

Estrés en investigadores de posgrado e incorporación al sistema nacional de investigadores

Marco Antonio Salas Luevano¹
Karina Reveles Barajas²

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar el estrés y sus derivaciones en los docentes investigadores de posgrado durante su incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Se diseñaron dos cuestionarios: el primero sobre el Síndrome Burnout del Profesorado y el segundo de Escala de Estrés Percibido. La muestra fue a conveniencia de 28 docentes-investigadores. La información se trató desde la estadística descriptiva no paramétrica mediante el Software SPSS en su versión 17.0. Los resultados muestran que los investigadores padecen estrés durante su incorporación al SNI, en el proceso, la producción y evaluación resultan difíciles, más no imposibles de lograr. La recurrencia del estrés permite el surgimiento del burnout; con problemas de fatiga mental, desgaste físico-emocional, ansiedad, angustia, insomnio, entre otros, que afecta la salud del investigador. Se concluye que el estrés en los investigadores desencadena una serie de problemas emocionales y de sentimientos, que si son mal atendidas llevan a situaciones de enfermedad como la diabetes, presión arterial, entre otras. Se recomienda implementar un programa sobre estrés laboral de atención a docentes investigadores, para afrontar problemas derivados del estrés y elevar el rendimiento en la calidad de la producción.

Palabras clave: estrés, derivaciones, docentes, investigadores, posgrado.

¹Universidad Autónoma de Zacatecas, México

salasluevano56@uaz.edu.mx

²Investigadora independiente, Mexicana

Como citar: Salas, M., & Reveles, K. (2022). Estrés en investigadores de posgrado e incorporación al sistema nacional de investigadores. *Educación y Ciencia*, 26, e1462. <https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2022.26.e14624>



Recibido: 18/07/2022 | Revisado: 20/07/2022

Aprobado: 08/11/2022 | Publicado: 15/12/2022

Stress in **postgraduate** researchers e incorporation into the national **researcher** system

Abstract

The objective of this research was to determine stress and its derivations in postgraduate research professors during their incorporation to the National System of Researchers (SNI). Two questionnaires were designed: the first one on the Burnout Syndrome in Teachers and the second one on the Perceived Stress Scale. The sample was a convenience sample of 28 teacher-researchers. The information was treated from non-parametric descriptive statistics using SPSS software version 17.0. The results show that researchers suffer stress during their incorporation to the SNI, in the process, production and evaluation are difficult, but not impossible to achieve. The recurrence of stress allows the emergence of burnout; with problems of mental fatigue, physical-emotional exhaustion, anxiety, anguish, insomnia, among others, which affects the health of the researcher. It is concluded that stress in researchers triggers a series of emotional problems and feelings, which if poorly addressed lead to disease situations such as diabetes, blood pressure, and others. It is recommended to implement a program on work-related stress for research professors, in order to face problems derived from stress and increase performance in the quality of production.

Keywords: stress, referrals, teachers, researchers, postgraduate.

Introducción

En la actualidad, los diferentes sectores productivos de la sociedad en que vivimos demandan personal altamente calificado para desempeñar funciones complejas y competitivas, capaces de resolver problemas relacionados con su profesión, la investigación y la sociedad. Resulta evidente que el sector educativo, por ejemplo, es vulnerable y propenso a enfermedades, debido la dinámica mundial de reestructuración social, la economía de mercado, las políticas educativas impuestas desde los organismos supranacionales, la demanda de un maestro investigador y la excesiva presión laboral para alcanzar objetivos institucionales con recursos limitados; la falta de gratificaciones adecuadas.

A nivel universitario, es frecuente encontrar docentes- investigadores con problemas de salud ocasionados por diferentes causa; entre estas el interés por ocupar un espacio dentro del Sistema Nacional de Investigadores [SNI], entre muchos otros, para lograr generar libros, artículos, capítulos de libro, memorias, informes de ponencias, entre otros, sujetos a evaluación por las comisiones, esto implica presencia de problemas de estrés con sus derivaciones.

Las derivaciones ocasionadas del estrés laboral son físicas, psicológicas, sociales e institucionales. Estas afectan a los docentes – investigadores que se dedican a desarrollar actividades frente a grupo y de investigación, generando en muchas de las

veces enfermedades diversas a). Crónico degenerativas, entre otras, b). Emocionales, c). Falta de apoyos económicos para realizar investigación, de jubilación anticipada y, d) Ausentismo laboral y déficit de productividad, entre otros. Otras derivaciones se evidencian, como preocupación excesiva, bloqueo mental, desorientación, indecisión, confusión, déficit de atención, amnesia, sensibilidad a la crítica y consumo de tabaco, alcohol u otras sustancias. Además, es posible que se presenten como fobias, depresión, trastornos afectivos, de la personalidad, alimenticios y del sueño.

En la búsqueda de información para la conformación del estado del arte, se encontraron casos de Estrés, Síndrome de Burnout, en trabajos de (Díaz y Gómez, 2016), (Almeida, et., al, 2015), (Saura, et. al., 2011), Urquidi y Rodríguez, 2010), (Correa, Muñoz y Chaparro, 2010), (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007), no así sobre las derivaciones en investigadores de Instituciones de Educación Superior [IES] a nivel internacional, nacional y local. En las IES públicas y privadas, así como en los centros de investigación asociados al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México [CONACYT], es común este tipo de problemáticas, en la Universidad Autónoma de Zacatecas [UAZ] se muestra, reproduce y afecta la salud de los docentes e investigadores con el estrés y sus derivaciones. Gozar de una buena salud mental y no desarrollar trastornos emocionales laborales es indispensable para todo trabajador. Sin embargo, la dinámica impuesta por gobierno federal a través de los diferentes proyectos del CONACYT, como el SNI, implica desestabilidad física y psíquica ante la inseguridad de satisfacer los requisitos para la incorporación o permanencia.

El desarrollo como docente -investigador en primer lugar y se proyecta dentro del interés científico del individuo, y en sus ideales personales y, además de la pasión por el conocimiento y su divulgación. Esta labor debe responder a exigencias de calidad institucional que, sin embargo, no deberían superar los niveles de estabilidad emocional e igualmente el trabajo no puede salirse del contexto sentimental de cada investigador. El proceso de incorporación sistematizado a un conjunto de exigencias, en ciertos casos, provoca tensiones y estrés (angustia, desesperación, tensión, ansiedad, entre otros) que tienen consecuencias a nivel psíquico y conductual. Por ello, esta investigación se centra en los docentes investigadores que enfrentan procesos de trabajo en la elaboración de productos (artículos, capítulos de libros y libros) para su evaluación ante organismos como es el Sistema Nacional de Investigadores desde el año de 1984.

Esto implica abordar las experiencias de docentes investigadores con el fin de conocer el estrés y sus derivaciones durante el proceso de incorporación y permanencia en el SNI, desde la dimensión 1. Incorporación al SNI; II. Estrés, la cual consiste en determinar la tipología de estrés existente en el proceso de incorporación e identificar las diferencias entre estrés causado por el proceso de incorporación y factores externos, III. Derivaciones del estrés. Lo anterior, con el fin de identificar las derivaciones presentes en los docentes investigadores, identificar la afectación en

los investigadores y las consecuencias del estrés y sus derivaciones (Institucionales y psicológicas) para mejorar la salud mental del docente-investigador.

El estrés como concepto

En la actualidad la tendencia social corrompida por el capitalismo encamina al individuo a problemas diversos en todos los campos laborales, esto son a nivel personal como el estrés. Uno de los actores más afectados son los profesionales dedicados a la docencia y la investigación, estos, son constantemente sometidos a evaluaciones y dependen permanentemente del presupuesto gubernamental asignado a la educación y la investigación, aunado a esto, se agrega el factor del entorno familiar y de personalidad con conductas de apatía hacia el trabajo, la incertidumbre ante las nuevas políticas públicas y los recursos insuficientes, entre otros. La palabra estrés de origen anglosajón, que significa provocar tensión; proviene del griego <<stringere>>, término empleado en otros campos de investigación, como la física para señalar la fatiga de los materiales o presión ejercida de un cuerpo sobre otro. De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española [RAE], el estrés «*es la adaptación gráfica de la voz inglesa stress, que significa tensión provocada por situaciones agobiantes y que origina reacciones psicosomáticas*» (RAE, 2010).

El estrés <<es el estado que se manifiesta por un síndrome específico, consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico>> (Sandín, 1995, p. 5), situación bajo la cual el individuo es incapaz de mantener en óptimas condiciones su rendimiento conductual y psicológico.

El estrés puede entenderse como mecanismo de adaptación asociado al Síndrome General de Adaptación, es decir, aparece cuando se le exigen al organismo respuestas excesivamente intensas y de larga duración que superan su resistencia o adaptación y a causa de ello manifiesta signos de agotamiento, cuya intensidad depende del perfil psicológico del individuo y del contexto donde se desenvuelve.

Los cambios en la vida de los individuos representan un factor de estrés cuando son repetitivos y se obliga a la adaptación de manera prolongada, un ejemplo de lo anterior es el desempleo, la muerte de un familiar, el cambio de residencia o la pérdida patrimonial, situaciones que afectan emocionalmente al sujeto, ya que esto implica una severa sobre carga en el sistema defensivo del organismo.

Estrés laboral y síndrome de Burnout

El estrés laboral es consecuencia de la presión ejercida sobre el trabajador durante la jornada laboral y/o en el proceso de trabajo. El contexto laboral se refiere al ambiente y las condiciones en las que se encuentra el trabajador, sea académico o de investigación, donde se reflejan los resultados de la enseñanza proporcionada por el docente investigador en el aprendizaje de los estudiantes, y la práctica profesional con producto de los proyectos de investigación donde labora. En este proceso surgen

desequilibrios que acarrear grandes problemas, entre estos, de salud, además, se vive en ambiente de constante trabajo, presión angustia desempeño inadecuado, con responsabilidad y compromiso personal e institucional y carencia de salarios bien remunerados.

En este contexto el estrés laboral; se produce debido a la excesiva presión en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Los síntomas pueden ir desde un ligero malhumor hasta graves depresiones y que casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física (Prevecon, 13 de abril 2018).

El estrés se presenta en mayor medida en sociedades en las que la prioridad se centra en la producción masiva, ello acarrea gran presión sobre los trabajadores, la cual puede desencadenar agotamiento físico y mental lo que, a su vez, implica afecciones a la integridad física y emocional.

Los individuos con estrés disminuyen su producción y por consecuencia la productividad de la organización, la empresa o institución donde prestan sus servicios; manifiestan deterioro en la calidad de vida, entran en desestabilidad emocional o pérdida del trabajo; para prevenirlo, es necesario adquirir conocimientos sobre sus síntomas, causas y tratamiento. Algunas de las técnicas más usadas para afrontar el estrés son escuchar música o hacer algún tipo de ejercicio para liberar la tensión.

Las causas más influyentes del estrés corresponden a excesiva carga de trabajo, relaciones sociales del ambiente laboral, largas jornadas de trabajo o pago injusto por las labores realizadas. La combinación de estos factores provoca reacciones en el organismo, en la conducta y las emociones.

El Burnout (término anglosajón que significa estar quemado o desgastado por el trabajo) es señalado como una derivación del estrés. A pesar de que no se ha unificado este concepto, las definiciones existentes lo señalan como una reacción ante el estrés laboral crónico, lo cual se manifiesta por medio de sentimientos y actitudes negativas en el ámbito laboral y personal. Quintanilla (2003) retomando a Freudenberger define el Burnout como

Una sensación de agotamiento y fracaso que se da como consecuencia de las exigencias que van más allá de la capacidad del individuo. Implica una crisis en las relaciones con el trabajo, la fatiga mental la monotonía y el estrés, etapas antecedentes a este síndrome, provocadas por la tensión en el ámbito laboral (p. 142).

El Burnout se relaciona con la pérdida paulatina de interés y responsabilidad en el ámbito laboral, Edelwichy y Brodsky (1980) lo definen «como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo» (p. 27). Por su parte,

Chermiss (1980) considera al Burnout como un proceso de cambio negativo en la actitud y el comportamiento del profesional en respuesta a la tensión del trabajo, este proceso se divide en tres etapas: 1) desequilibrio entre recursos y demandas; 2) desarrollo de tensión, fatiga y agotamiento emocional; 3) cambios en actitudes y comportamientos hacia los otros; Maslach y Jackson (1981) lo conciben como «resultado del estrés laboral, manifestado a través de sentimientos negativos hacia sus pares y de autoevaluación» (p. 89) y lo describen como agotamiento emocional, despersonalización y baja autoestima, que requiere atención y tratamiento.

El desgaste profesional se considera una consecuencia de situaciones estresantes, por ejemplo, cuando el docente investigador no guarda equilibrio entre expectativas y demandas académicas e investigativas y los recursos económicos para su labor son limitados, experimenta un estado de agotamiento vital, una enfermedad que da la sensación de estar carente de energía con discordancia entre las expectativas mentales y los medios para realizar el trabajo y un bajo rendimiento en las tareas de su actividad diaria.

A través del tiempo se han dado diversas explicaciones sobre el concepto de burnout, unos coinciden en reacciones físicas y psicológicas del organismo ante determinados acontecimientos, donde el individuo experimenta tensión y malestares diversos que afectan su salud, otros, lo derivan a factores ambientales laborales y de situación personal.

La diferencia entre estrés laboral y burnout se concibe en el proceso de la vida de las personas, donde se sobrevive ante peligros, crisis, calamidades, contingencias, depresiones, etc., en estas de sobrevivencia logra el equilibrio con el medio donde se desenvuelve, debido a respuestas que favorecen y permiten enfrentar los escenarios deseables o no, que amenazan y afectan la salud. radica en el tiempo que se experimenta. En el trabajo da origen a diversas situaciones que implican inestabilidad, cambios de carga de trabajo, presión por alcanzar y mejorar las condiciones de vida, es decir, en el contexto laboral el estrés es natural en los individuos como una respuesta del organismo para enfrentar situaciones con un alto nivel de exigencia que se perciben como amenaza, es ahí donde el trabajador se siente totalmente agotado, por el desgaste profesional resultando la diferencia entre estrés laboral y burnout, este último del estrés laboral acumulado a largo plazo. El síndrome de burnout se deriva del estrés laboral sostenido en el tiempo. El estrés a nivel empresarial ocasiona grandes pérdidas monetarias por la baja productividad y ausencias laborales y menos competitividad.

Derivaciones del estrés

El estrés afecta a cada individuo de manera diferente de acuerdo con sus propias peculiaridades. Así como no existe una clasificación única de factores estresores, tampoco hay una en relación con sus consecuencias. Sin embargo, se pueden señalar como derivaciones del estrés los dolores musculares y de cabeza, onicofagia,

irritabilidad, agotamiento, trastornos alimenticios y del sueño, problemas sexuales y en el estado de ánimo, Es importante aclarar que el estrés es diferente a la depresión, pues mientras el primero es una respuesta normal del organismo, la segunda representa una patología que se manifiesta como un derivado del estrés, “es sabido que el estrés está presente en casi todas las actividades y contextos en los cuales se desenvuelve el ser humano” (Martínez y Díaz, 2007 p. 14).

Para señalar las derivaciones del estrés laboral de forma precisa, es necesario presentar una clasificación de diferentes perspectivas involucradas, estas son físicas, como resultante entre la experiencia del individuo y la respuesta biológica, donde las enfermedades presentan sus síntomas vagos para las enfermedades de origen cardiovasculares, gastrointestinales, de tensión muscular, entre otras. Para (Iniesta, 2016), las afectaciones de tipo “psicológico derivadas del estrés laboral, desencadena alteraciones emocionales, cognitivas y comportamentales que pueden originar trastornos depresivos, trastornos de ansiedad y trastornos adaptativos” (p.33). Las afectaciones en la esfera emocional, se manifiestan como tristeza, fatiga, ansiedad inespecífica y trastornos del sueño. En el área cognitiva, a la pérdida de concentración, memoria, déficit de atención, sensación de miedo, temores. Las de origen comportamental, se refieren al consumo de sustancias prohibidas, y consumo de grasas e hidratos, entre otros. De la misma forma, son observables algunas manifestaciones en la conducta, como los bostezos frecuentes, tartamudeo, imprecisión al hablar, impulsividad al actuar, cambios emocionales drásticos, falta de apetito o comer en exceso y risa nerviosa.

Por su parte, el estrés desde la perspectiva social afecta el clima organizacional y las relaciones grupales e interpersonales de trabajo, desempeño e incluso la familia donde trabaja la pareja, entre muchos otros.

En las afectaciones a las instituciones o empresas se destacan «el ausentismo/ presentismo, la disminución del rendimiento y la productividad y el incremento de conductas inseguras, que pueden poner en peligro la capacidad productiva, el funcionamiento y la eficacia» (Iniesta, 2016, p. 33). Atender el problema de estrés a nivel institucional es relevante, además, es necesario concienciar sobre la necesidad de una cultura preventiva frente a este fenómeno que incide directamente en la productividad de las instituciones y la calidad de vida del individuo.

La definición de salud mental

Según la Organización Mundial de la Salud [OMS] «la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» (OMS, 2013, p. 3). Cualquier factor que altere el estado de salud en el individuo se denomina síntoma. En lo que respecta a la salud mental, el concepto de la OMS no es aceptado con unanimidad ya que algunos aspectos son confundidos entre la salud y la enfermedad mental, se ve afectada por el tipo de diagnóstico que

se realiza, debido a la diversidad de métodos e instrumentos utilizados para detectar y medir la salud mental.

La salud mental desde el criterio de diagnóstico implica saber si existen o no síntomas, de existir, poder atender la afectación en el individuo. La salud mental como bienestar físico y emocional es un estado armonía que mantiene estabilidad afectiva en un sentido positivo. La salud mental como calidad de vida es la satisfacción que tiene el individuo con respecto a su desempeño en aspectos psicológicos, físicos y sociales, para lograrlo es necesario que las personas cubran sus necesidades esenciales en los diferentes aspectos de la vida. La salud mental como presencia de atributos individuales positivos se refiere a la obtención del éxito en las diversas áreas de la vida, esto implica el desarrollo de relaciones interpersonales sanas, resolver los problemas que se presenten y ser productivo.

Por lo tanto, una buena salud mental permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar productivamente y contribuir a la mejora de su comunidad social.

Metodología

La investigación es de tipo mixto, al respecto Hernández y Mendoza (2018) plantean que «se constituye el primer acercamiento a la realidad objetiva (cuantitativa), a la realidad subjetiva (cualitativa) o a la realidad intersubjetiva (mixta) que habrá de investigarse» (p. 24).

La población fue de 57 docentes investigadores con SNI del área de humanidades y educación. La muestra estuvo constituida por 28 docentes y fue determinada por conveniencia. En este tipo de muestreo es el investigador quien decide la muestra de acuerdo con intereses particulares; de acuerdo a Scribano (2007) «consiste en la selección de las unidades de la muestra en forma arbitraria, es decir, las unidades se auto seleccionan o se eligen de acuerdo a su fácil disponibilidad» (p. 37).

Los criterios de inclusión se relacionan con docentes investigadores de los programas académicos del área de humanidades y educación incorporados al Padrón Nacional de Posgrado [PNPC] y los de exclusión con aquellos que aun cuando estén o no en el SNI, pertenecen a un programa académico PNPC.

Se aplicaron dos cuestionarios elaborados con preguntas de opción múltiple complementada: El de Burnout del profesorado (CBP-R) y el de Estrés Percibido (PSS) de Cohen–PSS-versión para México.

La información obtenida fue analizada e interpretada de acuerdo a Balestrini (2001) «los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada servirá abundante información si no se somete aún adecuado tratamiento analítico» (p. 73), Para el análisis se usó el programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) en su versión 17.0 y la interpretación

considerando que «la función del investigador cualitativo en el proceso de recogida de datos es mantener con claridad una interpretación fundamentada» (Stake, 1999, p.21).

Resultados

El formulario aplicado a los docentes investigadores del posgrado de la institución permitió recabar la información cuyos resultados fueron ordenados y clasificados en las tres dimensiones estructurales de la investigación, mismas que presentan relación con los objetivos planteados.

Incorporación al SNI

Los docentes universitarios se incorporan al SNI mediante la evaluación de su producción académica e investigativa por las Camisones integradas con investigadores de las diferentes Áreas del Conocimiento. La ubicación que se les asigna de acuerdo a los requisitos de los productos evaluables, son: Candidato a investigador, SNI I, SNI II, SNI III y Emérito.

Tabla 1.

Género del docente - investigador

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

Nota. Representación porcentual del género. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Los resultados obtenidos muestran que el género está representado por el 53.6% mientras que el 46,4% es masculino. En esa medida, el género femenino ha avanzado para ocupar espacios como la docencia e investigación, que anteriormente correspondían al dominio masculino.

Tabla 2.

Nivel SNI

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

Nota. Ubicación por nivel. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Los docentes investigadores de la institución en su evaluación al SNI, logran ubicarse en algún nivel. Ambos géneros se localizan en diferentes niveles según la clasificación, el Nivel I presenta mayor porcentaje de investigadores, gracias a su productividad académica (libros, capítulos de libro y artículos, entre otros). De acuerdo al (CONACYT, 2019), Artículo 46 del reglamento del SNI, que a la letra dice, las distinciones que confiere el SIN se clasifican en tres categorías que son:

1. Candidato(a) a Investigador/a(Nacional;
2. II Investigador(a) Nacional, en tres niveles, e
3. III. Investigador(a) Nacional Emérito(a).

Tabla 3.

La producción es suficiente para la evaluación e incorporación en el SNI

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

Nota. La producción para la evaluación. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Los participantes en evaluación SNI, consideran su producción de libros, capítulos de libro y artículos suficientes lo cual corresponde al 64.3%, por su parte el 21.4% estuvo muy de acuerdo, y el resto se pronunció por estar en desacuerdo y muy en desacuerdo. En su mayoría los investigadores consideran que realizan una producción idónea en cuanto a la cantidad para efectos de evaluación e incorporación al SNI.

Tabla 4.

Producción de calidad y su influencia en la vida institucional a través de mi participación en la evaluación del SNI

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

Nota. Producción de investigadores. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

La mayoría de los investigadores consideran que su participación en los procesos de evaluación del SNI representa una influencia positiva para la institución. La

producción de los investigadores en su mayoría la consideran de calidad para su evaluación en el proceso de incorporación y permanencia en el SNI con alta posibilidad de influir en elevar indicadores de calidad institucional.

Tabla 5.

Mi carga de trabajo es abrumadora.

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

Nota. Carga de trabajo en hora-semana mes. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Por su parte la carga de trabajo de los docentes investigadores por lo general es de 40 a 50 hrs semana mes, en la que desempeña diferentes funciones como la docencia, la investigación, las tutorías y la gestión, entre otras. A la pregunta << *¿Mi carga de trabajo es abrumadora?*>> el 78.5% de los participantes estuvieron en desacuerdo y el porcentaje restante manifiesta sentirse abrumado por la carga de trabajo. El trabajo desarrollado del docente investigador es diversificado y abrumador, más allá de las actividades señaladas, este desarrolla captura de información en el sistema para la evaluación del SNI, Perfil Prodep, Programa de Estímulos a la Eficiencia Académica, revisión de tesis, entre otros.

Tabla 6.

Puedo solucionar los problemas durante la captura de convocatoria SNI

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

Nota. Solución a problemas frente a la convocatoria. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En el proceso de captura de datos surgen problemas de carácter técnico, entre otros, al respecto, el 82.1% de los docentes investigadores están de muy de acuerdo y de acuerdo, en que este tipo de problemáticas surgen al momento del llenado de la información en el sistema, por su parte el 17.4% estuvo en desacuerdo mostrando capacidad de solucionar los problemas al aparecer la convocatoria. Los problemas

fueron superados con éxito, se mostró capacidad de afrontar los problemas conefectividad y controlar las dificultades surgidas durante el proceso.

Tabla 7.

Interfiere la burocracia en la la evaluación en el SNI

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

Nota. La participación de la burocracia en la evaluación SNI. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Cumplir con requisitos para la evaluación solicitados en la convocatoria, implica urgencia para el docente investigador, por su parte, la institución tiene la responsabilidad de liberar constancias de actividades realizadas por el personal docente. Para el docente investigador, esto representa pérdida de tiempo en el trámite, para los comprobables para la evaluación del SNI. La actitud de la burocracia institucional, más que facilitar, obstaculiza el logro de este objetivo, interfiere con actitudes poco sociables y de atención en el proceso. Al respecto, el 35.7% de los entrevistados considera que la burocracia representa un obstáculo para la conformación del expediente de evaluación SNI, por su parte, el resto se pronunció estar de acuerdo en esa actitud de los representantes institucionales.

Tabla 8.

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

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

Nota. Reglas SNI. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Las reglas de evaluación en el SNI están cambiando constantemente, sin embargo, de acuerdo con los datos proporcionados por los docentes investigadores entrevistados, esta situación no preocupa demasiado, sobre esto el 42.9% está en desacuerdo y el 28.6% muy en desacuerdo, mientras que el 28.6% muestra preocupación, pero están de acuerdo por los cambios en las reglas del SNI.

Tabla 9.

Me siento estimulado después de haber trabajado satisfactoriamente en la captura de información para Evaluación del SNI

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

Nota. Estimulación del docente investigador durante la captura de información. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Con relación a la captura de información para la evaluación del SNI y la estimulación sentida por los docentes investigadores, la mayoría de los participantes, se sienten estimulados una vez de haber trabajado satisfactoriamente en la captura de información, al respecto el 57.2% está de acuerdo y el 21.4% muy de acuerdo, por su parte el 21.4% está en desacuerdo, esto refleja satisfacción con resultados favorables al final de la evaluación en el SNI.

Dimensión II: Tipología del estrés y factores asociados

Es necesario considerar la denominación que Fidalgo, (2009) le asigna al estrés laboral incrementado, como síndrome de Burnout (quemarse o tener agotamiento laboral), como un problema de salud mental asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo. Es preciso que los ambientes laborales trabajen por desarrollar acciones concretas en beneficio de la salud del docente investigador.

El escenario universitario donde se desempeña laboralmente está marcado por situaciones inestables, originadas por la vida cotidiana dentro de las aulas, laboratorios y el trabajo de campo abierto, donde se experimenta estrés laboral, que al ser recurrente permite el surgimiento del Burnout.

Tabla 10.

Durante el proceso de incorporación al SNI me desgasto

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

Nota. Fuente: encuesta directa, mayo 2019.

Más de tres cuartas partes de los investigadores expresa algún tipo de desgaste en la experiencia de incorporación al SNI. El docente investigador de la institución está de acuerdo representado por el 67.9% y el 14.3% muy en acuerdo, por su parte el 14.3% y el 3.6% están en desacuerdo y muy desacuerdo respectivamente haber sufrido algún desgaste. Esto implica que más de tres cuartas partes de los investigadores sufrieron algún desgaste tras la experiencia de incorporación al SNI, esto puede considerarse fase inicial del estrés.

Tabla 11.

Me siento frustrado al preparar la producción para la evaluación al SNI

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

Nota. La frustración del docente investigador, Fuente: encuesta directa, mayo 2019

En relación con la frustración que siente el docente-investigador al preparar la producción para la evaluación al SNI, el 53.6% está de acuerdo y el 17.9% muy de acuerdo respectivamente; por su parte el 21.4% y 7.1% están en desacuerdo y muy en desacuerdo. Las tres cuartas partes de los docentes investigadores manifiestan un sentimiento de frustración por las exigencias productivas para la evaluación, debido al poco tiempo que se dispone para conjuntar el esfuerzo laboral y de captura, así como de búsqueda de evidencias para evaluación en el SNI.

Tabla 12.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Válido muy en desacuerdo	7	25,0
en desacuerdo	5	17,9
de acuerdo	11	39,3
muy de acuerdo	4	14,3
Total	27	96,4

Nota. Incertidumbre del investigador. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Ante la incertidumbre y estrés ocasionado por pertenecer al SNI, en su mayoría, los investigadores experimentan situaciones de estrés antes de buscar la incorporación. El 56.6 % está de acuerdo y muy de acuerdo, por su parte el resto de los investigadores experimentan la incertidumbre de pertenecer al SNI.

Tabla 13.*Cuando termino la captura en el sistema de CV para evaluación en el SIN presento vacío emocional*

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

Nota. La sensación de vacío durante la captura en el sistema. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Además de lo señalado en el cuadro anterior, la gran mayoría señalan un vacío emocional posterior a la captura del CV para la evaluación. Al terminar este proceso, para la evaluación en el SNI, el 64.3% estuvo de acuerdo y el 14.3% muy de acuerdo de los participantes en la evaluación y el resto en desacuerdo y muy desacuerdo. La mayoría de los participantes en evaluación SNI, presentan diferentes situaciones de estrés entre estas vacío emocional, entre otros. Los participantes se sienten nerviosos o estresados durante la aparición y cierre de la convocatoria del SNI, el problema de estrés y enfado hacen presencia por situaciones fuera de control.

Derivaciones del estrés

El proceso de incorporación al SNI por parte de los docentes investigadores de la institución, presenta diferentes derivaciones estresantes.

Tabla 14.*El interés de pertenencia al SNI me está endureciendo emocionalmente*

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

Nota. Interés por pertenecer al SIN. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Cuando el docente – investigador decide entrar al proceso de evaluación para incorporarse al SNI, surge, problemas que en al inicio, tal vez, no deteriora la salud del personal, pero a medida que se adentra en el proceso, se presentan las posibilidades

de aparecer las derivaciones del estrés. Uno de ellos, el endurecimiento emocional del investigador que a la vez provoca rigidez emocional.

Tabla 15.

Bloqueo por la falta de información para realizar el trabajo de captura para la evaluación al SNI

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

Nota. Bloqueo durante la captura. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Más del 50% de los docentes encuestados, en algún momento, se han sentido atrapados en la captura de información para la evaluación, bloqueados por la falta de información, y generando sentimientos fatales durante la espera de resultados al no aparecer en la lista de aceptados de la evaluación.

Tabla 16.

Enfermedades colaterales al estrés como presión al evaluarme en el SNI (parálisis facial, paro cardíaco, diabetes, otras)

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

Nota. Enfermedades colaterales. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

La presión es determinante al momento de someter los documentos y evidencias a evaluación en el SNI, los participantes se manifestaron con parálisis facial, paro cardíaco, diabetes y otras. El surgimiento y presencia de enfermedades colaterales al estrés en el momento de ser evaluados en el SIN tienden a convertirse en enfermedades crónicas degenerativas. Las enfermedades derivadas del estrés como efecto colateral del proceso de incorporación al SNI, que padecen con mayor frecuencia son ansiedad y los trastornos del sueño, en menor cantidad la alta presión arterial, gastritis, colitis y parálisis facial.

Tabla 17.

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

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

Nota. La salud en la evaluación SNI. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Sobre la exposición de la salud pasando por estrés y sus derivaciones al evaluarse en el SNI, el 60.7% contestó Si, y el 39.3% No, y al cuestionamiento sobre exponer la salud y experimentar estrés al momento de incorporarse al SNI, prácticamente dos quintas partes de ellos decidieron no contestar, mientras que la mayoría coincide en que no es necesario exponer su salud y experimentar estrés, cada uno expone sus razones:

- No, la evaluación en si no es estresante, en los tres o cuatro años se realiza trabajo de investigación comprobable, permite contar con productos al momento de evaluación; realmente fastidian las evaluaciones que exige la UAZ: cada semestre en investigación y posgrado, igual para Esdeped, cada tres años para el Perfil Prodep, cada cinco años, o menos por el Cuerpo Académico en cada una de estas con formato diferente, sin entrega de un solo informe para todas. Cada año se tienen al menos tres evaluaciones: investigación, Esdeped, SNI, Prodep, CA (sic)
- Se expone la salud, pasar por el estrés es casi inevitable (sic)
- Hay que tomarlo con calma, verlo como un reto, no como una carga (sic)
- La naturaleza de la evaluación del SNI implica un abuso a la salud, en otras instituciones este problema se resuelve dando a los investigadores SNI menos horas de docencia (10 horas o menos) para que ellos transiten a la generación de conocimiento de alto impacto y competitividad (sic)
- Afirmativo, dado el caso aspiramos a mejorar (sic)
- El estrés se genera cuando en el espacio de trabajo (UAZ) no se valora, y no se apoya en nada. Además de vivir abusos de poder y difamaciones. No espero nada de mi institución. El SNI si me valora (sic).
- No, es una fuente de ingresos alterna para complementar el bajo salario (sic)
- No, pero nos han impuesto políticas que de alguna manera tenemos que acatar para incrementar el salario y satisfacer necesidades de familia (sic)

En relación con la afectación que sufre el docente investigador al momento de aparecer la convocatoria del SNI, más del 80% se han visto afectados, mientras que el 14.3% nunca ha sido afectado; sin embargo, con excepción de uno de los encuestados 3.6%, la gran mayoría de los investigadores manifestó incapacidad para el control de sus angustias, durante la convocatoria SNI.

Tabla 18.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Válido a menudo	9	32,1
de vez en cuando	7	25,0
casi nunca	8	28,6
nunca	4	14,3
Total	2	100,0

Nota. Afectación del investigador. Fuente: encuesta directa, mayo 2019

Más del 80% de los investigadores dijo haber sido afectado en su salud durante la convocatoria del SNI. En relación con la afectación que sufre el docente investigador al momento de aparecer la convocatoria del SNI, más del 80% se han visto afectados de de estrés, y /o de alguna derivación, además de mostrar incapacidad de control de sus angustias.

Conclusiones y recomendaciones

En investigaciones similares sobre docentes que trabajan en diferentes niveles educativos, se encontró que la mayoría presentan algún grado de estrés laboral. En este estudio, los docentes investigados imparten cátedra en el posgrado y desempeñan varias funciones: docencia, investigación, tutoría y gestión, por lo tanto, están expuestos al estrés y sus derivaciones, más aún al participar en todo el proceso de publicación, postulación y fase de resultados de la convocatoria del SNI.

Para la incorporación al SNI, los docentes investigadores deben cumplir con los requisitos del proceso de evaluación, ello requiere una constante y prolífera producción científica acorde a la normatividad del propio SNI. Respecto a la dimensión tipologías del estrés, la burocracia institucional más que facilitador representa un obstáculo para realizar en forma adecuada el proceso de evaluación; consideran suficiente el tiempo establecido por el sistema para cumplir con los requisitos exigidos, la publicación de los resultados genera incertidumbre y provoca estrés, agotamiento emocional y, en algunos casos, ansiedad. En relación con las derivaciones del estrés, ya que el proceso de adscripción al SNI es riguroso y difícil de lograr, al final de este, las emociones

resultan negativas y desencadenan una serie de derivaciones (endurecimiento emocional, ansiedad, fatiga, tensión, depresión, preocupación, tristeza, entre otros,) dolores de cabeza, agotamiento, trastornos del sueño, problemas en el estado de ánimo, la falta de apoyos económicos para realizar investigación, entre otros; que si son mal atendidas llevan al docente investigador a situaciones de enfermedad, estas son: parálisis facial, paro cardíaco, diabetes, gastritis, colitis entre otras, esto como consecuencia de la presión durante el proceso de evaluación del SNI.

Para abatir y disminuir la situación de estrés y sus derivaciones es necesario concienciar a los directivos institucionales para que otorguen apoyo a los docentes que desean incorporarse al SNI y proporcionen atención del estrés laboral para el seguimiento de las causas, síntomas y consecuencias. Esto puede lograrse a través de un Centro de Atención y Apoyo al Docente Universitario que cuente con personal altamente calificado y desarrolle un programa de atención específico.

Referencias

- Almeida, FM., Oliveira, E., Guimaraes, F., Evangelina, R., Gomes, A., Vieira, B. (2015), Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, vol. 23, núm. 1, pp. 19-27.
- Balestrini (2001). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Editorial BL Consultores Asociados.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, (2019), Sistema Nacional de Investigadores. <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores>
- Correa, C .Z., Muñoz, Z., I, y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, *Colombia de Salud pública* 12(14), pp. 589-598
- Chermiss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. Praeger.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Díaz, B.F y Gómez, I. 2016), El síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010, *Psicología desde el Caribe*, 33(1) <http://es.scribd.com/document/327709790/Sindrome-de-Burnout-en-Latinoamerica>
- Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burn-Out - Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Human Sciences Press
- Fidalgo, M. (2009). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (I); definición y proceso de generación* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.

- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde la medicina del trabajo*. Sans Growing Brands.
- Martinez, E.S. y Diaz, D.A. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educación y Educadores*, 10(2). pp. 11-22.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). *Maslach burnout inventory manual*. Consulting Psychologist Press.
- Milenio Digital (2015). *Estrés laboral afecta la productividad de tu empresa*. Grupo Milenio. <https://www.milenio.com/negocios/estres-laboral-afecta-la-productividad-de-tu-empresa>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2013). Plan de acción integral sobre salud mental 2013- 2020.
- PREVECOM. Seguridad salud y medio ambiente, (2018). <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Quintanilla, N, B. (2003). Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo. Marcial Pons.
- Real Academia Española [RAE] (2010). *Estrés*. En Diccionario de la lengua española, (23 ed., [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es>
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1) pp. 5-16.
- Amparo, B., B, Sandin, B., y Francisco, R. (2008). *Manual de Psicopatología* McGraw-Hill. Vol. 1, (Pp. 1- 449).
- Saura. M., Simo. P., Enache, M y Fernández, V. (2011). Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral. *Analíticos de Políticas Educativas*. 19(1). pp. 1-25. <http://www.ewedalyc.org/articulo.oa?id=275019735004>
- Scribano, A. (2007). *El proceso de investigación social cualitativo*. Edit. Prometeo
- Stake, R. (1997). *Investigación con estudios de caso*. Edit. Morata.
- Urquidi, T. L. y Rodríguez, J. J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), pp. 1-21.