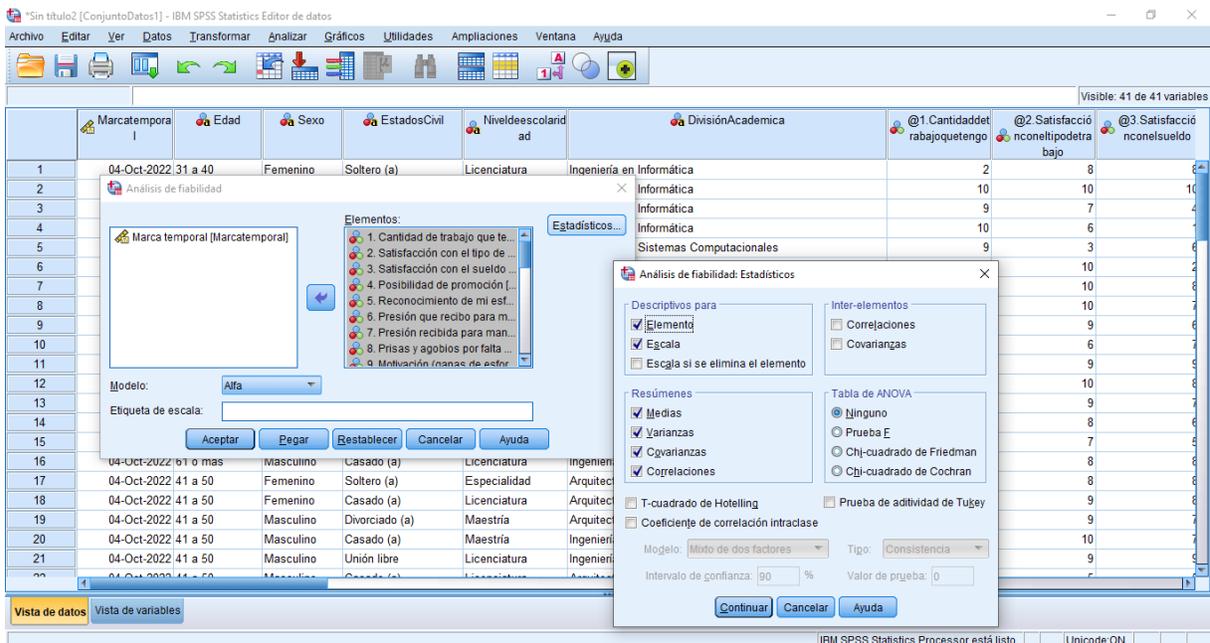
Figura 6. Primer paso para importar base de datos en Excel para obtener alfa de Cronbach



Fuente: Elaboración propia

Al realizar los pasos anteriores, el sistema permite seguir la ruta donde se encuentran los resultados de las respuestas del CVP-35 y se descargan, ahí parece una opción Leer libro de Excel se da aceptar y aparece la información, enseguida se va en la opción Analizar, a Escala, Prueba de fiabilidad y aparece un cuadro nombrado Análisis de fiabilidad, se observa un apartado que se llama Elementos donde se colocarán los 35 ítems del cuestionario, después se va a la opción estadístico y se seleccionan las opciones como según convenga al estudio y se coloca aceptar, como se visualiza en la Figura 7.

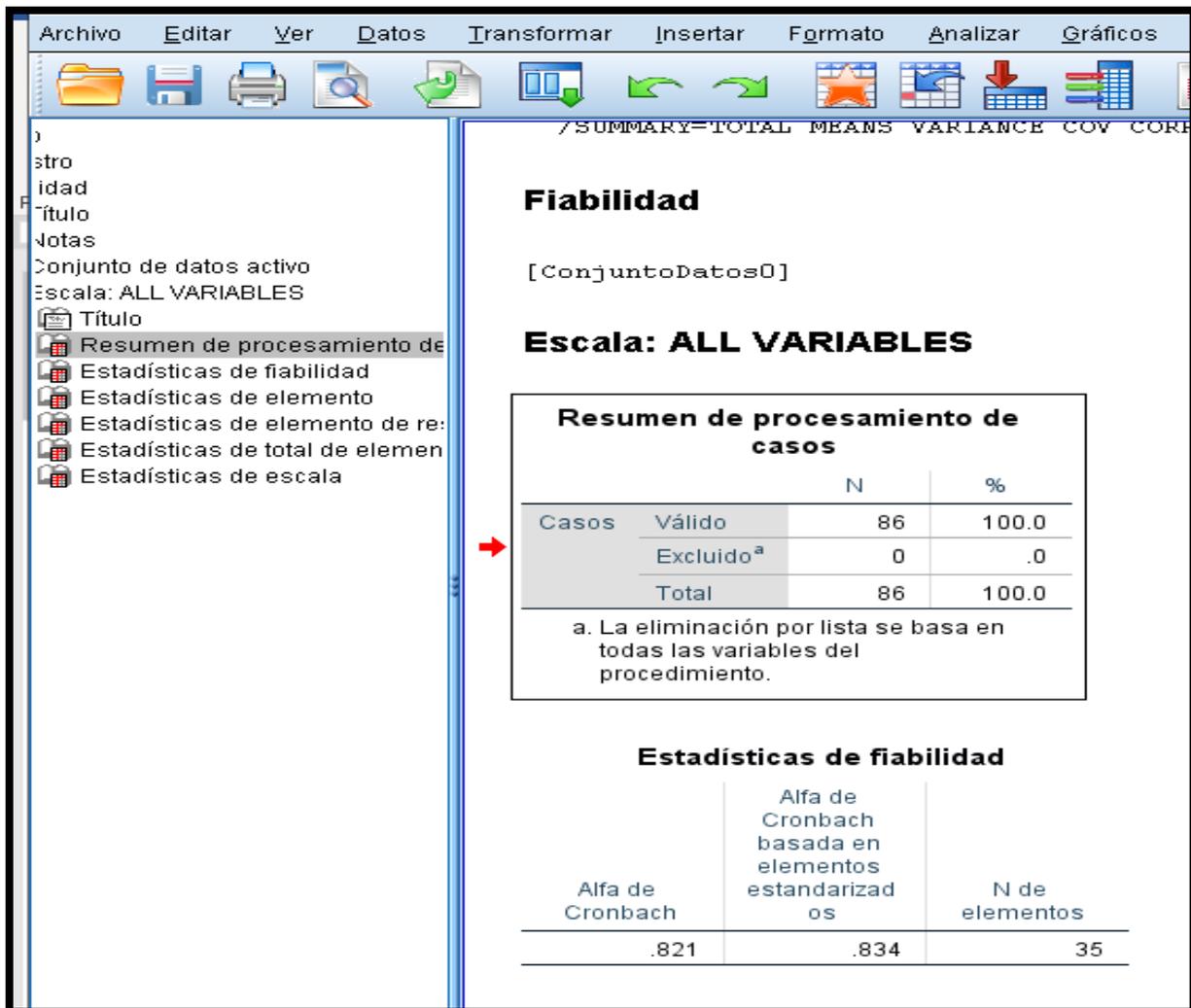
Figura 7. Segundo paso para obtener alfa de Cronbach de proyecto



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, al aceptar como se menciona en la explicación de la figura anterior, arroja el resultado del alfa de Cronbach en el caso de esta tesis se obtuvo .821, de N =86 que representa la muestra de docentes del TESI y 35 preguntas (elementos) del cuestionario aplicado, donde cada una pertenece a una de las variables de estudio sea capacitación, jornada o clima laboral, por lo que el alfa es fiable ya que se encuentra por encima de .70, como se identifica en la Figura 8.

Figura 8. Alfa de Cronbach en el TESI



Fuente: Elaboración propia

Con base en la fiabilidad del instrumento se procede a revisar la hipótesis planteada en este caso la Hipótesis de la investigación como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables. Asimismo, se cuenta con 4 tipos de hipótesis descriptivas, correlacionales, de diferencia de grupos y causales, para este proyecto se utilizará la hipótesis correlacional ya que define las relaciones entre varias variables, esta hipótesis no solo puede establecer que dos o más variables se encuentren vinculadas, también asociadas, alcanzando el nivel predictivo y parcialmente explicativo, en este tipo de hipótesis no es importante el orden de

colocación de las variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2010, págs. 96-97)

De aquí se cuenta con la hipótesis nula H_0 , la cual es lo opuesto de la hipótesis de investigación, constituye proposiciones acerca de la relación entre variables, solo que sirven para refutar o negar la hipótesis de la investigación. Mientras que la hipótesis nula ofrece otra descripción de explicación distinta de las que proporcionan estos tipos de hipótesis, en este caso si la hipótesis de a Investigación por ejemplo dice la casa es verde la nula dice la casa no es verde y se formulan hipótesis alternas por ejemplo la casa es rosa etc. y se simboliza con H_1 . (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2010, págs. 104-105)

En una misma investigación es posible establecer todos los tipos de hipótesis, porque el problema de investigación así lo requiere. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2010, pág. 106)

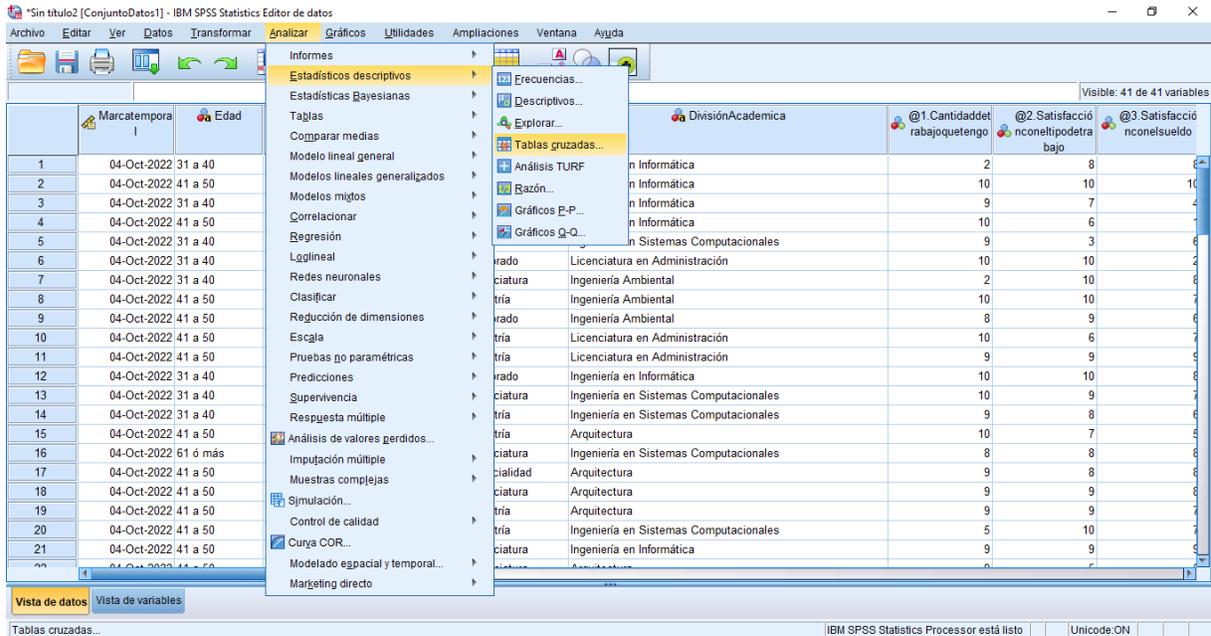
En prueba de hipótesis del proyecto se hará uso de la Chi cuadrada, la cual es una prueba de carácter estadístico para poder obtener un resultado de las hipótesis planteadas de la relación que existe entre las variables categóricas en este caso se refiere a categórico, porque se toma para la prueba el género de los docentes del Tecnológico (femenino y masculino) para poder obtener la Chi cuadrada y aceptar o rechazar la hipótesis nula y dar paso a la hipótesis alternativa.

A continuación, se muestra el proceso de la obtención de la prueba de hipótesis por medio de la Chi cuadrada con el software SPSS para las variables Clima laboral, para la Capacitación y Jornada laboral se realiza de la misma forma.

Para mostrar los pasos se presentará el proceso únicamente para la variable Clima laboral porque el proceso es el mismo para las otras variables.

En un primer momento al contar ya con la base de datos en Excel importada a SPSS, se verifica se encuentre en la pestaña Vista de datos, se va a opción Analizar, Estadísticos descriptivos, Tablas cruzadas como se observa en la Figura 9.

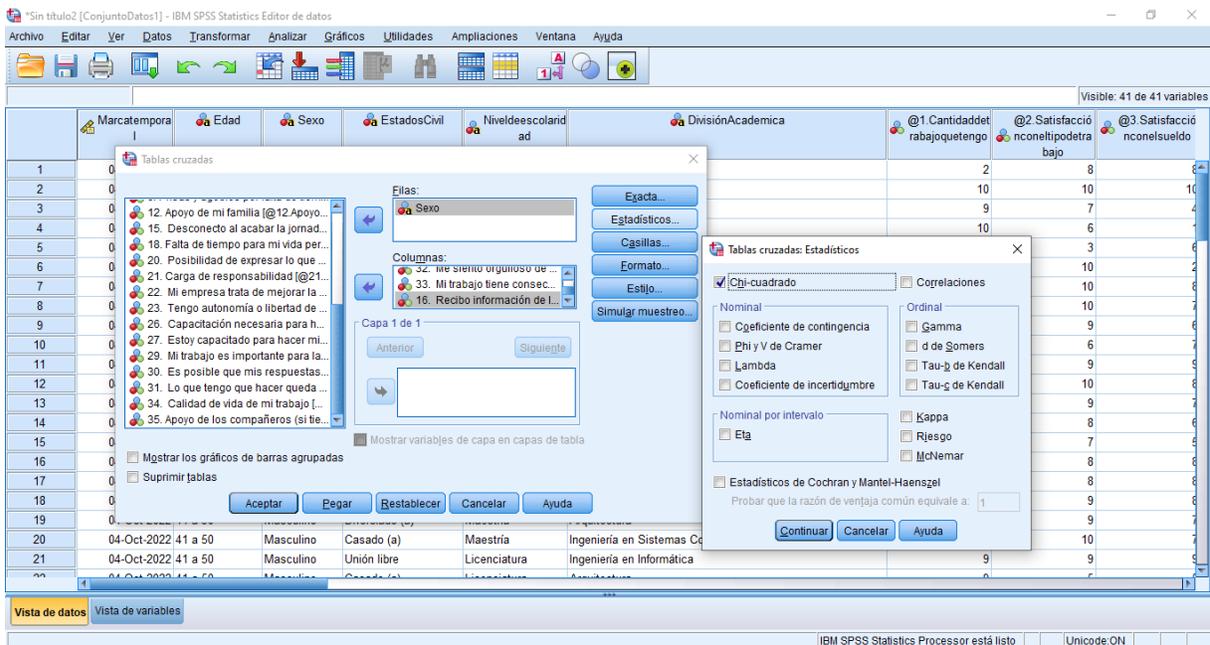
Figura 9. Pasos para Obtener Chi cuadrada por ítem colocando primero los correspondientes a Clima Laboral en el TESI



Fuente: Elaboración propia

Ahora se da aceptar a Tablas cruzadas y se desprende una ventana como se observa, ahí se encuentra un apartado que dice Filas en esta se colocara sexo, después en Columnas, se colocan los ítems correspondientes en este caso a la variable Clima laboral, en la misma ventana se va a estadísticos selecciona Chi cuadrada continuar como se observa en la Figura 10.

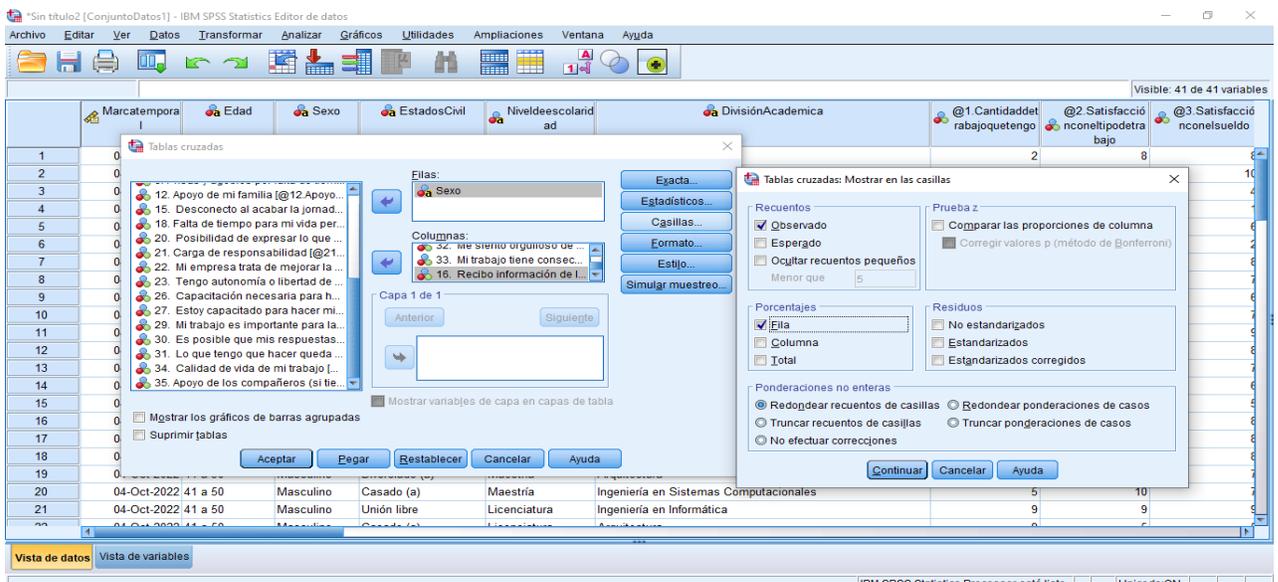
Figura 10. Sección de estadístico Chi cuadrado para Clima Laboral en el TESI



Fuente: Elaboración propia

Como observa se coloca en la opción casillas, filas continuar y finalmente aceptar, de acuerdo con la Figura 11.

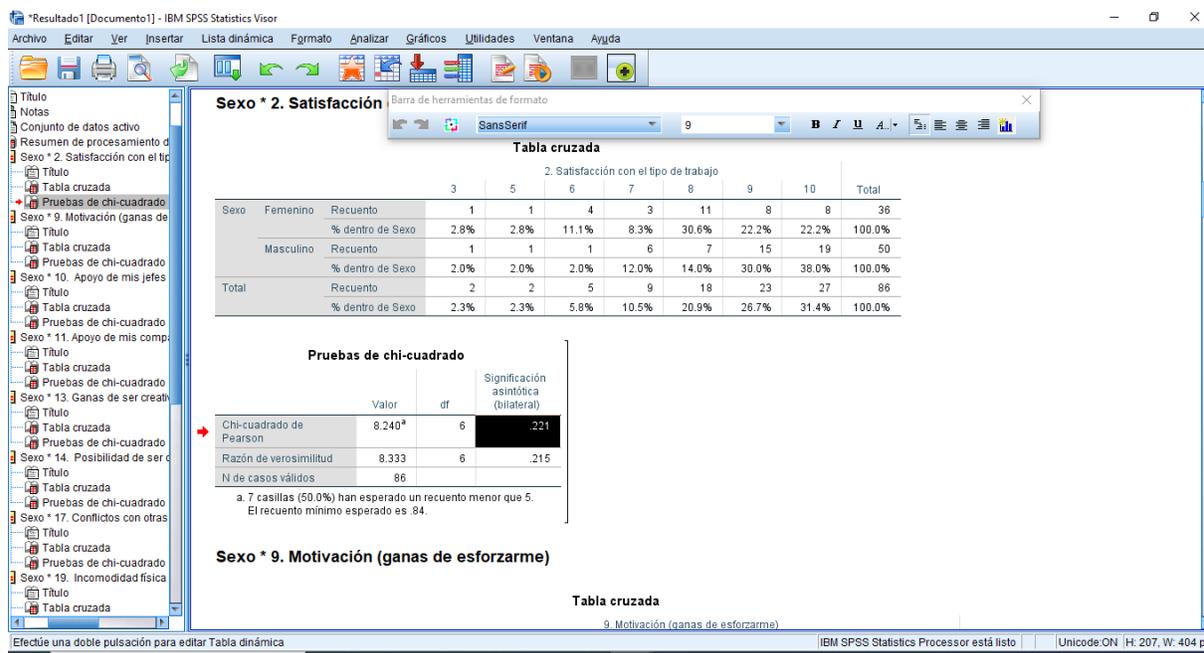
Figura 11. Sección de casillas para Chi cuadrado en Clima Laboral en el TESI



Fuente: Elaboración propia

Finalmente se da aceptar y desprende las Chi cuadradas por cada ítem de la variable Clima laboral, marcada con color negro, en este caso se presenta únicamente el primer ítem con valor de .221 correspondiente a esta variable para poder obtener de esta manera el valor total de la Chi cuadrada (SPSS muestra todos los valores de Chi cuadrada para obtener Clima laboral como se observa en Figura 12.

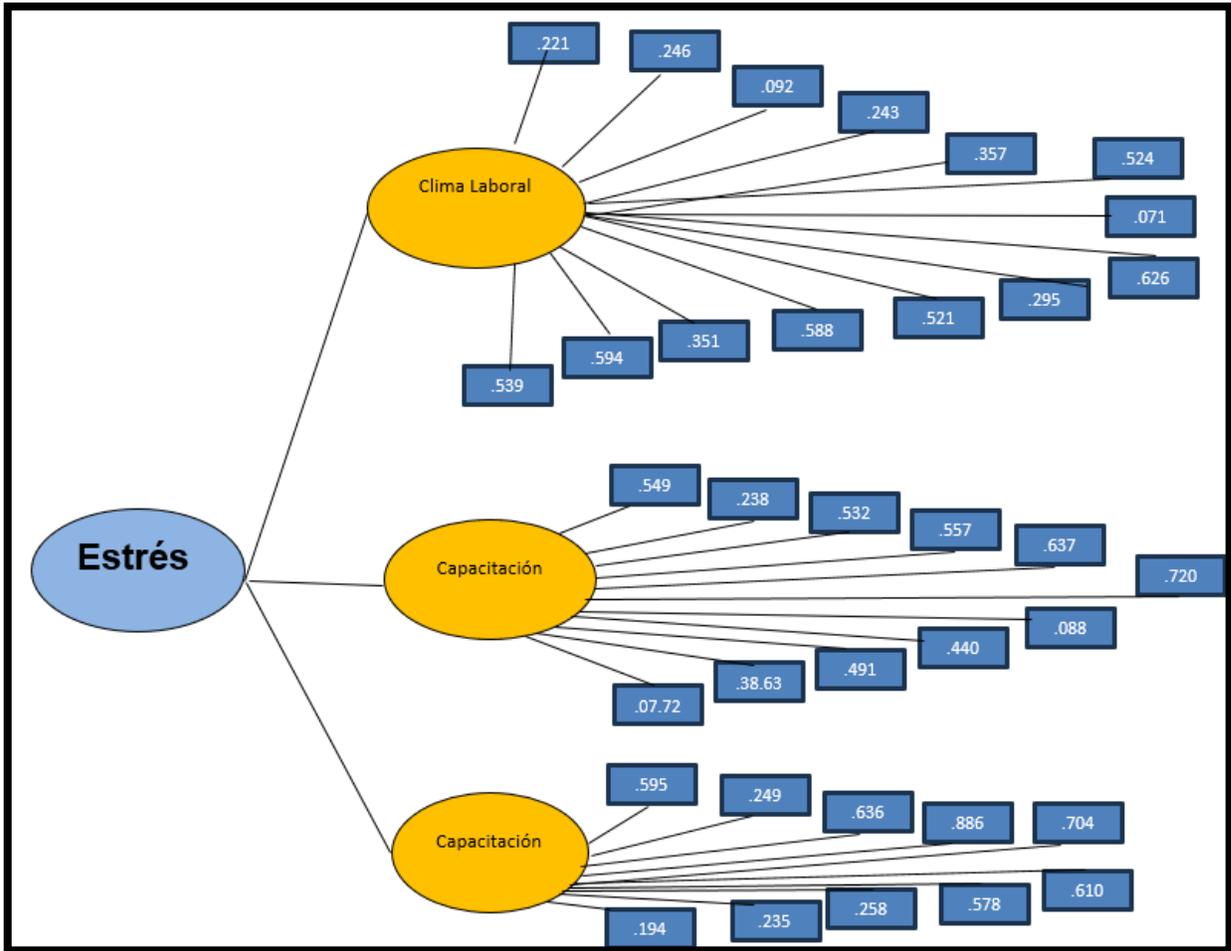
Figura 12. Chi cuadrada de Clima Laboral con el valor del primer ítem



Fuente: Elaboración propia

Al correr el estadístico SPSS, como se revisó en las Figuras anteriores para Clima laboral, se realizó el mismo proceso con capacitación y Jornada, se obtuvieron 35 ítems en total con sus respectivas Chi cuadradas y en la siguiente red se muestran los valores de Chi cuadrada, por cada variable para su fácil comprensión. Se visualiza en red de la Figura 13.

Figura 13. Red Chi cuadrada correspondiente a cada ítem por variable (Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral)



Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

El cuestionario CVP-35 realizado a los docentes del TESI en el periodo 2021-2022/2, se efectuó un compendio de las tres variables en estudio Capacitación, Jornada y Clima laboral, donde se pueden observar las Chi cuadradas de cada variable de acuerdo al ítem correspondiente.

Para obtener el valor de Chi cuadrada de Clima laboral, se obtuvieron todos estos resultados de correr dicha prueba en SPSS como se explicó en el proceso; al contar esta variable con 14 ítems se sumaron los valores de Chi cuadrada y se dividieron por los 14 y se consiguió un valor único de Chi cuadrada 0.3763, ello indica que la variable Clima laboral es detonante de estrés ya que la correlación es positiva débil, puesto que no alcanza el valor de .5 que es una correlación media, para obtener una correlación positiva debe ser de 0.1 a 1 siendo este último valor la correlación perfecta. A continuación, se resume y observa la obtención del valor en la Tabla 1.

Tabla 1. Chi cuadrada de Clima laboral

CLIMA LABORAL	
Ítems	Chi cuadrada (X ²) por Ítem
2. Satisfacción con el tipo de trabajo	0.221
9. Motivación (ganas de esforzarme)	0.246
10. Apoyo de mis jefes	0.092
11. Apoyo de mis compañeros	0.243
13. Ganas de ser creativo	0.357
14. Posibilidad de ser creativo	0.524
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo	0.071
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo	0.626
19. Incomodidad física en el trabajo	0.295
24. Interrupciones molestas	0.521
25. Estrés (esfuerzo emocional)	0.588
28. Variedad en mi trabajo	0.351
32. Me siento orgulloso de mi trabajo	0.594
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	0.539
Valor Chi cuadrada (X²) de Clima Laboral	0.3763

Fuente: Elaboración propia

Para la obtención de Chi cuadrada de la variable Capacitación se sigue la misma metodología que Clima laboral.

Capacitación tiene 11 ítems se sumaron los valores obtenidos de Chi cuadrada por ítem obtenidos de SPSS y se dividió el resultado en 11, donde se alcanzó el valor de Chi cuadrada para Capacitación con 0.4276, lo cual indica que la variable es detonante de estrés debido que es una correlación positiva débil muy cerca de la correlación media. Se visualiza en la Tabla 2.

Tabla 2. Chi cuadrada de Capacitación

CAPACITACIÓN	
Ítems	Chi cuadrada (X²) por Ítem
4. Posibilidad de promoción	0.549
5. Reconocimiento de mi esfuerzo	0.238
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	0.532
21. Carga de responsabilidad	0.557
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	0.637
23. Tengo autonomía o libertad de decisión	0.72
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	0.088
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	0.44
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	0.491
31. Lo que tengo que hacer queda claro	0.38
35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	0.072
Valor Chi cuadrada (X²) de Clima Laboral	0.4276

Fuente: Elaboración propia

Para obtener el valor de Chi cuadrada Jornada laboral, se recolectaron todos los resultados de correr la prueba Chi cuadrada en SPSS; al contar esta variable con 10 ítems se sumaron los valores y se prosiguió dividir entre 10, de esta manera se obtuvo Chi cuadrada de Jornada laboral con el valor de 0.4495, lo cual indica que la variable es detonante de estrés existe correlación, debido a que es un valor positivo, siendo una correlación positiva débil menor a .5. Como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Chi cuadrada Jornada laboral

JORNADA LABORAL	
Ítems	Chi cuadrada (X²) por ítem
1. Cantidad de trabajo que tengo	0.595
3. Satisfacción con el sueldo	0.249
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	0.636
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	0.886
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	0.704
12. Apoyo de mi familia	0.61
15. Desconecto al acabar la jornada laboral	0.578
18. Falta de tiempo para mi vida personal	0.258
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	0.235
34. Calidad de vida de mi trabajo	0.194
Valor Chi cuadrada (X²) de Clima Laboral	0.4945

Fuente: Elaboración propia

4.2 Pruebas de hipótesis

Al aplicar la prueba de hipótesis por Chi cuadrada, se arrojó la siguiente información al contar con la hipótesis de la investigación, la nula y la alternativa.

Se determina que las variables Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral son variables cualitativas ordinales ya que no cuentan con algún número, pero al implementar la escala de Likert las variables obtienen un valor de 1 a 10 por ello son ordinales ya llevan un orden, para poder ser medibles, por tanto es que pasan de ser cualitativas a cuantitativas de allí se deriva sea una investigación mixta, descriptiva se analiza e interpretan los datos por medio de pruebas estadísticas en este caso Chi cuadrada y transversal puesto que solo se realizó en un periodo del 2021-2022/2 el instrumento.

Se determina que las variables Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral, se relacionan con el estrés ya que la correlación que se obtuvo al realizar la prueba del estadístico Chi cuadrada es positiva bajo con un valor de 0.4328, por lo que la hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la hipótesis de la investigación (H_1), de haber obtenido un valor 0.00 no existe correlación y se aceptaba la hipótesis nula. Como se representa en la Tabla 4.

Tabla 4. Chi cuadrada del proyecto

CHI CUADRA DEL PROYECTO UNIFICANDO LAS 3 VARIABLES DE ESTUDIO que guarda	
Ítems	Chi cuadrada (X^2) por Ítem
Valor Chi cuadrada (X^2) de Clima Laboral	0.3763
Valor Chi cuadrada (X^2) de Capacitación	0.4276
Valor Chi cuadrada (X^2) de Jornada Laboral	0.4945
Valor Chi cuadrada (X^2)	0.4328

Fuente: Elaboración propia

4.3 Presentación de resultados

En la Tabla 5, se muestran las tres variables de estudio Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral, como detonantes de estrés en los docentes del TESI en la pandemia Covid 19 existe relación entre variables independientes con dependiente; en un primer momento se presentan todos los ítems correspondientes al Clima laboral los cuales son 14 y los valores de Chi cuadrada, enseguida se los 11 ítems de la Capacitación y finalmente los 10 ítems de la Jornada laboral, los cuales suman 35 elementos o ítems que conformaron el cuestionario (CVP)-35 pasando por el alfa de Cronbach la cual es una prueba estadística, que muestra la fiabilidad del cuestionario obteniendo una fiabilidad de .821, donde el valor mínimo es .70 y el máximo 1, por lo que el alfa obtenido se encuentra dentro del rango. Cabe resaltar que la información presentada como se describe en párrafo anterior va desglosada por variable, para finalmente obtener Chi cuadrada de las tres variables con valor de .4328, dando como resultado una correlación positiva débil, aceptando la Hipótesis de la investigación (Hi) las variables Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral se relacionan con el estrés en los docentes de TESI en la pandemia Covid 19 y no aceptando la Hipótesis nula (Ho), todo ello se observa en la Tabla 5 que da continuidad en la siguiente hoja.

Tabla 5. Variables Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral como detonantes de estrés en el periodo escolar 2021-2022/2 en los docentes del TESI por pandemia Covid 19

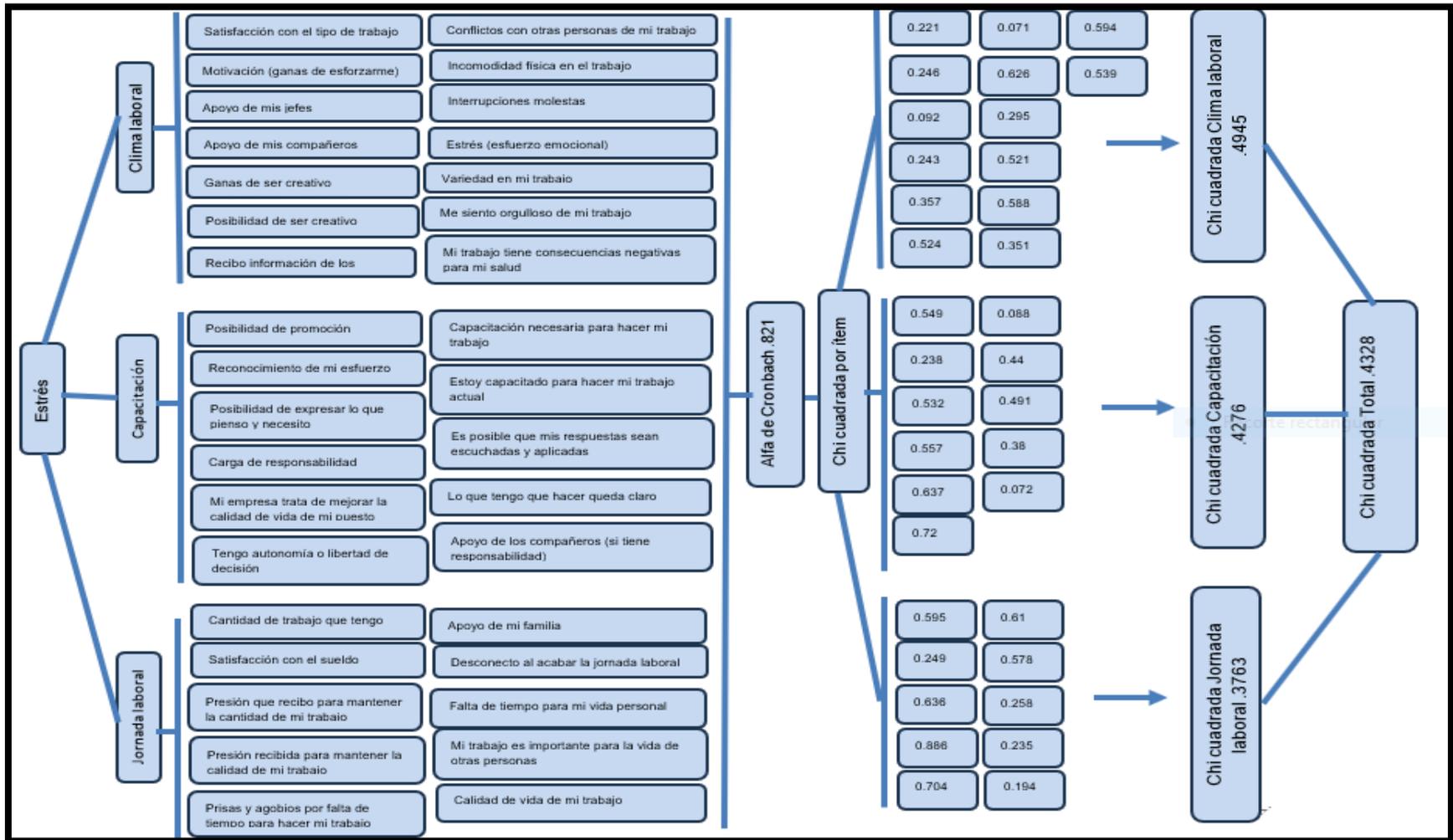
CONJUNTO DE LOS 35 ÍTEMS CORRESPONDIENTES AL CONJUNTO DE LOS 35 ÍTEMS DE LAS 3 VARIABLES DETONANTES DE ESTRÉS	
CLIMA LABORAL	
Ítems	Chi cuadrada (X²) por ítem
2. Satisfacción con el tipo de trabajo	0.221
9. Motivación (ganas de esforzarme)	0.246
10. Apoyo de mis jefes	0.092
11. Apoyo de mis compañeros	0.243
13. Ganas de ser creativo	0.357
14. Posibilidad de ser creativo	0.524
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo	0.071
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo	0.626
19. Incomodidad física en el trabajo	0.295
24. Interrupciones molestas	0.521
25. Estrés (esfuerzo emocional)	0.588

28. Variedad en mi trabajo	0.351
32. Me siento orgulloso de mi trabajo	0.594
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	0.539
CAPACITACIÓN	
4. Posibilidad de promoción	0.549
5. Reconocimiento de mi esfuerzo	0.238
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	0.532
21. Carga de responsabilidad	0.557
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	0.637
23. Tengo autonomía o libertad de decisión	0.72
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	0.088
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	0.44
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	0.491
31. Lo que tengo que hacer queda claro	0.38
35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	0.072
JORNADA LABORAL	
1. Cantidad de trabajo que tengo	0.595
3. Satisfacción con el sueldo	0.249
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	0.636
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	0.886
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	0.704
12. Apoyo de mi familia	0.61
15. Desconecto al acabar la jornada laboral	0.578
18. Falta de tiempo para mi vida personal	0.258
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	0.235
34. Calidad de vida de mi trabajo	0.194
CHI CUADRADA (X²) TOTAL	0.4328

Fuente: Elaboración propia

Finalmente se presenta el modelo obtenido de la Investigación, en este se realiza la propuesta de las variables Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral como detonantes de estrés por medio del cuestionario CVP-35, obteniendo la fiabilidad de este, aplicando el alfa de Cronbach y la prueba Chi cuadrada para identificar que hipótesis se cumple, a continuación, se visualiza el modelo en la Figura 14.

Figura 14. Modelo estructural para analizar variables Clima laboral, Capacitación, Jornada laboral detonantes de estrés en docentes del TESI por la pandemia Covid 19



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Para el proyecto realizado se aplicó un cuestionario CVP-35 en el periodo escolar 2021-2022/2, al obtener las respuestas se corrió el alfa de Cronbach para identificar la fiabilidad de instrumento. Finalmente se analizó la relación que tienen las variables Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral como detonantes de estrés por medio del estadístico Chi cuadrada con un valor obtenido de .4328, con apoyo de la herramienta SPSS, donde se obtuvo la correlación positiva baja, de haber obtenido cero no existiría relación, ya que los valores de 0.1 a 1 indican correlación positiva, el 1 indica una correlación perfecta y los números negativos muestran correlación negativa.

Es importante mencionar que el primer objetivo específico se cumplió ya que el Clima laboral es una variable que se relaciona con el estrés debido a que en la prueba de hipótesis Chi cuadrada, el valor obtenido en Clima laboral fue de .3763 siendo un valor positivo entre 0.1 y 1.

El segundo objetivo se logró corroborar, las tres variables resultaron detonantes de estrés en la pandemia Covid 19, el Clima laboral obtuvo el valor de Chi cuadrada de 0.3763, la Capacitación con .4276 y Jornada laboral .4945 siendo esta la que cuenta con mayor correlación con estrés ya que casi obtiene una correlación positiva media que es de 0.5.

El ultimo objetivo también fue comprobado puesto que el instrumento de cuestionario Calidad de Vida Profesional de 35 preguntas fue adecuado para el estudio de las tres variables con una fiabilidad de .821 siendo .70 el valor mínimo y el máximo 1 del alfa de Cronbach.

Por tanto, en la Prueba de hipótesis Chi cuadrada se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de la investigación (H_i) ya que Clima laboral, Capacitación y Jornada laboral se relaciona con el estrés de los docentes del TESI en la pandemia Covid 19 con una correlación positiva baja de 0.4328, la cual tiene relación con la

Hipótesis alternativa (H_1) de haber obtenido un valor cero no existiría correlación entre las variables en estudio y el estrés.

RECOMENDACIONES

Este proyecto tiene la característica de dar continuidad a otros proyectos, ya que el ser humano muestra sintomatologías de estrés de muchas maneras en el caso de la investigación se realizó tomando tres variables, pero en realidad existe una gran variedad lo muestra los riesgos psicosociales. Sería adecuado estudiar y analizar otro tipo de variables que detonen este malestar que a la larga puede convertirse en un estrés crónico y más aún en el caso de los docentes del TESI que día a día tiene que convivir con una gran cantidad de jóvenes con caracteres diferentes y opiniones que en ocasiones puede ser poco certeras.

Se sugiere por medio del alfa de Cronbach en SPSS, aplicado al CVP-35, ir verificando la fiabilidad de cada ítem y poder ir descartando los que no son tan viables para poder mejorar el alfa de Cronbach y la prueba estadística Chi cuadrada, en el caso de este documento se tomó la decisión de realizarlo con el cuestionario original el cual se encuentra en anexos.

Se recomienda poder generar otro tipo de ítems con mayor orden al realizar la estadística o poder realizar un cuestionario único para medir dicha problemática no solo en docentes, también alumnos y administrativos, con el apoyo del área de Desarrollo Académico. La pandemia vino a mostrar como las personas son susceptibles a cambios fuertes generando estrés y se debe estar preparado para cualquier contingencia.

REFERENCIAS

- Aldrete, R. M., Pando, M. M., Aranda, B. C., & Balcázar, P. N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria . *Redalyc*, 10.
- Bada, Q. O., Salas, S. R., Castillo, S. E., Arroyo, R. E., & Carbonell, G. C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*.
- Beatriz, G. G. (2002). Neuroanatomía del Estrés. *Rev Mex Neuroci*, 274.
- Betancourt, O. D., Gómez, L. X., Chalom, H. R., Silva, R. A., & Lafon, G. A. (2022). Recursos psicológicos y estrés en docentes. *CNEIP*, 690.
- Burgos, A. D., Rendón, L. V., Díaz, N. C., Aguirre, C. J., Peralta, Z. G., & Angulo de León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *una revisión sistemática. Lecturas: Educación Física y Deportes*, 109-123.
- Carballo y Guelmes, M. y. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *SciELO*.
- Carrillo, P. S. (2000). Motivación y Clima Laboral en las Personas de Entidades Universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 21.
- Cásares de Gill, V. d., Gill, C. N., & Galeano, B. M. (2020). *INCERTIDUMBRE DOCENTE POR PANDEMIA*. Paraguay: Divulgación Académica UNA FENOB.
- Coll, M. F. (12 de Mayo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html#:~:text=El%20clima%20laboral%20es%20el,la%20satisfacci%C3%B3n%20de%20los%20mismos.>

- Coll, M. F. (01 de mayo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Coll, M. F. (13 de Abril de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917).
- Cortés, R. J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *SCIELO*, 8.
- Cortés, R. J. (febrero de 2021). *researchgate*. Obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net/publication/348942861_El_estres_docente_en_tiempos_de_pandemia
- De Camargo, B. (2010). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*, 17 (2). Obtenido de <https://revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>
- Díaz, N. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocia. *Rev CES Salud Pública 2011*, 80-84.
- Díaz, N. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública 2011*, 80-84.
- Díaz, N. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública 2011*, 80-84.
- Diccionario de la Real Academia Española*. (2021). Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: <https://dle.rae.es/estado#KTNOoeg>
- Diccionario Jurídico y social*. (23 de febrero de 2018). Obtenido de Diccionario Jurídico y social: <https://diccionario.leyderecho.org/nivel-de-escolaridad/>
- Etécé, E. e. (10 de Junio de 2023). *Concepto*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/explotacion-del-hombre-por-el-hombre/>

Euroinnova. (s.f.). *Euroinnova*. Obtenido de Euroinnova:
<https://www.euroinnova.mx/blog/que-es-la-docencia-segun-autores>

Gabel- Shemueli, R., Peralta, R. V., Paiva, L. R., & Aguirre, H. G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 290.

Gallardo, P. I. (2021). *Cuidate Plus*. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/belleza-y-piel/cuidados-cuerpo/2016/08/15/exposicion-solar-after-sun-o-crema-hidratante-114040.html>

Gobierno de México. (2019). *coronavirus.gob*. Obtenido de coronavirus.gob:
<https://coronavirus.gob.mx/covid-19/>

Gomez, G. B. (2002). Neuroanatomía del Estrés. *Rev Mex Neuroci*, 274.

Gómez, G. B. (2002). Neuroanatomía del estrés. *Rev Mex Neuroci*, 282.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education.

idc Online. (29 de junio de 2023). *idc Online*. Obtenido de idc Online:
<https://idconline.mx/laboral/2022/06/29/sufres-burnout-mexico-tiene-los-niveles-mas-altos-del-mundo>

IMSS. (s.f.). *IMSS*. Obtenido de IMSS: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal.>

Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (20 de junio de 2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y

desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740- 760. Obtenido de redalyc.org.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (12 de 06 de 2016). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Obtenido de LEY FEDERAL DEL TRABAJO: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Ley Federal del Trabajo. (18 de Mayo de 2022). Estados Unidos Mexicanos, Estados Unidos Mexicanos.

López, L. C. (25 de noviembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/actual/cuales-fueron-los-efectos-economicos-de-la-gripe-de-1918.html>

Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del TecNM. (Octubre de 2015).

Marta, S. M. (2007). Estrés y desmotivación docente:. *Nb012*, 4.

Martín, J., Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Alberto, R. (31 de Octubre de 2003). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Scielo*, 18(2).

NUEVA-ISO-9001-2015. (4 de febrero de 2016). *NUEVA-ISO-9001-2015*. Obtenido de NUEVA-ISO-9001-2015: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/02/areas-clave-de-la-gestion-riesgo-iso-9001-version-2015/#:~:text=La%20norma%20ISO%209001%20versi%C3%B3n,las%20necesidades%20de%20los%20clientes.>

OPS. (2016). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

Oramas y Almirall y Fernández, A. P. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout. *Universidad de Carabob6F*, 71-87.

Oramas, V. A., Almirall, H. P., & Fernández, I. (julio-diciembre de 2007). Estrés laboral y Síndrome de Bournot en docentes venezolanos. *Redalyc*, 15(2), 73. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839287002.pdf>

Ortega, C. (2022). *questionpro*. Obtenido de questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-de-calidad-de-vida-2/>

Pérez, B., Castillo, F., & Luzardo, R. (2021). Consecuencias psicológicas de la cuarentena y el aislamiento social durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Salud Pública*,.

Programa Anual de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios. (2020). Obtenido de https://tesi.org.mx/tesi.org.mx/ejercicio_fiscal/PROGRAMA%20ANUAL%202020.pdf

questionpro. (2023). Obtenido de questionpro: <https://www.questionpro.com/es/tama%C3%B1o-de-la-muestra.html>

Raffo, L. E., Ráez, G. L., & Cachay, B. O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 73.

Roberto, H.-S., & Mendoza Torres , C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Roldán, P. N. (31 de Julio de 2017). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html#:~:text=El%20trabajo%20e n%20econom%C3%ADa%20se,venta%20de%20bienes%20y%20servicios.>

Rus, A. E. (01 de febrero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/variable-nominal-y-ordinal.html#:~:text=La%20escala%20likert,->

Este tipo de &text=Esta escala que lleva el, como el de medias.

Rus, A. E. (08 de Abril de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/analisis-factorial.html#:~:text=Análisis de la fiabilidad%3A%20Normalmente, el máximo y mínimo>.

Sánchez, d. G., & Maldonado, O. L. (2003). Estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 13.

Sánchez, G. J. (2 de Diciembre de 2015). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

Secretaria de Salud, G. d. (2018). *Secretaria de Salud, Gobierno del Estado de México*. Obtenido de Secretaria de Salud, Gobierno del Estado de México: https://salud.edomex.gob.mx/salud/ac_certificacion#:~:text=La Norma Mexicana%20NMX%20DR, de las y los trabajadores.

Secretaria del Trabajo y Prevención Social. (22 de octubre de 2019). *Secretaria del Trabajo y Prevención Social*. Obtenido de Secretaria del Trabajo y Prevención Social: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

Sevilla, A. P. (25 de febrero de 2015). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html#:~:text=La pirámide de Maslow es, que atraviesan todas las personas>.

TESI. (26 de julio de 2019). *Reglamento Interior del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca*. Obtenido de Reglamento Interior del Tecnológico de

Torre, T. d., Juan, C. C., & Barón, R. N. (2020). Una Reflexión al Respecto de la Pandemia por COVID-19. La Educación Superior y las. *Universidad Autónoma de Nayarit*, 18.

Toscano, d. I., Contreras, C. J., & Barón, R. N. (2020). Una Reflexión al Respecto de la Pandemia por COVID-19. La Educación Superior y las. *Universidad Autónoma de Nayarit*, 18.

Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del. (30 de mayo de 2018). *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*. Obtenido de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es>

Universidad Anáhuac. (07 de noviembre de 2022). *Universidad Anáhuac*. Obtenido de Universidad Anáhuac: <https://puebla.anahuac.mx/licenciaturas/blog/habilidades-blandas-y-duras-diferencias>

Urquidi, T. L., & Rodríguez, J. J. (30 de agosto de 2010). ESTRÉS EN PROFESORADO UNIVERSITARIO MEXICANO. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21.

Zavala, Z. J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos,. 20.

GLOSARIO

Para La Nuez Bayolo et al. (2008), las variables de la investigación son las características y propiedades cuantitativas o cualitativas de un objeto o fenómeno que adquieren distintos valores, o sea, varían respecto a las unidades de observación. Por ejemplo, la variable sexo puede tomar dos valores: femenino y masculino. (Carballo y Guelmes, 2016).

El trabajo, para todos, debe satisfacer la necesidad de sentirse útil. Cuando se desempeñan tareas valiosas, reconocidas y altamente valoradas por la sociedad, se fortalece la autoestima del trabajador. Debe existir una armonía entre las expectativas del sujeto, su ideal profesional internalizado y la realidad de lo que hace, la cual le llega por sus propias valoraciones cognitivas y el reconocimiento social. (Oramas y Amirall y Fernández, 2007, pág. 72)

“El trabajo en economía se refiere a las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios” (Roldán, 2017).

Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación. (Sánchez G. J., 2015)

Estrés laboral. Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal (IMSS, s.f.).

“Según la Real Academia Española, RAE, la Docencia es la “práctica y ejercicio de ser docente”, es decir, es un proceso en el cual tanto maestro como estudiantes adquieren nuevos conocimientos que conforman un espíritu de aprendizaje conjunto” (Euroinnova, s.f.).

La capacitación laboral es aquella actividad enfocada a la constante preparación y formación de nuestros recursos humanos. En este sentido, es una permanente, y planificada, actividad basada en la preparación del personal que va a desempeñar una determinada actividad laboral. (Coll, 2021)

Síndrome de Burnout. Los estudios desde los referentes de la psicología de la salud laboral y la Psicología Organizacional han explicado esta sintomatología como un Síndrome de desgaste profesional, de “quemarse por el trabajo” o “Burnout” -utilizando el término en inglés-, inicialmente acuñado y que no es privativo de los docentes. (Oramas, Almirall, & Fernández, 2007, pág. 73)

SARS- CoV-2. Es un virus que forma parte de la familia de virus “Coronavirus”, que reciben su nombre por su forma en “corona”. Es el más reciente de los coronavirus, identificado en el 2019 y causa la enfermedad llamada COVID-19, responsable de la actual pandemia. (Gobierno de México, 2019)

Nivel de escolaridad. En el ámbito del derecho del trabajo, el significado de nivel de instrucción o nivel de escolaridad puede ser el siguiente: (según INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México) Se refiere al máximo grado de estudios aprobado por las personas en cualquier nivel del Sistema Educativo Nacional o su equivalente en el caso de estudios en el extranjero. (Diccionario Jurídico y social, 2018)

Estado civil “Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales” (Diccionario de la Real Academia Española, 2021).

“El clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo” (Coll, Economipedia, 2020).

Jornada de trabajo o Jornada laboral es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo. (Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del, 2018)

Los factores o riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando se producen, tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo. (Raffo, Ráez, & Cachay, 2013, pág. 73)

Los términos estrés, síndrome general de adaptación (SGA) y reacción general de alarma son sinónimos e indican una respuesta fisiológica que se produce ante estímulos estresantes y que ayuda al organismo a adaptarse para pelear o huir. La ausencia o el exceso de estrés son dañinos para el organismo; mientras que la cantidad óptima de estrés es esencial para la vida, el crecimiento y la supervivencia. (De Camargo, 2010).

ANEXOS

Cuestionario Calidad de Vida Profesional 35 ítems

Tabla 1. Resultados del análisis factorial (primeros 3 componentes) de los ítems del cuestionario CVP-35 (563 profesionales de atención primaria, Madrid 2001-2003)

Pregunta	Coeficientes de correlación		
	Factor 1ª	Factor 2ª	Factor 3ª
1. Cantidad de trabajo que tengo	-0,041	0,692	0,246
2. Satisfacción con el tipo de trabajo	0,542	-0,200	0,404
3. Satisfacción con el sueldo	0,538	-0,013	0,064
4. Posibilidad de promoción	0,632	-0,018	0,001
5. Reconocimiento de mi esfuerzo	0,775	-0,052	-0,020
6. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	-0,050	0,754	0,134
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	0,088	0,713	0,026
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	-0,062	0,789	0,083
9. Motivación (ganas de esforzarme)	0,419	0,003	0,509
10. Apoyo de mis jefes	0,722	0,011	0,046
11. Apoyo de mis compañeros	0,317	-0,034	0,245
12. Apoyo de mi familia	0,077	0,036	0,499
13. Ganas de ser creativo	0,251	-0,091	0,487
14. Posibilidad de ser creativo	0,560	-0,051	0,258
15. Desconecto al acabar la jornada laboral	-0,047	-0,175	-0,021
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo	0,564	0,122	0,001
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo	-0,008	0,300	-0,222
18. Falta de tiempo para mi vida personal	0,115	0,369	0,092
19. Incomodidad física en el trabajo	-0,162	0,381	-0,175
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	0,631	0,055	0,075
21. Carga de responsabilidad	0,127	0,462	0,379
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	0,722	-0,064	0,058
23. Tengo autonomía o libertad de decisión	0,615	-0,104	0,178
24. Interrupciones molestas	-0,080	0,643	-0,101
25. Estrés (esfuerzo emocional)	-0,120	0,758	0,049
26. Capacitación necesaria para hacer	0,025	0,163	0,572

26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	0,025	0,163	0,572
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	-0,236	0,063	0,619
28. Variedad en mi trabajo	0,442	0,015	0,259
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	0,081	0,220	0,611
30. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	0,729	-0,017	0,096
31. Lo que tengo que hacer queda claro	0,270	0,058	0,369
32. Me siento orgulloso de mi trabajo	0,338	-0,064	0,621
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	-0,276	0,624	0,003
34. Calidad de vida de mi trabajo	0,503	-0,375	0,312

Tabla 2. Consistencia interna del cuestionario CVP-35 y sus dominios (estudio actual y estudio de validación previo por Cabezas^{2,4})

	α de Cronbach		
	Análisis factorial del estudio actual	Análisis factorial del estudio de Cabezas ²	Estudio de Cabezas ³
Factor 1, apoyo directivo	0,86	0,85	0,86
Factor 2, cargas de trabajo	0,82	0,82	0,81
Factor 3, motivación intrínseca	0,71	0,75	0,75
Global		0,81	0,84

⁴Incluye la pregunta 35 en el factor 3 (v. explicación en el texto).

Como se observa con la imagen (**Anexo A**). **Tomado de:** Martín, J., Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Alberto, R. (31 de Octubre de 2003). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Scielo*, 18(2).

Ejemplo de Chi cuadrada para ítem de Clima laboral

Ejemplo de Chi cuadrada para ítem de Clima Laboral

		9. Motivación (ganas de esforzarme)					
		7	8	9	10	Total	
Sexo	Femenino	Recuento	5	8	8	10	36
		% dentro de Sexo	13.9%	22.2%	22.2%	27.8%	100.0%
	Masculino	Recuento	5	10	11	13	50
		% dentro de Sexo	10.0%	20.0%	22.0%	26.0%	100.0%
Total		Recuento	10	18	19	23	86
		% dentro de Sexo	11.6%	20.9%	22.1%	26.7%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.281 ^a	8	.246
Razón de verosimilitud	14.252	8	.075
N de casos válidos	86		

a. 11 casillas (61.1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .42.

Fuente: Elaboración propia

Ejemplo de Chi cuadrada para ítem de Capacitación

Ejemplo de Chi cuadrada para ítem de Capacitación

			Tabla cruzada				
			20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
			6	7	8	9	10
Sexo	Femenino	Recuento	2	4	3	7	7
		% dentro de Sexo	5.6%	11.1%	8.3%	19.4%	19.4%
	Masculino	Recuento	1	3	12	10	9
		% dentro de Sexo	2.0%	6.0%	24.0%	20.0%	18.0%
Total		Recuento	3	7	15	17	16
		% dentro de Sexo	3.5%	8.1%	17.4%	19.8%	18.6%

			Tabla cruzada
			Total
Sexo	Femenino	Recuento	36
		% dentro de Sexo	100.0%
	Masculino	Recuento	50
		% dentro de Sexo	100.0%
Total		Recuento	86
		% dentro de Sexo	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.022 ^a	9	.532
Razón de verosimilitud	8.981	9	.439
N de casos válidos	86		

a. 13 casillas (65.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .84.

Fuente: Elaboración propia

Ejemplo de Chi cuadrada para ítem de Jornada laboral

Ejemplo de Chi cuadrada para ítem Jornada laboral

		12. Apoyo de mi familia				Total	
		6	8	9	10		
Sexo	Femenino	Recuento	1	1	5	29	36
		% dentro de Sexo	2.8%	2.8%	13.9%	80.6%	100.0%
	Masculino	Recuento	3	4	8	35	50
		% dentro de Sexo	6.0%	8.0%	16.0%	70.0%	100.0%
Total		Recuento	4	5	13	64	86
		% dentro de Sexo	4.7%	5.8%	15.1%	74.4%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.824 ^a	3	.610
Razón de verosimilitud	1.947	3	.584
N de casos válidos	86		

a. 4 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.67.

Fuente: Elaboración propia

Estados Civil:	Nivel de escolaridad	División Académica	1. Cantidad de trabajo que tengo	2. Satisfacción con el tipo de trabajo	3. Satisfacción con el sueldo	4. Posibilidad de promoción	5. Reconocimiento de mi esfuerzo	6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	9. Motivación (ganas de esforzarme)	10. Apoyo de mis jefes
Soltero (a)	Licenciatura	Ingeniería en Informática	2	8	8	8	9	3	9	6	10	10
Soltero (a)	Maestría	Ingeniería en Informática	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Soltero (a)	Licenciatura	Ingeniería en Informática	9	7	4	4	4	8	10	5	3	3
Soltero (a)	Maestría	Ingeniería en Informática	10	6	1	1	1	10	10	10	3	3
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	9	3	6	1	1	6	9	7	4	4
Soltero (a)	Doctorado	Licenciatura en Administración	10	10	2	5	9	9	9	10	9	9
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería Ambiental	2	10	8	9	9	7	9	6	9	9
Casado (a)	Maestría	Ingeniería Ambiental	10	10	7	8	8	8	7	8	7	8
Soltero (a)	Doctorado	Ingeniería Ambiental	8	9	6	8	8	8	8	9	8	9
Divorciado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	10	6	7	9	10	8	10	8	10	10
Casado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Soltero (a)	Doctorado	Ingeniería en Informática	10	10	8	8	8	8	8	8	8	10
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	9	7	9	9	9	9	10	10	10
Soltero (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	9	8	6	6	7	8	7	8	7	9
Soltero (a)	Maestría	Arquitectura	10	7	5	4	9	9	8	3	9	9
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería en Sistemas Computacionales	8	8	8	8	9	8	8	6	8	9
Soltero (a)	Especialidad	Arquitectura	9	8	8	8	9	9	9	9	9	10
Casado (a)	Licenciatura	Arquitectura	9	9	8	8	8	7	8	7	9	10
Divorciado (a)	Maestría	Arquitectura	9	9	7	9	9	9	9	9	9	10
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	5	10	7	6	7	8	8	5	6	10

Unión libre	Licenciatura	Ingeniería en Informática	9	9	9	10	10	1	2	1	10	10
Casado (a)	Licenciatura	Arquitectura	9	5	5	8	5	5	7	5	9	5
Casado (a)	Especialidad	Licenciatura en Administración	9	9	5	5	8	9	6	9	7	9
Soltero (a)	Doctorado	Arquitectura	6	9	3	5	7	5	5	7	8	9
Casado (a)	Maestría	Arquitectura	10	8	4	10	8	5	5	5	10	10
Divorciado (a)	Licenciatura	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	10	5	7	9	9	10	8	10	7
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	7	7	6	5	6	7	7	7	8	8
Soltero (a)	Licenciatura	Arquitectura	10	5	4	10	8	10	10	10	8	10
Soltero (a)	Licenciatura	Arquitectura	8	10	8	7	10	4	4	3	8	10
Separado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	9	8	7	1	2	6	6	8	5	7
Soltero (a)	Maestría	Ingeniería Electrónica	10	9	5	4	7	6	5	7	8	8
Unión libre	Licenciatura	Ingeniería Electrónica	10	8	5	7	8	3	6	6	5	10
Unión libre	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	9	10	8	5	9	8	7	5	8	8
Soltero (a)	Maestría	Arquitectura	9	9	5	6	8	7	7	8	9	9
Unión libre	Licenciatura	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	9	7	2	7	8	10	10	10	10
Casado (a)	Doctorado	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	9	8	7	8	9	8	9	10	9
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Informática	10	10	8	9	9	10	10	9	10	10
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	3	3	5	1	8	6	9	1	4
Unión libre	Licenciatura	Arquitectura	5	10	8	4	10	8	8	1	10	10
Casado (a)	Licenciatura	Licenciatura en Administración	5	10	7	7	8	5	7	5	9	10
Casado (a)	Licenciatura	Arquitectura	9	9	8	8	6	9	10	9	9	9
Soltero (a)	Maestría	Arquitectura	10	8	7	7	8	10	10	10	8	9
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	8	8	6	6	8	4	6	6	8	8
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	6	6	6	3	6	6	6	10	10

Casado (a)	Especialidad	Arquitectura	7	10	9	5	9	1	5	5	6	10
Casado (a)	Licenciatura	Arquitectura	10	10	1	5	6	8	8	8	7	7
Separado (a)	Licenciatura	Arquitectura	10	10	7	1	10	3	1	3	10	10
Separado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	10	8	8	1	1	10	10	10	7	6
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería Electrónica	10	10	8	8	8	8	8	8	8	8
Casado (a)	Maestría	Ingeniería Electrónica	10	10	8	10	10	1	1	4	10	10
Casado (a)	Licenciatura	Arquitectura	8	10	10	8	10	6	9	6	10	10
Casado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	10	10	2	2	4	8	8	8	8	2
Casado (a)	Licenciatura	Arquitectura	7	7	5	5	6	10	10	9	5	5
Soltero (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	9	10	8	8	10	9	9	4	10	10
Separado (a)	Doctorado	Ingeniería Electrónica	10	8	7	1	5	8	8	10	10	7
Casado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	8	8	5	3	3	8	8	7	7	7
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Informática	9	9	7	6	8	8	8	8	6	9
Casado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	10	8	1	2	8	10	10	10	7	8
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	9	9	7	10	10	7	8	8	10	10
Casado (a)	Maestría	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	10	1	1	2	2	2	6	10	9
Casado (a)	Licenciatura	Licenciatura en Administración	8	9	7	6	8	4	5	5	9	8
Divorciado (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	8	8	5	7	3	5	5	8	7	7
Soltero (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	10	7	4	5	5	9	9	7	9	7
Casado (a)	Licenciatura	Arquitectura	9	9	9	9	9	6	7	7	10	10
Casado (a)	Doctorado	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	7	5	3	8	10	10	10	6	10
Casado (a)	Especialidad	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	10	7	5	6	10	10	10	3	10
Casado (a)	Licenciatura	Licenciatura en Administración	10	10	5	3	4	6	8	4	8	10
Soltero (a)	Licenciatura	Ingeniería Electrónica	10	10	8	9	10	9	10	1	9	10

Soltero (a)	Maestría	Licenciatura en Administración	9	6	3	2	3	5	5	9	7	3
Soltero (a)	Licenciatura	Ingeniería Biomédica	8	8	2	6	8	7	8	7	9	9
Soltero (a)	Maestría	Ingeniería Biomédica	7	8	5	6	8	8	8	7	9	9
Unión libre	Licenciatura	Ingeniería Biomédica	9	10	6	7	7	6	5	7	5	10
Soltero (a)	Licenciatura	Ingeniería Biomédica	9	10	8	7	5	8	7	4	10	8
Casado (a)	Maestría	Ingeniería Biomédica	10	10	5	5	4	7	9	9	10	8
Unión libre	Maestría	Ingeniería Biomédica	8	8	7	6	8	8	8	8	8	8
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería Biomédica	7	9	8	2	7	7	7	9	9	10
Soltero (a)	Doctorado	Ingeniería Biomédica	7	7	7	8	7	10	6	8	5	6
Soltero (a)	Doctorado	Ingeniería Biomédica	10	7	4	8	10	5	5	10	7	10
Soltero (a)	Doctorado	Ingeniería Electrónica	10	9	5	4	6	8	10	10	9	10
Soltero (a)	Maestría	Ingeniería Biomédica	8	8	3	5	8	8	9	9	8	8
Soltero (a)	Doctorado	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	7	4	3	4	10	6	9	6	4
Soltero (a)	Doctorado	Ingeniería Ambiental	9	9	6	9	9	8	9	7	8	9
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería Ambiental	8	9	7	5	8	8	8	8	8	8
Casado (a)	Maestría	Ingeniería Ambiental	10	9	2	5	6	9	10	10	9	5
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería Ambiental	8	9	8	8	9	8	9	6	10	9
Casado (a)	Licenciatura	Ingeniería Biomédica	10	6	1	1	1	10	10	10	1	6

11. Apoyo de mis compañeros	12. Apoyo de mi familia	13. Ganas de ser creativo	14. Posibilidad de ser creativo	15. Desconecto al acabar la jornada laboral	16. Recibo información de los resultados de mi trabajo	17. Conflictos con otras personas de mi trabajo	18. Falta de tiempo para mi vida personal	19. Incomodidad física en el trabajo	20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	21. Carga de responsabilidad	22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	23. Tengo autonomía o libertad de decisión	24. Interrupciones molestas
8	10	10	7	4	9	1	9	1	8	8	7	8	3
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
1	10	7	5	1	5	1	10	8	4	8	1	1	7
9	10	4	6	10	1	1	10	8	2	9	2	1	8
5	6	7	7	7	7	6	5	5	8	7	7	4	5
9	10	10	9	1	10	4	10	3	5	10	1	7	10
8	9	8	8	7	9	1	4	5	1	8	8	8	4
7	10	7	7	1	8	7	7	7	7	9	7	7	5
8	9	9	9	5	7	8	5	8	9	8	8	8	8
9	10	10	10	9	9	9	10	8	9	10	5	7	6
9	9	9	9	9	9	5	9	9	9	9	9	9	8
8	10	9	9	6	8	2	7	2	8	8	7	9	2
7	10	10	10	10	10	2	8	8	9	9	9	10	4

9	10	9	9	9	9	3	7	4	8	7	8	8	8
3	10	10	10	10	8	7	3	1	10	10	7	10	5
10	10	10	10	6	8	1	1	4	7	9	7	7	7
8	8	9	9	9	9	10	9	9	9	9	8	8	8
10	10	9	8	8	9	3	3	3	10	8	8	8	5
8	9	9	9	8	9	1	9	1	8	8	8	8	5
9	10	10	10	5	10	1	5	1	9	5	4	9	1
10	10	10	10	1	10	1	2	1	10	9	5	9	1
8	8	10	10	5	5	1	5	5	3	5	5	1	5
9	10	9	10	4	7	7	5	3	7	6	7	8	8
8	9	10	7	1	9	1	9	2	8	5	5	5	5
7	10	10	8	8	8	1	5	1	10	10	8	10	1
9	10	10	10	7	9	2	5	2	7	10	8	8	7
8	10	8	10	1	7	2	10	7	8	8	5	5	7
8	10	10	10	2	5	1	9	2	7	9	6	8	7
10	10	10	10	5	10	1	5	1	9	5	4	10	1
5	10	6	5	8	6	1	6	3	5	5	5	5	5
8	9	9	8	7	8	7	9	8	5	8	5	8	8
9	10	8	8	8	9	2	4	5	5	5	6	5	8
10	10	9	10	1	6	1	1	2	5	9	9	10	1
8	10	9	9	5	9	4	7	5	9	8	5	8	7
8	10	10	8	1	8	1	9	2	9	10	9	10	2
9	10	7	7	3	9	1	3	2	9	9	8	8	1
10	10	8	9	8	5	2	8	3	5	5	3	9	8
1	10	1	10	1	10	1	5	8	2	10	1	1	10
10	10	10	10	9	7	1	3	1	10	6	5	10	1
5	10	10	10	5	5	1	3	1	10	5	5	5	1
9	10	8	10	9	9	3	6	4	9	9	4	9	3
8	10	8	7	1	7	5	7	6	8	10	7	9	7
7	10	8	7	8	8	1	6	2	4	4	4	5	4
10	10	10	10	7	6	1	6	2	6	6	6	6	5
8	10	10	9	6	10	1	5	2	8	2	9	10	1
5	10	9	10	7	5	1	8	1	7	8	6	8	8
6	10	10	6	1	10	1	2	1	10	2	10	10	1
3	6	7	7	4	5	6	9	9	4	8	1	1	5
8	10	9	9	8	8	3	4	3	8	9	8	8	7
10	10	9	8	1	10	1	4	1	8	8	10	8	1
10	10	10	10	8	10	1	7	1	9	6	9	10	1
6	10	10	10	6	8	6	6	6	4	6	4	2	6
5	6	8	7	3	4	5	9	10	5	9	4	3	3

4	10	10	10	5	10	5	5	4	10	5	10	10	5
7	10	9	10	8	9	7	5	5	4	7	9	6	8
8	9	7	7	9	8	2	8	8	6	7	7	7	6
8	6	7	10	4	10	1	8	1	8	8	6	9	1
9	10	9	9	10	10	8	7	8	10	10	1	7	9
10	8	10	10	4	9	1	9	1	10	7	9	9	9
10	10	10	10	2	10	1	10	2	2	9	1	2	1
9	9	9	9	9	9	1	4	3	8	6	9	9	1
8	9	7	7	6	8	2	9	2	5	9	1	7	1
6	9	10	10	2	3	3	6	8	5	9	3	6	6
10	10	10	10	7	10	1	3	3	9	9	10	10	1
8	10	10	10	6	9	4	7	7	10	10	5	8	8
10	10	10	10	1	5	5	9	7	4	10	5	5	10
9	10	10	10	10	5	1	3	1	2	6	1	4	4
10	10	10	10	10	10	1	1	1	9	1	1	8	1
6	10	9	10	1	3	2	3	8	1	9	2	5	9
10	10	8	8	2	8	1	5	1	8	7	9	6	1
10	10	8	8	3	9	1	7	1	10	7	5	8	1
9	10	8	8	9	8	2	10	5	9	9	9	9	8
8	10	10	10	2	8	1	5	1	10	8	2	7	3
6	10	10	7	7	7	7	8	8	5	9	2	8	8
9	9	10	7	5	9	5	6	1	6	8	8	7	4
9	10	4	4	3	7	1	7	1	9	5	9	9	2
10	10	7	5	3	3	2	8	1	4	7	1	4	8
8	10	10	4	1	8	8	10	8	10	10	4	7	10
10	10	10	9	4	10	1	8	8	3	10	2	1	9
9	10	9	9	4	9	3	7	7	4	9	7	7	8
8	8	3	8	3	3	1	5	9	2	8	6	8	8
9	9	9	9	9	8	9	8	9	10	9	9	8	8
8	8	8	7	9	7	2	7	7	9	7	8	8	7
8	10	10	10	2	5	2	8	8	7	10	5	4	4
8	9	9	9	6	9	6	8	5	8	9	8	8	6
7	10	5	1	10	10	5	10	10	1	10	1	1	10

25. Estrés (esfuerzo emocional)	26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	28. Variedad en mi trabajo	29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	31. Lo que tengo que hacer queda claro	32. Me siento orgulloso de mi trabajo	33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	34. Calidad de vida de mi trabajo	35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)
9	9	10	8	10	8	10	10	2	9	5
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	5	7	1	8	1	5	8	4	3	4
10	1	10	1	9	2	3	10	8	5	9
8	6	5	5	8	6	6	6	6	6	6
10	9	9	10	8	8	9	10	9	7	9
1	2	8	3	10	5	8	10	1	9	8
9	7	9	7	10	9	9	10	8	7	7
9	9	9	8	9	8	8	8	8	9	8
8	10	10	10	8	5	8	10	5	7	7
9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9
6	8	10	8	8	7	9	10	4	8	6
9	9	9	9	10	9	10	10	7	9	10
9	9	9	8	10	8	9	10	4	8	8
7	10	9	8	10	7	7	10	5	7	3
6	1	10	10	8	9	8	10	3	7	8
8	8	9	8	9	9	9	9	8	8	9
7	6	9	9	9	8	8	10	4	8	10
5	5	8	8	9	5	8	9	2	5	8
1	5	10	10	10	9	10	10	1	6	8
1	8	10	10	10	2	10	10	4	9	9
5	8	8	8	8	3	8	10	1	6	6
8	8	7	6	8	6	9	10	7	6	9
8	5	8	7	6	7	6	6	3	5	9
5	8	10	10	10	8	10	10	8	8	8
7	7	10	7	10	8	9	9	8	9	9
9	8	10	8	10	8	8	10	8	7	7
9	8	9	9	10	9	9	9	4	9	10
1	8	8	10	10	10	10	10	3	8	10
9	6	10	4	10	1	10	9	6	4	6
7	8	9	8	9	7	8	9	6	6	7
7	7	9	9	10	4	7	10	2	6	8
4	10	10	10	10	9	10	10	1	9	10
8	8	9	9	9	8	9	10	7	7	8

10	8	9	10	10	8	9	10	8	7	7
9	10	10	9	10	10	10	10	5	8	9
8	9	10	6	9	9	9	9	10	9	9
10	4	10	10	10	1	10	10	9	1	1
1	8	9	9	10	10	10	10	1	8	10
5	5	9	5	10	10	10	10	3	10	5
9	9	9	9	9	3	3	10	9	6	9
10	6	10	6	10	8	9	10	8	7	9
3	9	9	9	8	6	8	10	3	4	6
8	10	10	5	9	10	10	10	2	5	10
5	10	10	9	10	10	10	10	1	10	10
5	5	7	7	8	5	8	10	1	5	5
1	10	10	10	10	10	10	10	1	8	9
9	9	9	7	10	5	6	9	9	6	7
8	8	8	8	10	8	8	10	3	10	8
4	9	9	10	9	8	9	10	1	10	8
2	2	10	9	10	10	10	10	1	10	10
10	2	10	6	4	4	10	10	10	3	4
9	9	8	7	10	5	6	9	10	10	8
6	6	8	8	6	6	8	10	1	7	8
6	10	9	10	10	7	9	10	9	8	5
8	8	8	8	7	4	7	8	7	7	7
9	6	10	9	10	6	8	10	4	8	8
10	7	10	10	10	8	10	10	10	9	9
7	8	9	8	10	9	9	10	2	9	9
8	1	10	10	10	1	10	10	8	6	10
3	7	9	8	8	4	8	9	2	8	10
9	3	8	2	10	5	8	8	9	2	4
6	3	10	5	10	5	6	9	3	5	3
2	10	10	10	10	10	10	10	1	9	10
10	9	10	10	10	7	9	10	10	9	10
10	1	9	5	10	5	6	10	5	6	10
4	3	5	4	6	6	10	10	9	10	8
1	1	10	10	8	10	10	10	1	10	10
10	2	10	10	10	1	5	10	10	3	5
7	7	7	7	10	2	7	8	3	6	10
9	6	8	9	6	9	9	9	2	6	9
10	4	8	8	9	9	8	10	6	6	9
3	8	8	10	10	10	8	10	3	3	3
10	5	10	10	10	6	9	10	8	6	6

8	7	10	8	10	8	9	10	2	8	10
8	9	10	8	9	9	9	10	3	7	9
6	4	6	6	5	4	1	4	5	4	4
10	4	10	10	9	7	7	10	9	3	7
9	4	9	8	5	1	8	9	7	3	8
8	9	9	7	8	7	8	9	7	8	7
9	2	10	8	3	2	3	9	5	7	9
9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9
8	7	8	9	9	6	7	8	7	7	5
9	1	10	10	10	6	7	10	7	7	7
8	9	10	8	10	9	9	10	7	9	8
10	4	9	10	10	8	5	10	8	10	10

Fuente: Elaboración propia

