

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE  
MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



ESTRÉS LABORAL Y ATENCIÓN PLENA EN  
ACADÉMICOS DE UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DE  
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR: DIAGNÓSTICO Y  
PROPUESTA DE MEJORA

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

PRESENTA

**Miriam Beatriz Guadarrama Becerril**

Dr. PhD. Daniel Arturo Cernas Ortiz

TUTOR ACADÉMICO

Septiembre, 2019

## RESUMEN

En el objetivo principal de este trabajo fue conocer la relación entre el estrés laboral y la atención plena en académicos de una institución privada de educación media superior del municipio de Metepec, Estado de México, y, a su vez, proporcionar una propuesta que disminuya el estrés laboral.

Se realizó una investigación no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó una encuesta que media la variable de atención plena y la variable de estrés laboral (en dos dimensiones: demanda y control). La población que participó estuvo integrada por 47 académicos (94% del personal académico de la institución anfitriona). La recolección de datos se realizó en tres días.

Los resultados descriptivos mostraron que la atención plena de los académicos en la institución de estudio es relativamente alta y el estrés laboral es bajo. Los valores de confiabilidad en términos de alpha de Cronbach son aceptables. La correlación fue pequeña por lo tanto no es significativa. La hipótesis planteada en este trabajo es rechazada para este tamaño de población.

De acuerdo a los resultados, y dada la posibilidad de que en una muestra más grande y controlada la atención plena se muestre como un recurso significativo para afrontar el estrés laboral, se realizaron tres propuestas para mejorar la atención plena en los académicos bajo análisis.

## ABSTRACT

This study's main objective was to uncover the relationship between work-stress and mindfulness in a high school private institution in the municipality of Metepec, State of México; also, to formulate an intervention proposal to dampen work-stress.

To accomplish the above-stated objective, I carried out a non-experimental, cross-sectional, and correlational study. A survey was implemented to measure the variables of mindfulness and work-stress (in two dimensions: demands and control). The participant population encompassed 47 teachers (94% of the host institution's teaching faculty). The data collection was completed in three days.

The descriptive results showed that in the institution under examination, mindfulness is high and work-stress is low. Reliability coefficients in terms of Cronbach's Alpha were deemed appropriate. This study's main hypothesis was rejected, as the Pearson correlation coefficient between mindfulness and work-stress was small enough to be nonsignificant in a sample of the size analyzed here.

Based on the study's results, and given the possibility that in the analysis of a bigger, and more controlled sample, mindfulness turned out to be a significant resource to cope with work-related stress, three proposals were formulated and structured to improve the levels of mindfulness in the teachers who participated in this study.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>Introducción</b> í .....	xv
<b>CAPÍTULO I. LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN MEXICO</b>	
1.1 Generalidades de la educación media superior en Méxicoí í í í í í í	1
1.1.1 Antecedentesí ..	1
1.1.2 Situación actualí ..	2
1.2 La institución educativa privada de nivel medio superior objeto de este estudio	7
1.2.1 Generalidadesí í í í í í í í í í ...í í í í í í í í í í í í í .	7
1.2.2 Problemáticaí ...í ....	8
1.3 Propósitos de esta investigación	10
1.3.1 Objetivosí í í í í í í í í í ...í í í í í í í í í í í í í í .í	10
1.3.2 Preguntas de investigacióní í í í í í í í í í í í í í í í í í í .....	11
1.3.3 Justificacióní í í í í í í ..í í í ...í í í í í í í í í í í í í ...	11
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Estrésí í ...í í	13
2.1.1 Definición del estrésí ...	13
2.1.2 Antecedentes del estrésí í í í í í í í í í í í í í ...í í í í í ...	13
2.1.3 Estrés: Fases, respuesta fisiológica, tipos y personalidadí í í í í í ..	14
2.1.4 El afrontamiento del estrésí í í í í í í í ...í í í í í í í í í .í .	18

2.2 Estrés laboral í í í ...í ... 21

2.2.1 Las fuentes del estrés laboral í .í 21

2.2.2 Marco legal con respecto al estrés laboral í í í í í í í í í í í í í . 23

2.2.3 Impacto del estrés laboral en la salud í í í í ..í í í í í í í í í .í . 25

2.2.4 Impacto del estrés laboral en las organizacionesí í í í í ..í í í .í í 27

2.3 Modelo demanda-controlí í ..í í í í í í í í í í í í í í í í í í 28

2.3.1 Dimensiones del modelo demanda-controlí í í í í í í í í í í í í 29

2.3.2 Cuadrantes del modelo demanda-controlí í í í í í í í í í í í í í ... 30

2.4 La atención plena como recurso psicológico para afrontar el estrésí í í . 30

2.4.1 Definición de atención plenaí í í í í í í í í í í ..í í í í í í í ... 31

2.4.2 Antecedentes de la atención plenaí í í í í í í í í í í í í í í í í ...í .. 32

2.4.3 Beneficios de la práctica de la atención plenaí í í í í í í í í í í í 33

2.4.4 Escala MAASí . 33

**CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

3.1 Hipótesis.í í í ...í .. 35

3.2 Diseño de investigacióní í í ...í . 35

3.3 Participantesí í í í í í í í í í í í ..í í í í í í í í í í í í í í í í 35

3.4 Procedimiento de recolección de datos...í í í í í í í í í í í í í í í í ... 38

3.5 Instrumento de medición y operacionalización de variablesí ...í í í í . 38

3.6 Análisis de datos...í . 40

3.6.1 Análisis de las variables mediante la estadística descriptivaí í í ..í ... 40

3.6.2 Análisis de las variables mediante la estadística inferencialí í í í í . 40

<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	41
<b>CAPÍTULO V. PROPUESTAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS CON BASE EN LA ATENCIÓN PLENA</b>	
5.1 Propuesta 1: Práctica de respiración	45
5.2 Propuesta 2: Práctica de comer en conciencia	47
5.3 Propuesta 3: Práctica de escaneo corporal	48
5.4 Beneficios adicionales	50
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	52
<b>CONCLUSIONES</b>	54
<b>REFERENCIAS</b>	55
<b>ANEXO. EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN</b>	64

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Total de participantesí í í í í .í í í í í í í í í í í í í .	35
Gráfica 2. Participación por edadí í í í í ..í í í í í í í í í í í í í ..	36
Gráfica 3. Participación por grado académicoí í í í í í í í í í í í í í .	36
Gráfica 4. Participación por ingreso mensualí ..í í í í í í í í í í í í í	36
Gráfica 5. Prueba de normalidad de la variable atención plenaí í í í í í ...	41
Gráfica 6. Prueba de normalidad de la variable estrésí í í í í í í í í í .	42
Gráfica 7. Prueba de normalidad de la variable demandasí ...í í í í í í í ...	42
Gráfica 8. Prueba de normalidad de la variable controlí í ..í í í í í í í í	43





## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resultados internacionales de algunos países en la prueba PISA 2015.	5
Tabla 2. Presencia de la educación media superior privada en el Sistema Educativo Nacionalí ..í í	6
Tabla 3. Características estresantes del trabajo (factores de riesgo psicosocial).	23
Tabla 4. Estadística descriptiva y correlaciones bivariadasí .í í í í í í ...	40

## INTRODUCCIÓN

El estrés es considerado como la enfermedad del siglo (Osorio y Cárdenas, 2017), siendo los ataques al corazón e infartos la principal causa de muerte en el mundo (OMS, 2018). Esto, sin importar edad, sexo, estado civil o actividad que desempeñen. Los trabajadores mexicanos son considerados los más estresados del mundo en comparación con China y Estados Unidos (IMSS, 2019). Los efectos nocivos de esta enfermedad se ven reflejados en las cifras nacionales de salud. En materia de salud, se tiene registrado que el 25% de los infartos ocurridos a nivel nacional fueron a causa del estrés laboral (OIT, 2016). Para las organizaciones, el costo anual asciende a 220 mil millones de dólares (Canal, 2019). La docencia es considerada como una de las profesiones con mayor vulnerabilidad al estrés laboral (Moñivas, García-Diex y García-De-Silva, 2012; Robbins y Judge, 2009), ya que un inadecuado manejo del estrés les puede provocar enfermedades físicas, emocionales y comportamentales afectando su desempeño. Sin embargo, si en la formación docente se incluyen recursos que permitan afrontar las exigencias laborales, como es el caso de desarrollar una capacidad de atención (Shapiro y Schwartz, 2000 citado en Mañas, Franco y Justo, 2011) y una conciencia centrada en el presente (Kabat Zinn, 1994), esto ayudaría a los académicos a mantener su organismo equilibrado y no reactivo, a contar con habilidad para responder ante los pensamientos que producen malestar emocional o comportamental (Bishop et al., 2004) y a disminuir la segregación de hormonas que desgastan el organismo ante una prolongada exposición (Solberg, Halvorsen y Holen, 2000).

Por lo anterior, se destaca la importancia de llevar a cabo este trabajo, con la finalidad de conocer los niveles de estrés laboral y de la atención plena en los académicos y conocer cómo se relacionan las variables con el propósito de ofrecer una propuesta que ayude a disminuir los niveles de estrés laboral y a aumentar los niveles de atención plena. El estudio se realiza

con los académicos de una institución privada de educación media superior en el municipio de Metepec, Estado de México. El diseño de investigación fue bajo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y correlacional. El instrumento de recolección de datos contenía en total 33 reactivos, 15 determinaban el nivel de atención plena y los 18 restantes median el nivel de estrés laboral en las dimensiones de demandas y control. De la información recopilada se realizó el análisis de datos y con los resultados obtenidos se dio una propuesta.

El presente trabajo contiene las siguientes partes. En el Capítulo I se abordan los antecedentes de la educación media superior en México y se describe el contexto en donde se ubica la institución. En este apartado también se plantea el problema de investigación. En el Capítulo II se definen las variables involucradas en el estudio: el estrés laboral y la atención plena, y se discuten sus antecedentes teóricos. En el capítulo III se describe la metodología utilizada y el análisis de los datos. En el Capítulo IV se expone el resultado del análisis de la información recopilada. En el Capítulo V se presentan algunas propuestas para disminuir el estrés con base en la atención plena. Finalmente, se presentan la discusión y las conclusiones.

## **CAPITULO I. LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN MÉXICO**

### **1.1 Generalidades de la educación media superior en México**

#### **1.1.1 Antecedentes**

La educación se define como un acto en el que una serie de conocimientos son impartidos por medio de las acciones de una persona llamada profesor o académico (RAE, 2018). La educación busca proporcionar a los individuos una formación sólida en saberes, desarrollar capacidades y habilidades de acuerdo a su edad, situación y aspiraciones. Desde una perspectiva internacional, la educación son los conocimientos que se proporcionan a los individuos para que puedan aprender a leer, escribir y desarrollar competencias para desempeñar un oficio o una profesión (UNESCO, 2006).

En México, la educación media superior (EMS) tiene como objetivo formar individuos con habilidad integral y crítica, conocedores de la ciencias, tecnologías y aspectos humanísticos, además de prepararlos para su incorporación al sector productivo o el acceso a un nivel superior de estudios (Gutiérrez, 2009).

En 1867, el Presidente Benito Juárez dio la instrucción a especialistas en materia educativa para analizar la problemática de educación que existía en ese tiempo y establecer una estructura escolar que permitiera fortalecer el sistema educativo mexicano. Por decreto presidencial se dio origen a la EMS, la cual se conformaba por un plan de estudios con una duración de cinco años para que los jóvenes tuvieran una preparación más completa. La Ley Orgánica de la Instrucción Pública reglamentó la primera Escuela Nacional Preparatoria en febrero de 1868, ubicando el primer plantel en las instalaciones del antiguo colegio de San Idelfonso con una matrícula de 900 alumnos (Dander, 2018).

En el Estado de México, la EMS inició sus actividades con la Escuela Preparatoria Número

Uno, que actualmente forma parte de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx), ubicada en la Ciudad de Toluca. En sus inicios, esta institución contaba con ochenta alumnos por aula, aproximadamente, y fue la primera en aplicar la modalidad de EMS en tres años. Además, en esta institución se aportaban actualizaciones a los programas de estudio que se llevarían a cabo en todo el nivel medio superior (UAEM, 2013). Debido a la creciente demanda surgió la necesidad de crear más planteles que proporcionarían servicios de educación media superior e incluso se les proporcionó incorporación a escuelas particulares (Gutiérrez, 2009; UAEM, 2013).

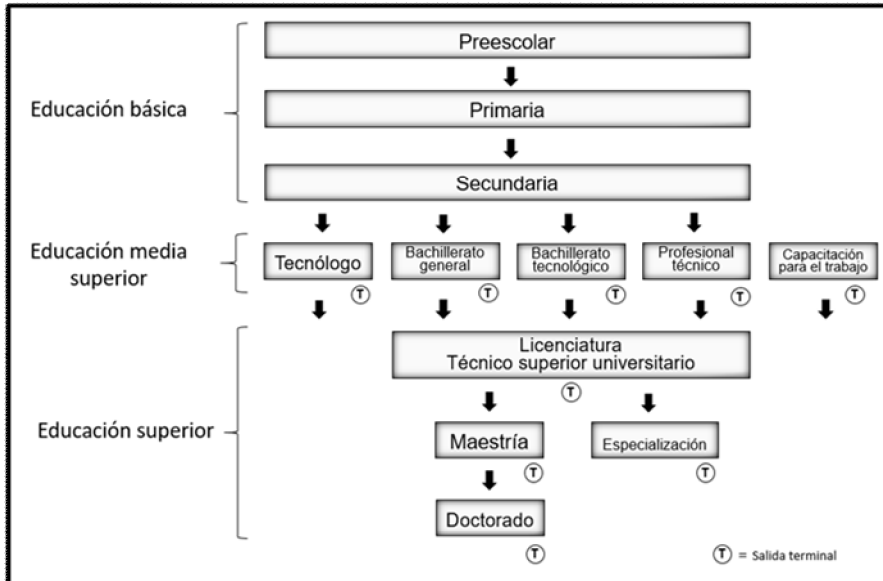
Desde hace años, y como resultado de la influencia internacional, los términos calidad, competitividad, privatización y excelencia, comenzaron a formar parte de la política educativa nacional. Por ello fue necesaria una modernización educativa en México. En 1994 esta modernización quedó regulada en la Ley General de Educación en la que se proporcionó mayor importancia al nivel medio superior (Gutiérrez, 2009).

### **1.1.2 Situación actual**

Al día de hoy, el financiamiento, administración de personal y vigilancia del sistema educativo, están a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP). En el rubro de la evaluación la SEP se apoya en una agencia técnica denominada Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). El Sistema Educativo Nacional Mexicano tiene una estructura reconocida por la SEP y se conforma por tres niveles educativos: Educación básica, educación media superior y educación superior (INEE, 2017). En la Figura 1 se muestra de manera gráfica como está conformado dicho sistema. En el lado izquierdo se muestran los tres niveles educativos y en el lado derecho se detalla cómo está integrado cada uno. En el mismo diagrama se puede observar que el nivel medio superior está conformado por: Tecnólogo,

bachillerato tecnológico, profesional técnico y bachillerato general, conocido también como preparatoria. Por último, la letra T encerrada en un círculo, indica que el estudiante ya puede integrarse al sector productivo una vez terminado sus estudios.

Figura 1: Esquema del Sistema Educativo Nacional Mexicano.



Fuente: Secretaría de Educación Pública (SEP, 2019)

La edad de los alumnos que se encuentran inscritos en el nivel medio superior oscila entre los quince y los dieciocho años; esto si se cursa el sistema educativo sin interrupciones. La duración del plan de estudios es de aproximadamente tres años (SEP, 2019).

Aunque en sus inicios la EMS no era obligatoria, sí era considerada importante porque este nivel de educación buscaba dar cumplimiento a la función de preparar estudiantes para los futuros profesionistas, maestros y científicos. Fue entonces que, a partir del 9 de febrero del 2012, la EMS se decretó como obligatoria reformando los artículos tercero y trigésimo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF, 2012). Esta obligatoriedad de la EMS puede observarse en países con los que México tiene relaciones económicas como: Japón, España, Estados Unidos de América y Brasil, entre otros.

Un segundo aspecto de la situación actual de la educación media superior está relacionado

con la calidad educativa, la cual es evaluada y vigilada por organismos internacionales debido a que México participa en una economía globalizada y competitiva. Dos organismos internacionales que vigilan la calidad de la educación en los que México es miembro son: a) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la cual es un órgano especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y que a nivel mundial busca garantizar que a todas las personas se les proporcione una educación de calidad (UNESCO, 2006), y b) la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), misma que considera que la educación de calidad es un elemento fundamental para el desarrollo económico y social de un país (OCDE, 2010). La misma OCDE establece los estándares internacionales para evaluar la calidad de los conocimientos, las habilidades de los estudiantes y los académicos.

La evaluación de la calidad de la educación de los países miembros de la OCDE se realiza a través de una prueba denominada Programa de Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés). Esta evaluación se aplica cada tres años a los estudiantes que tienen quince años de edad y que se encuentran cursando el tercer grado de secundaria o el primer grado de EMS. En la prueba, se evalúan los conocimientos en matemáticas, ciencias y lectura (OCDE, 2006). En el año del 2015 se incluyeron las áreas de tecnología y solución de problemas dando pauta a una evaluación más integral. Cuando la OCDE publica los resultados de la prueba PISA, los países miembros se ven obligados a actualizar sus políticas educativas para cumplir con el objetivo de educación de calidad. En cuanto a los resultados de México, los mejores en el área de lectura han sido en los años 2000 y 2009, en el área de matemáticas fueron en los años 2003 y 2013, y en el área de ciencias fueron en los años 2006 y 2015 (INEE, 2017).

La prueba PISA no está estructurada para evaluar el desempeño de los académicos. Sin embargo, en el 2015 fue el primer año en el que se le entregó un cuestionario de la prueba PISA

a los académicos (OCDE, 2016). Los resultados de la prueba mostraron que los académicos mexicanos necesitan mayor preparación, por lo que se requiere proporcionarles herramientas a corto y largo plazo que les permitan alcanzar los estándares internacionales (INEE, 2017).

En la Tabla 1 se muestran los resultados de la evaluación PISA realizada a los estudiantes mexicanos en el año 2015. En la parte inferior se puede observar el valor numérico que corresponde al rendimiento medio que establece la OCDE y que sirve como referencia para poder comparar a México con los otros países. Se puede concluir que en materia de calidad, la EMS en México se encuentra por debajo del promedio del que marca la OCDE en las áreas de ciencias, lectura y matemáticas (OCDE, 2016).

Tabla 1. Resultados internacionales de algunos países en la Prueba PISA 2015

País	Rendimiento medio en ciencias	Rendimiento medio en lectura	Rendimiento medio en matemáticas
Singapur	556	535	564
Japón	538	516	532
Canadá	528	527	516
Corea	516	517	524
Alemania	509	509	512
EEUU	496	497	470
España	493	496	486
Chile	447	459	423
Colombia	416	425	390
México	416	423	408
Brasil	401	407	377
Perú	397	398	387
Republica Dominicana	332	358	328
Valor medio OCDE	493	493	490

Fuente: PISA-2015 (OCDE, 2016)

Un tercer aspecto a considerar en relación a la situación actual de la EMS, es lo referente a la globalización, la cual es definida como un fenómeno que funciona de manera unificada, inmediata y a escala mundial (Cordera, 2006). Los académicos perciben los efectos de la globalización cuando hay presencia de pruebas estandarizadas internacionales, asimismo cuando



se les exigen el uso de tecnologías de la información y comunicación, también cuando se les solicita el dominio de alguna lengua extranjera y la obtención de certificaciones en determinados conocimientos. Todas estas exigencias son resultado de trabajar en unidad con organismos internacionales y relacionarse con otros países (Alcántara y Zorrilla, 2010).

Adicionalmente, una circunstancia por la que actualmente atraviesa la EMS es la falta de capacidad de las escuelas del gobierno para recibir la enorme cantidad de jóvenes que desean estudiarla. Este escenario, a su vez, representa una oportunidad para las personas que ven en la educación un negocio rentable y deciden ofrecer servicios privados de educación media superior convirtiéndose en lo que hoy se conoce como empresas de la educación (Torres, 2015). Estas empresas privadas, con el paso del tiempo y la creciente demanda, han logrado establecer presencia y prestigio de tal forma que al día de hoy forman ya parte de los estadísticos nacionales, como se aprecia en la Tabla 2.

**Tabla 2. Presencia de la educación media superior privada en el Sistema Educativo Nacional**

<u>Sostenimiento</u>	<u>Alumnos</u>	<u>%</u>	<u>Docentes</u>	<u>%</u>	<u>Planteles</u>	<u>%</u>
Público	4,166,750	81%	201,054	67%	11,920	67%
Privado	961,768	19%	97,281	33%	5,803	33%

Fuente: Indicadores del Sistema Educativo Nacional a 2016 en cuanto a educación básica y media superior (INEE, 2017)

En la tabla anterior se observa que las instituciones privadas que ofrecen servicios de EMS matriculan el 19% del total de alumnos a nivel nacional y emplean el 33% del total de los académicos (INEE, 2017). Las empresas que ofrecen servicios privados de EMS están obligadas a cumplir con los lineamientos del Sistema Educativo Nacional, al igual que sucede con las instituciones de EMS públicas. De acuerdo a lo observado, las empresas privadas de educación procuran proporcionar una educación de excelencia a sus alumnos, de ahí deriva el hecho de plantearse lineamientos, políticas y reglamentaciones internas con el fin de ser competitivos en el

mercado y por lo tanto captar la mayor cantidad de estudiantes posible.

En resumen, la situación actual de la EMS es la siguiente: a) Es de carácter obligatorio, b) Está evaluada dentro de un marco de referencia internacional, c) Está inmersa en un entorno globalizado y, finalmente, d) Hay una presencia importante en el país de empresas que proporcionan servicios privados de educación media superior.

## **1.2 La institución educativa privada del nivel medio superior objeto de este estudio**

### **1.2.1 Generalidades**

Como se menciona en el apartado anterior, la situación actual por la que atraviesa la EMS privada es de grandes retos que al final exigen conocimientos y habilidades a los académicos. Por tal razón, se elige como objeto de investigación a los académicos de una preparatoria privada en particular.

En específico, la institución a la que se le realiza el presente trabajo de investigación se encuentra ubicada en el municipio de Metepec, Estado de México. De acuerdo a la información publicada en su sitio web, dicha institución se fundó en el año de 1995 con inversionistas mexiquenses. Esta institución inicia actividades con 1,080 estudiantes, entre preparatoria y profesional. Actualmente, ofrece servicios educativos privados en preparatoria, licenciaturas escolarizadas, licenciaturas sabatinas y posgrados. La preparatoria cuenta con cincuenta académicos para los tres planes de estudio que ofrece. El primer plan de estudio es semestral; éste cuenta con una validez de la Universidad del Estado de México y su duración es de tres años. El segundo plan de estudio es semestral, éste cuenta con una incorporación a la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México y también tiene una duración de tres años. El tercer plan es cuatrimestral, mismo que cuenta con una incorporación a la Secretaría de Educación Pública y tiene una duración de dos años. La institución en cuestión fue reconocida en

el 2015 por la Alianza para la Educación Superior (ALPES) debido a su excelencia estudiantil y docente. Adicionalmente la institución cuenta con alianzas con cámaras empresariales como la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), la Cámara Nacional de Comercio (Canaco) y la Cámara Nacional de la Educación de la República Mexicana (Canermex). En cuanto a las asociaciones, se encuentra la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, (ANFECA), además de la Asociación de Instituciones de Enseñanza de la Arquitectura (ASINEA). Todo esto, de acuerdo a la información publicada por la propia escuela.

En relación a los académicos, se les exige cumplir con determinadas metas. Algunas de ellas son: la mejora y actualización de habilidades para el diseño del material educativo, actualización profesional constante, asiduidad y puntualidad, evaluaciones satisfactorias periódicas por parte de los alumnos y coordinador, captura de calificaciones en el sistema institucional oportuna y certera, certificaciones, lenguas extranjeras, uso de tecnología en el aula, conocimientos para diseñar y elaborar exámenes, habilidades de comunicación, asistencia a reuniones académicas, habilidades de manejo de grupos, habilidades de manejo de conflictos en aula, entre otros.

### **1.2.2 Problemática**

Derivado de las metas establecidas por la institución, es común observar que los académicos perciban incertidumbre con respecto a sus logros, es decir, que las demandas laborales superen su ambiente de control. Sucede, entonces, que los empleados en cuestión muestran una conducta de *tensión (estrés)* que se ve reflejada en los siguientes aspectos: 1) malestares físicos, 2) malestares emocionales y 3) comportamientos negativos. Esta sintomatología es frecuente; según los mismos académicos, y además de molestia, interfiere con su efectividad laboral.

Entre los malestares físicos y emocionales que padecen los académicos de la institución objeto de este estudio, se pueden mencionar: a) jaquecas, b) dolor de espalda, c) gripe, d) taquicardia, e) sentimientos de apatía, f) falta de motivación para las actividades extracurriculares, g) sentimiento de enojo o frustración (manifestado a los alumnos aumentando las quejas de éstos de tener académicos con bajo perfil), h) falta de conciencia en las situaciones en que se tienen que tomar decisiones de manera oportuna y eficaz, i) juicios negativos e inoportunos. Entre los comportamientos negativos se pueden mencionar: a) incumplimiento de los entregables por excesivos requerimientos y evaluaciones, b) incumplimiento de las horas de capacitación, c) falta de compromiso por alcanzar evaluaciones de desempeño con niveles satisfactorios, d) ausencias, e) solicitudes de permisos por incapacidad fuera de lo normal y f) comportamiento en piloto automático en sus actividades.

Adicionalmente, hay otro aspecto que influye para que el docente se estrese. Este se refiere a que la institución no ofrece estabilidad laboral porque la contratación es temporal, al igual que lo hacen la mayoría de las preparatorias particulares circundantes. Por otro lado, la institución tampoco ofrece seguridad con respecto a la cantidad de horas clase que asignan cada nuevo semestre (o cuatrimestre) porque no se conoce con anticipación la matrícula definitiva.

El estrés laboral que viven los académicos, en resumen, trae consigo un sin número de pensamientos y emociones que hacen que ellos mismos se formen realidades erróneas en la mente y que a la larga se conviertan en hábitos mentales distorsionados (Kabat-Zinn, 2013). Estudios realizados demuestran que, para poder enfrentar los pensamientos y las emociones negativas, es necesario que el individuo adquiera de alguna forma un estado de conciencia que le permita tener un conocimiento objetivo de la realidad y de él mismo. Para que esto suceda, es necesario que el individuo se enfoque en sus sentidos, o dicho en otras palabras: tener *atención*

*plena* (o *mindfulness*, en inglés). La atención plena es un estado mental en el que el individuo es altamente consciente y enfoca la realidad del momento presente, aceptándola, sin dejarse llevar por los pensamientos ni por las reacciones emotivas (Kabat-Zinn, 2013).

En resumen, la problemática que se plantea en este trabajo de investigación radica en determinar la medida en que el estrés laboral se relaciona con la atención plena de los académicos (como mecanismo de afrontamiento del estrés). Determinar esta relación, servirá de base para establecer acciones que ayuden a reducir o erradicar el estrés. Al disminuir el estrés, los académicos pueden ser más afectivos en su labor, y esto ayudará a mejorar la calidad de la educación y la efectividad de la organización bajo análisis.

### **1.3 Propósitos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivos**

De acuerdo a lo anterior, el objetivo general de este trabajo es: Conocer la relación entre el estrés laboral y la atención plena en los académicos de una institución privada de educación media superior con el propósito de formular una propuesta que ayude a disminuir el estrés laboral.

Como objetivos específicos se tienen los siguientes:

Conocer los niveles de estrés laboral de los académicos en la institución privada de educación media superior objeto de este trabajo.

Conocer los niveles de atención plena de los académicos en la institución privada de educación media superior objeto de este trabajo.

Determinar la relación entre el estrés laboral y la atención plena en los académicos de la institución privada de educación media superior mencionada anteriormente.

Establecer un plan de acción para reducir los niveles de estrés en los académicos participantes en la investigación.

### **1.3.2 Preguntas de investigación**

Con base en los objetivos anteriores, las preguntas que guían este trabajo son las siguientes:

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral de los académicos en la institución privada de educación media superior objeto de este trabajo?

¿Cuáles son los niveles de atención plena de los académicos en la institución privada de educación media superior objeto de este trabajo?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la atención plena de los académicos en la institución privada de educación media superior objeto en mención?

### **1.3.3 Justificación**

El estrés laboral provoca enfermedades y pérdidas económicas. En México, el 75% de los mexicanos padece fatiga (IMSS, 2019). Celis (2016) presenta datos que publica la firma Aon Hewitt, indicando que las empresas mexicanas han tenido pérdidas de 16,000 mdp por el mal manejo del estrés. Por otro lado, Calvo (2017) menciona que el inadecuado manejo del estrés laboral producirá riesgos a la salud basado en un informe de tendencias médicas realizado y publicado por la misma firma de consultoría (Aon Hewitt). Esta firma realizó encuestas a empresas y obtuvo que el 55% de las empresas se han preocupado por realizar programas que proporcionen técnicas y estrategias para afrontar las exigencias laborales actuales. Por otra parte, Forbes Staff (2017) menciona que, de acuerdo a datos de la OMS, el 75% de los trabajadores mexicanos padecen estrés, siendo ellos los más estresados del mundo comparado con cifras de países como China (73%) y Estados Unidos (59%).

Ante la estadística anterior, se genera inquietud entre los empresarios, las instituciones y la sociedad sobre los efectos negativos del fenómeno del estrés laboral. Tal es el caso que se vive por parte de los directivos de la escuela preparatoria objeto de este trabajo de investigación.

Como ya se mencionó, esta investigación pretende determinar el grado de atención plena

existente y el grado de estrés laboral presente en los académicos. Pero más allá de esto, se pretende determinar si hay algún tipo de relación entre la atención plena y el estrés laboral de forma que se puedan establecer acciones que ayuden a los directivos a disminuir el estrés laboral en sus académicos, beneficiando también (por supuesto) a los alumnos. Si se demuestra que el estrés laboral tiene una fuerte relación con la atención plena entonces se podrá fomentar ésta por medio de técnicas que ejerciten la conciencia, la atención y el enfoque. Al final, se espera que los académicos no sean reactivos ante las exigencias laborales y al mismo tiempo cumplan con las metas asignadas por la institución en un ambiente con poco estrés y con bienestar durante su estancia en las instalaciones de la institución.

Finalmente, se pretende que este trabajo de investigación pueda tomarse como referencia para ser aplicado en otras instituciones que proporcionan servicios educativos privados de nivel medio superior que vivan con un problema similar de estrés.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Estrés**

#### **2.1.1 Definición del estrés**

El término *stress*, que en idioma español se traduce como estrés, significa provocar tensión. Inicialmente; el término surgió en las ramas de la física y la arquitectura con el termino *strain*, sin embargo, se adoptó el término stress como tema de estudio en el siglo XIX en la rama de la medicina (Oblitas, 2017). También, el estrés se considera como un estímulo (Cannon, 1932), como una respuesta (Selye, 1978), o como un proceso transaccional (Lazarus y Folkman, 1987). Desde un punto de vista personal, no existe como tal una definición que sea estándar para todas las áreas del conocimiento. Sin embargo, se puede considerar que en general el estrés es la percepción de tensión del individuo ante estímulos del ambiente que considera amenazantes y que lo obligan a dar una respuesta para controlar a esos estímulos o situaciones que lo llevaron a un estado de desequilibrio.

#### **2.1.2 Antecedentes del estrés**

Desde la prehistoria, el fenómeno en cuestión ha estado presente en el ser humano, principalmente cuando debía tomar la decisión de alejarse o luchar en situaciones de peligro; por supuesto, para salvar su vida o para conseguir alimento (Acosta, 2008).

En 1867, el fisiólogo francés Claude Bernard elaboró una ley fisiológica que dice que la constancia del medio interno corporal es primordial para mantener un equilibrio y una vida saludable. En 1911, el término estrés empieza a ser utilizado por el fisiólogo estadounidense Walter Bradford Cannon, quien accidentalmente descubrió que los factores emocionales afectan la secreción de adrenalina; además aportó a la ciencia el concepto de lucha o huida y el concepto



de homeostasis; el cual fue apoyado por la aportación de Bernard (González de Rivera, 1994). En 1936, el fisiólogo y médico austrohúngaro Hans Selye sienta las bases del término estrés y comienza a publicar sus trabajos en los que detectó que, ante estímulos positivos o negativos, el cuerpo se desequilibra y responde con un incremento en el ritmo cardíaco, hay presencia de sudoración y activación del sistema de alerta (Szabo, Tache y Somogy, 2012).

En la actualidad, el estrés provoca inquietud en las economías desarrolladas y en vías de desarrollo, por enfermar física y mental a los individuos, además de la salud de las de las instituciones (Ávila, 2012). Tanto es así, que desde el siglo XX hasta estos días, el estrés es considerado como la enfermedad del siglo (Osorio y Cárdenas, 2017).

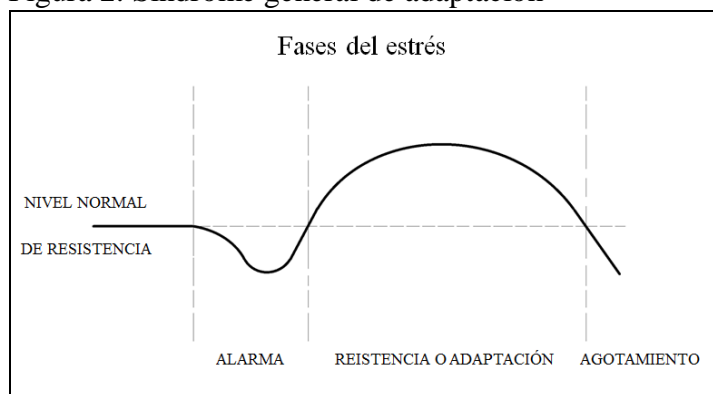
### **2.1.3 Estrés: Fases, respuesta fisiológica, tipos y personalidad**

Como se mencionó en la sección anterior, el estrés se considera como la enfermedad del siglo. Su conocimiento requiere la comprensión de varios temas que permitan asentar parte de las bases conceptuales que en este trabajo de investigación se requieren. Por lo tanto, se abordan las fases del estrés, los efectos fisiológicos en el organismo, los tipos de estrés y los tipos de personalidad con mayor susceptibilidad ante el estrés.

Con relación a las fases del estrés, éste es un tema que el fisiólogo Hans Selye, desarrolló de forma específica. Él menciona que los individuos tienen un nivel normal de resistencia ante una situación estresante ya sea física, psicológica o social. Sin embargo, cuando se empieza a afectar ese nivel normal de resistencia, se desarrolla un fenómeno denominado síndrome general de adaptación (SGA) (González de Rivera, 1994). Para la mayor comprensión del SGA, Selye creó un modelo en el que explicó en tres fases la manifestación del estrés en el individuo. Esto se observa en la Figura 2. En la figura se muestra que cuando un individuo experimenta un estresor que sea capaz de romper su estado de homeostasis (o el nivel normal de resistencia), el individuo

entra en la primera fase de reacción denominada *alarma*. En esta fase, la respuesta de su organismo es de expectativa o de sorpresa produciendo efectos en su sistema nervioso y secreción de hormonas como la adrenalina, a la vez que se crea un estado de consciencia hiperaguda para identificar el entorno a detalle. Por otro lado, y de acuerdo a la Figura 2, se puede ver que el nivel de resistencia de la persona decae respecto a su nivel normal. En la segunda fase de reacción: *resistencia o adaptación*, se origina una lucha entre el organismo del individuo y lo que percibe como amenaza. Esta situación puede permanecer por semanas, meses o hasta años. De manera contraria cuando el individuo no lucha o huye buscará adaptarse para sobrevivir. Cuando el estresor persiste o no se controla, se convierte en una amenaza crónica y la resistencia resultante decae de manera considerable en función del tiempo (como también se puede apreciar en la Figura 2). A esta fase se le conoce como *agotamiento*; en ella, el organismo queda en un estado de deterioro, de cansancio o de debilidad con vulnerabilidad a adquirir enfermedades (Camargo, 2004).

Figura 2. Síndrome general de adaptación



Fuente: Camargo (2004).

Durante las fases del estrés suceden efectos fisiológicos en el organismo. Conocer esos efectos ayuda a comprender por qué algunos individuos se enferman cuando no cuentan con estrategias para enfrentar las situaciones estresantes. Por tal razón, se explica brevemente la respuesta fisiológica que experimenta el cuerpo humano ante este síndrome.

La respuesta del cuerpo ante el estrés inicia en el cerebro, específicamente en el hipotálamo, que es el que percibe el peligro y la emoción. Posteriormente, se generan los siguientes eventos:

a) se mandan señales al cuerpo humano para responder ante el estrés, por lo que se acelera la respiración y los pulmones envían más oxígeno a la sangre, a la vez que actúan las glándulas suprarrenales encargadas de regular la respuesta de estrés, b) químicamente, se segregan las hormonas corticosteroides y catecolaminas como la adrenalina, la noradrenalina y la dopamina que regulan la conducta afectiva y emocional. Estas hormonas activan y liberan su producción hacia el corazón provocando que la velocidad de bombeo se incremente, c) el hígado encargado de almacenar el azúcar de la sangre, libera glucosa en grandes cantidades al torrente sanguíneo para dar mayor energía y los órganos que realizan el proceso de digestión disminuyen su exigencia de sangre para que esta misma sea enviada a los músculos que requerirán energía para pelear o huir como pueden ser los brazos o las piernas y así buscar regresar al estado de equilibrio, d) cuando el cuerpo no regresa a un estado de equilibrio porque los estímulos siguen siendo prolongados y constantes, se activa la hipófisis que segrega otra hormona de más lenta absorción denominada cortisol (conocida como hormona del estrés). El cortisol genera mayor energía, repara las células dañadas y es antiinflamatorio, sin embargo, puede resultar que en exposiciones continuas, dañe al organismo inhibiendo el sistema inmune, el crecimiento, la reproducción, incremente la glucosa en la sangre y altere el comportamiento (García, 2016; Moscoso, 2009).

El proceso físico-químico que se activa como consecuencia del estrés informa sobre lo que sucede en el cuerpo de un individuo. Sin embargo, es necesario identificar los síntomas que la persona refleja al exterior, ya sea en el trabajo, con su familia, en la calle, etc. De acuerdo con Cardozo (2016), dichos síntomas son físicos, emocionales, cognitivos, emocionales fisiológicos, emocionales a nivel motor u observable, materiales, sociales y axiológicos.

Entre los principales síntomas físicos del estrés se mencionan los siguientes: Agotamiento, cefaleas, dolores musculares, colitis, hipertensión arterial, impotencia, pérdida o aumento del apetito, úlceras en el estómago y envejecimiento prematuro. Entre los síntomas emocionales y cognitivos se pueden mencionar los siguientes: terror, miedo, inseguridad, pérdida de la memoria, ansiedad, ira, tristeza, apatía, fatiga, pérdida de la autoestima, pensamientos negativos, culpa y odio-resentimiento. Entre los síntomas emocionales y fisiológicos se mencionan: sudoración, palpitación, risa nerviosa, sequedad en la boca, náuseas. Los síntomas emocionales a nivel motor u observable son: evitación, llanto, desesperación, movimientos rápidos y repetitivos. Algunos síntomas materiales pueden ser: propensión a errores y accidentes, pensamientos irreflexivos, reactividad, bloqueo mental, afectación del habla, hostilidad, bloqueo para resolver problemas, dificultad para concentrarse. Los síntomas sociales: problemas y ausentismo laboral, competitividad exagerada, insatisfacción, accidentes, aislamiento social, desacuerdos familiares, bajo desarrollo personal, propensión a conductas antisociales, ansiedad excesiva, pobre inclusión organizacional, expectativas exageradas, agresiones físicas. Finalmente, por síntomas axiológicos se considera: la falta de asertividad, los trastornos del juicio valorativo, la dificultad para valorar un contexto, la falta de sentido vital, la incapacidad para separar lo importante de lo urgente, la incapacidad de autocrítica, el desprecio por la vida, el daño a la salud, las actitudes rígidas, la disminución del apoyo familiar, el comportamiento socialmente irresponsable, la pérdida de autoconfianza (Cardozo, 2016).

Normalmente, cuando se habla de estrés, este se concibe como un efecto negativo y se piensa que todo tipo de estrés es malo. Sin embargo, el estrés también es bueno para el ser humano porque le permite sobrevivir, alcanzar metas, obtener satisfacción y bienestar. Selye (1974) señala que existen dos tipos de estrés: el eustrés y el distrés. El eustrés, es un sentimiento agradable que hace que las situaciones se perciban como retadoras y motivadoras sin que el

individuo deje de estar a la expectativa; a este sentimiento también se le conoce como estrés positivo. El distrés por su parte, es desagradable ya que produce malestar y puede afectar el desempeño provocando comportamientos negativos; a este estrés se le conoce como estrés negativo (Bohlander, Snell y Morris, 2018). Este trabajo de investigación estará enfocado en el distrés, pero en el desarrollo se estará citando simplemente como estrés.

En las organizaciones, los administradores de personal optan por tomar en cuenta la personalidad de los individuos para predecir su actuar ante ciertas demandas laborales y la vulnerabilidad a padecer síntomas causados por el estrés. Por ello es importante que se conozca la personalidad del individuo en función del estrés. En la literatura se menciona la existencia de dos tipos de personalidad: La personalidad tipo A y la personalidad tipo B. Los que se caracterizan por la primera son aquellos individuos que siempre tienen sentido de urgencia, caminan, comen y hablan rápido, miden sus objetivos en números, no se sienten a gusto con el tiempo libre, tienen espíritu competitivo hasta llegar a ser indiferentes con las necesidades de los demás y están en constante tensión. Los individuos de personalidad tipo B se relajan, no tienen sentimiento de culpa, su comportamiento no se puede predecir porque se dan tiempo para analizar y responder adecuadamente ante cada situación (Robbins y Judge, 2009). Adicionalmente, los individuos con personalidad tipo B se sienten seguros de lo que piensan y hacen, no tienen prisas por lo que son más organizados. Finalmente, se menciona que cuando existe estrés crónico, los individuos tipo A suelen ser más propensos a contraer enfermedades, mientras que los individuos tipo B, por su actitud de tranquilidad, son menos vulnerables a sufrir síntomas producidos por el estrés (Aguilar, 2010).

#### **2.1.4 El afrontamiento del estrés**

Como se ha descrito en las secciones anteriores, el estrés es la respuesta ante los estímulos del

ambiente que percibe un individuo como amenaza o peligro, si no se controlan, el individuo, en el peor de los casos podría contraer una enfermedad. Sin embargo, existe un proceso de respuesta que contrarresta los efectos del estrés. Este proceso se lleva a cabo en dos pasos: una evaluación cognitiva y un afrontamiento (Folkman, Lazarus, Gruen y DeLongis, 1986).

La evaluación cognitiva es una valoración de la situación y se destinan recursos si representa una amenaza. La evaluación cognitiva se subdivide en dos partes: la primaria y la secundaria. La evaluación primaria se da cuando el individuo evalúa y percibe la situación como amenaza, daño o desafío. En la evaluación secundaria, el individuo analiza las habilidades personales y los recursos con los que cuenta (Zohar y Brandt, 2002).

Una vez evaluada la situación y los recursos personales disponibles, se da paso al afrontamiento, que es la respuesta ante la situación estresante. La respuesta se apoya de las estrategias de afrontamiento y recursos de afrontamiento (Fernández, 2009).

Lazarus y Folkman (1987) definen al afrontamiento como los esfuerzos (intentos o acciones concretas), cognitivos o de comportamiento para controlar las demandas que un individuo percibe como estresantes, con la finalidad de reducir los efectos negativos y regresar al equilibrio, proteger su salud y su bienestar (Sonnetag y Frese, 2012).

Las estrategias de afrontamiento se refieren a la conducta o el modo en que se utilizan los recursos para enfrentar las demandas que producen estrés y controlar las emociones. Estas estrategias son: a) el afrontamiento centrado en el problema o de acción directa, donde el individuo intenta modificar la situación o modificarse a sí mismo con la finalidad de solucionar o eliminar la amenaza percibida. Algunas actividades pueden ser la definición del problema, la resolución de la situación, la confrontación, etc., b) el afrontamiento centrado en las emociones o paliativo; éste se origina cuando el individuo busca disminuir el malestar emocional provocado por las demandas estresantes, a través de cambiar las habilidades mentales (cognición) que ya

posee o lo aprendido, lo que está en la memoria, el razonamiento; todo esto afecta el significado de los hechos o, por el contrario, le ayuda a adaptarse ante algo que no se puede cambiar (Lazarus y Folkman, 1986 citados por Farkas, 2002). Algunas actividades de la estrategia de afrontamiento centrado en las emociones son la evitación, la reinterpretación de la situación, la búsqueda de apoyo social (Folkman y Moskowitz, 2004 citados por Fernández, 2009), la relajación, la meditación/concentración, la asertividad, el ejercicio físico (Jones y Bright, 2001 citados en Martín, 2012) y las dirigidas al tipo mente-cuerpo como el entrenamiento en conciencia plena (Simón, 2010 y 2011).

Las estrategias del afrontamiento centradas en el problema y las estrategias de afrontamiento centradas en las emociones son consideradas como afrontamientos adaptativos. Sin embargo, existe un afrontamiento denominado disfuncional o desadaptativo en el que se incrementan los efectos negativos del estrés y disminuye el bienestar (Carver, Scheider y Weintraub, 1989). Entre estas estrategias se encuentra el distanciamiento, el consumo de alcohol y drogas, el hábito de fumar, una dieta poco saludable, el sueño deficiente, el ausentismo, el presentismo, la rotación, el sabotaje, el acoso, la violencia, los rumores, la falta de civismo, entre otros (Slany et al., 2013 citado en OIT, 2016).

Por último, los recursos de afrontamiento son usados con la finalidad de mediar los efectos del estrés en la salud. Estos recursos son los internos o de personalidad y los externos o sociales (Fernández, 2009).

La efectividad del afrontamiento dependerá del proceso de la evaluación de la situación y de la valoración de los recursos personales, de la estrategia de afrontamiento elegida y de los recursos que lo apoyan. El objetivo final es que el individuo ya no reaccione de forma automática sino que aprenda a dar una respuesta adecuada ante el estrés (Barqui, 2015).

## **2.2 Estrés laboral**

El estrés laboral se puede definir como la reacción del trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su habilidad para resolver la situación de amenaza (OMS, 2004).

Para la OIT, el estrés relacionado con el trabajo es determinado por la organización del trabajo, el diseño del mismo y las relaciones laborales. El estrés laboral se origina cuando las exigencias del trabajo no coinciden o exceden las capacidades o necesidades del trabajador, también se da cuando el conocimiento y las habilidades no se ajustan a las exigencias y expectativas de la cultura organizacional de la empresa (OIT, 2016).

Diversos autores consideran al estrés como una enfermedad que afecta la producción, por los daños ocasionados a la salud física y mental de los trabajadores cuando las exigencias laborales no son iguales, o superan, a las capacidades, los recursos y/o necesidades del empleado (García, Maldonado, Ramírez y Ramírez, 2013).

### **2.2.1 Las fuentes del estrés laboral**

Desde un enfoque organizacional, existen fuentes estresoras que afectan el equilibrio de los empleados. Estas fuentes están relacionadas con tres tipos de factores: los ambientales, los organizacionales y los personales. Los factores ambientales son los que actualmente producen incertidumbre en la economía nacional e internacional, como el acelerado cambio tecnológico y los cambios políticos. Los factores organizacionales son las demandas de tarea, las demandas de rol y las demandas interpersonales. Los factores personales son los problemas familiares, los problemas económicos y los problemas de personalidad (Robbins y Judge, 2009).

Por su parte, la OIT se ha preocupado por los efectos negativos que produce el estrés en el desempeño y salud de los trabajadores, enfatiza que el lugar de trabajo es la fuente principal de



los factores de riesgo psicosocial y también es el lugar adecuado para afrontarlos y así brindar salud y bienestar a los trabajadores. En 1984, la OIT define a los riesgos psicosociales como la interacción entre el medio ambiente de trabajo, las capacidades del trabajador, las necesidades del mismo y, por último, las consideraciones personales externas al trabajo que en su conjunto afectan la salud, el rendimiento y satisfacción laboral (OIT, 2016).

Así también, la comunidad científica se encuentra interesada en este problema de salud mundial. Los trabajos de investigación científica han hecho aportaciones, entre las que destacó la actualización de los factores de riesgo psicosocial que causan el estrés en los trabajadores. En la Tabla 3 se aprecian los diez tipos de estresores del trabajo, mismos que se encuentran divididos en dos grupos (EU-OSHA, 2000).

### **2.2.2 Marco legal con respecto al estrés laboral**

La legislación mexicana sobre el cuidado del trabajador ha tenido constantes actualizaciones, entre las que destaca el reconocimiento del estrés laboral. A continuación se describen los cambios que ha sufrido la legislación mexicana en materia de seguridad y salud laboral.

En el año 2012 se reforma el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo en el que se establece que el trabajo debe ser digno o decente, en otras palabras, libre de discriminación y con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para prevenir riesgos. En el año 2014, en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo tercero, se definen los factores de riesgo psicosocial como los que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo de sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, como consecuencia de la naturaleza del puesto de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, condiciones inseguras o peligrosas, una jornada laboral excesiva o la rotación de turnos, así como la exposición a acontecimientos traumáticos y violencia laboral con liderazgo negativo o relaciones conflictivas. En el año 2017,

en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo quinientos trece, se incorporaron a las enfermedades laborales aquellas de tipo psicosocial.

Tabla 3. Características estresantes del trabajo (factores de riesgo psicosocial)

Contenido del Trabajo	
Categoría	Condiciones que definen el peligro
1. Medio ambiente del trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación o reparación del equipo y las instalaciones.
2. Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
3. Carga de trabajo/ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo
4. Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
Contexto del Trabajo	
5. Función y cultura organizativa	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos
6. Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas
7. Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo.
8. Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia)
9. Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social.
10. Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Fuente: EU-OSHA (2000)

En el año 2018, a través del comité consultivo nacional de normalización de seguridad y salud en el trabajo, se publica la norma oficial mexicana nom-035-STPS-2018 denominada factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención, con el objetivo de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial así como promover un entorno organizacional saludable (DOF, 2018). La norma entró en vigor en el año 2019 siendo de cumplimiento obligatorio hasta el 2020. Ante estas actualizaciones en la ley, las empresas se ven obligadas a asegurar el bienestar y salud laboral de sus empleados a través de la implementación de un diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo, estudios y análisis de riesgos evidenciando sus programas o estrategias de implementación. En caso de incumplimiento por parte de las empresas el organismo gubernamental designado aplicará las sanciones correspondientes (DOF, 2014).

Como estrategia de prevención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creó el Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el trabajo (PRONABET), con la finalidad de apoyar a los centros de trabajo e incrementar la calidad de vida laboral y la productividad. El PRONABET atiende la dimensión bio-psico-socio-espiritual del individuo y ejecuta el programa SOLVE, que recomienda la OIT para promover la salud en el trabajo y hacer frente a los factores psicosociales (STPS, 2017).

Cabe recordar que los individuos tienen el derecho a crear, buscar o mantener su salud a través de situaciones que les proporcionen bienestar en su cuerpo, mente y en su relación con la sociedad (OMS, 2018). Así que, cuando no se cumple, el individuo se enferma. En este contexto laboral, los empleados, en su derecho de buscar la salud, acuden a su institución de salud para recibir el diagnóstico médico. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dictaminará qué es una enfermedad por la presencia de alteración física o mental en el individuo, provocada por una lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, causada por trastornos metabólicos, agentes físicos, químicos, biológicos o psicosociales, que pueden o no imposibilitarle en el desempeño

del trabajo o actividades de la vida diaria y requiere de la atención médica para su prevención, curación o rehabilitación (DOF, 2006). De los registros de las instituciones de salud se emiten las estadísticas nacionales de enfermedad y salud entre los mexicanos.

Ante los informes de salud, las enfermedades no transmisibles o enfermedades mentales, cada vez toman mayor importancia. Esto, al grado que se ha originado que organismos internacionales como la OMS, la OCDE, el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial participen con investigaciones e iniciativas en la prevención y gestión de riesgos psicosociales para promover y motivar a los países miembros a brindar salud mental en los centros de trabajo (OIT, 2016).

Como ejemplo de lo anterior, se puede considerar que un empleado cuenta con salud mental si percibe su empleo como agradable, o coincide con su personalidad, con sus aspiraciones, o la satisfacción de pertenecer a una empresa de un giro determinado. También puede ser que al empleado se brinde comodidad o seguridad, incluso un sueldo atractivo que cubra sus necesidades, distracciones o hobbies. Por supuesto, estas percepciones laborales serán diferentes para cada individuo.

### **2.2.3 Impacto del estrés laboral en la salud**

En las últimas décadas, se han realizado estudios e investigaciones en los que se refleja que las fuentes de estrés en el trabajo tienen relación con los efectos negativos en la salud, en el bienestar, en la seguridad de los trabajadores y en su desempeño.

Uno de los indicadores de la OMS menciona que las principales causas de muerte en el mundo corresponden a infartos y enfermedades del corazón (OMS, 2018). Asimismo, de los 75,000 infartos que ocurren al año en México, el 25% son ocasionados por el estrés laboral. Investigaciones científicas mencionan que la respuesta del cuerpo ante un inadecuado manejo del estrés produce enfermedades de tres tipos: a) las fisiológicas, entre las que destacan

enfermedades cardiovasculares (Schwartz, Pickering y Landsbergis, 1996) que, por cierto, son la primera causa de muerte a nivel mundial (Schaufeli y Greenglass, 2001), el colesterol (Vrijkotte, Van Doornen, y De Geus, 1999), la fatiga de las glándulas suprarrenales, la hipertensión, la diabetes tipo dos, el asma, el cáncer (Moscoso, 2009) y los trastornos músculo-esqueléticos (Deeney y O'Sullivan, 2009) entre otras; b) las enfermedades emocionales como la inestabilidad en las reacciones afectivas (Zohar, 1999), la depresión (Schonfeld, 1992), que representa la principal causa de discapacidad a nivel mundial en hombres y mujeres (OMS, 2004) terminando, algunos casos, en suicidio (OMS, 2018) y las enfermedades psicosomáticas (Frese, 1985; Parkes, Menham y Rabenau, 1994 citado en González, 2006); c) las enfermedades comportamentales como el excesivo consumo de alcohol, el hábito de fumar, la ingesta de calorías y grasas saturadas, además del nulo ejercicio físico, extenuantes horas de trabajo, la ausencia de actividades de relajación y de descanso (Epel, Lapidus & McEwen, 2000 citados en Moscoso 2009).

Una de las profesiones más afectadas por el estrés laboral, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, es la profesión del personal docente, ya que tiene mayor riesgo de exposición al estrés laboral. Según Eurofound (2007), el 22.3% de los académicos manifestó que sufrían estrés y problemas psicológicos asociados al mismo. Otro estudio elaborado por la misma agencia mostró que el 80% de los directivos de las empresas están preocupados por el estrés relacionado con el trabajo (EU-OSHA, 2014). Por su parte, España, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reportó que los profesores se encuentran expuestos a mayor carga tanto de trabajo como mental, además de prolongar su jornada de trabajo sin compensación (INST, 2011). Asimismo, en Estados Unidos, el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades, publicó que el docente de bachillerato en una ciudad se encuentra dentro de los 10 empleos más estresantes (Robbins y Judge, 2009). En México, el

43% de los trabajadores padece estrés laboral (STPS, 2017), y el 75% padecen fatiga. Los mexicanos son seguidos por los trabajadores de China y, posteriormente, por los trabajadores de Estados Unidos (IMSS, 2019). Sin embargo, aún hay escasos registros de investigaciones en Latinoamérica sobre el estrés laboral en académicos de instituciones privadas de educación media superior.

#### **2.2.4 Impacto del estrés laboral en las organizaciones**

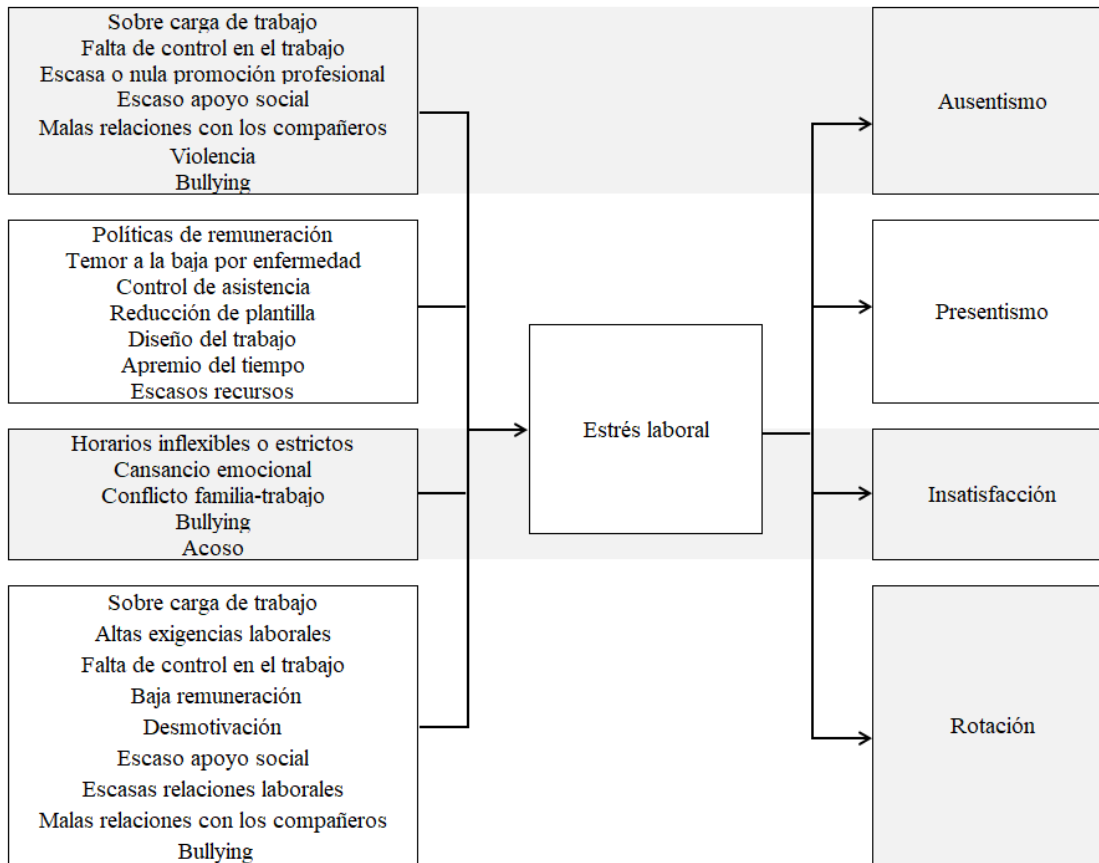
Las organizaciones son afectadas por los comportamientos negativos de los empleados como resultado de un ambiente laboral deficiente que, al final, se ve reflejado en los malos resultados de los indicadores organizacionales. Dichos comportamientos se pueden agrupar de acuerdo a la fuente de estrés que lo origina y están representados en la Figura 3. En la figura se puede observar que los comportamientos negativos y las fuentes de estrés que los producen están interrelacionados. Por ejemplo, la sobrecarga de trabajo, que es una fuente de estrés que muy a menudo sucede en una organización, crea estrés en un empleado y, al final, resulta en ausentismo. Lo mismo sucede si se tratará de violencia, pues al final el resultado sería similar.

Como complemento a lo anterior, se menciona que los indicadores que miden la eficiencia de una organización son los referentes a la productividad, los relacionados a la calidad, los relacionados al factor humano y, finalmente, los que tienen que ver con la parte financiera.

Cuantificar el impacto económico en las organizaciones como resultado de los comportamientos negativos aún está en proceso. Pero, para algunos países ya forma parte de sus estadísticas económicas. En el caso de Europa, el costo anual aproximado por pérdida de productividad asciende a 242 billones de euros y, por ausentismo y presentismo, a 272 billones de euros (Matrix, 2012 citado en OIT, 2016). En Canadá, los costos por problemas de salud mental son cercanos a los 20 billones de dólares canadienses por año (Anderssen, 2018). En México, los

costos del estrés laboral ascienden a más de 200 mil millones de dólares anuales (Canal, 2019).

Figura 3. Fuentes de estrés y comportamientos negativos en los trabajadores relacionados con el estrés laboral



**Fuente:** Elaboración propia con base en Slany et al. (2013), citado en OIT (2016)

### 2.3 Modelo demanda-control

Existen modelos teóricos que buscan explicar, o medir, el estrés y los factores psicosociales que lo originan en un entorno laboral.

Para fines de este trabajo se utilizará el modelo demanda-control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990). En éste, se considerará al estrés como una tensión psicológica (Luceño, Martín, García y Rubio, 2008), que es producida por estresores crónicos derivados de características psicosociales. Se considera que este modelo es de gran influencia en el estudio de las características psicosociales de los entornos laborales y del estrés laboral; además, cuenta con evidencia científica en el impacto de la salud de los trabajadores (INSHT, 2001). El modelo en

cuestión es de fácil comprensión en cuestiones de la salud y la seguridad en el trabajo. El modelo predice el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares relacionadas por una alta tensión laboral o un bajo control en el trabajo (Karasek, 1979). Este modelo ha sido utilizado en diferentes contextos culturales y laborales (Kawakami et al., 2008; Nehzat, Huda, y Tajuddin, 2014 citado en Santos, Carvalho y Araújo, 2016).

### **2.3.1 Dimensiones del modelo demanda-control**

El modelo en cuestión es bidimensional y considera la dimensión de control y la dimensión de demandas psicosociales. El modelo demanda-control surgió como resultado de un estudio realizado en Estados Unidos y Suecia por el sociólogo y psicólogo Robert Karasek. Este autor argumenta que las demandas psicológicas que perciben los trabajadores y el control que tienen para hacer frente a esas demandas influyen en la salud, en el comportamiento y en el desempeño (Karasek, 1979).

La primera dimensión del modelo tiene que ver con las demandas o exigencias psicológicas que pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo. La demanda cuantitativa surge cuando el trabajador percibe que son muchas las tareas que tiene que realizar o que hay poco tiempo para llevar a cabo las actividades encomendadas. Las demandas cualitativas las percibe el trabajador cuando observa que sus habilidades no son suficientes para cumplir con sus tareas (Karasek y Theorell, 1990).

La segunda dimensión del modelo es el control. Ésta busca disminuir el efecto de las demandas del trabajo a través de la autonomía en la toma de decisiones y el uso de habilidades. Para tal efecto, la institución es la responsable de proporcionar a los trabajadores la posibilidad de elegir la forma de trabajar y de participar en las decisiones relacionadas con su trabajo, además de proporcionar los recursos para que el trabajador desarrolle su creatividad, su habilidad para el



aprendizaje continuo y para desenvolverse en un trabajo dinámico y cambiante. Por lo tanto, a mayor ausencia de control en la toma de decisiones, el nivel de estrés será más alto (Vieco y Abello, 2014).

### **2.3.2 Cuadrantes del modelo demanda-control**

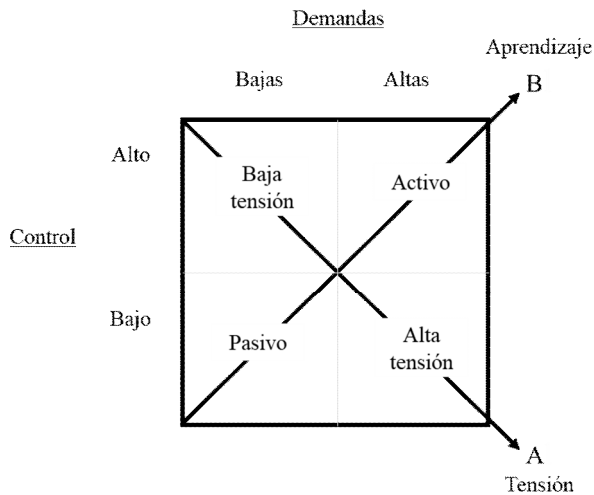
En la Figura 4 se observan los cuadrantes del modelo demanda-control y sus efectos en la salud y en el comportamiento de los trabajadores. La diagonal A, o tensión en el trabajo, ejemplifica cómo las situaciones psicosociales afectan la salud. En la esquina inferior derecha de la Figura 4 se ubica el cuadrante relativo a los trabajos con alta tensión. En este cuadrante se ubican los trabajadores que perciben altas demandas y poco control, lo que los deja vulnerables a tensión psicológica y enfermedad. El cuadrante opuesto (sobre la diagonal A) es el de trabajos de baja tensión, que es similar a las situaciones de relajación debido a que el trabajador tiene pocas exigencias laborales y tiene alta capacidad de control.

La diagonal B, o aprendizaje activo, ejemplifica cómo las situaciones psicosociales afectan al comportamiento de los trabajadores. El aprendizaje activo se conforma por el cuadrante de trabajo activo, que surge cuando el trabajador percibe altas exigencias laborales y posee elevado control. Se puede predecir que el trabajador tiene eustrés, por lo que está motivado y tiene capacidad para aprender nuevos patrones de conducta, además de que el trabajador tiene mayor disposición para buscar su crecimiento y desarrollo personal. Referente al extremo inferior de la diagonal de aprendizaje, el cuadrante de trabajos pasivos tiene poca demanda y bajo control sobre los problemas. Estos trabajos no requieren de mucha energía, los trabajadores no están motivados, sus capacidades de aprendizaje se pierden y también tiene riesgos a enfermarse.

El control sobre los problemas y las emociones es el elemento que determina si el trabajador aprende o tiende a la tensión psicológica. Así es como el campo de la salud y el comportamiento

funcionan como base para el modelo de demanda-control (OIT, 2019).

Figura 4. Modelo demanda-control



Fuente: Karasek y Theorell (1990)

## 2.4 La atención plena como recurso psicológico para afrontar el estrés

Anteriormente, en el apartado de afrontamiento, se detalló que una de las estrategias para enfrentar al estrés es lo referente al afrontamiento emocional (o paliativo) que le brinda al trabajador el conocimiento para identificar las causas que le provocan estrés, los efectos nocivos en su salud y el aprendizaje de habilidades para afrontarlo (Rice, 1999 citado en Martín, 2012). Dentro de las estrategias de afrontamiento emocional se encuentran las orientadas a la mente-cuerpo, entre las que destaca la denominada atención plena (Simón, 2010). Esta técnica fue diseñada con la finalidad de incrementar la consciencia y responder adecuadamente a los procesos mentales que desencadenan el malestar emocional y los comportamientos desadaptativos (Mañas, Franco y Justo, 2011).

### 2.4.1 Definición de atención plena

La atención plena, también conocida como consciencia plena (*mindfulness* en idioma inglés); es definida como el enfoque de atención en forma intencional en el momento presente sin juzgar (Kabat-Zinn, 1994), sin permitir que el individuo quede atrapado en el pensamiento y en la

emoción que le produzca la experiencia que esté experimentando (Kabat-Zinn, 2003). La atención plena es una técnica para estar presente (Brown y Ryan, 2003) en los fenómenos que se dan en la conciencia del individuo, como son: los pensamientos, las sensaciones corporales, las emociones y los sentimientos (Hyland et al., 2015). Un grupo de once expertos llegó al consenso de que la definición de atención plena se caracteriza por auto regular la atención en la experiencia presente, no en experiencias pasadas ni en experiencias futuras, y por la actitud que se tiene al momento de prestar atención a la experiencia. Estas actitudes deben caracterizarse por la curiosidad, la apertura, la aceptación (Bishop et al, 2004), el amor y la bondad (Siegel, 2010).

La atención plena es vivencial, por lo tanto, se debe experimentar para conocer sus beneficios y consiste en una meditación vipassana que significa plena consciencia de la respiración (Mañas, 2009). La atención plena, además, se integra de una práctica de exploración corporal (Kabat-Zinn, 2003). Y de una técnica de meditación que consiste en enfocar la atención y concentrarse en un estímulo como la respiración, un sonido o una imagen, con la finalidad de alejarse de los pensamientos, preocupaciones y obsesiones (Harrison, 2004).

#### **2.4.2 Antecedentes de atención plena**

En el idioma español, el término atención plena proviene de la traducción del término *mindfulness* del idioma inglés, que a su vez es una traducción del término *õsatiõ* del idioma *õpaliõ* de origen budista que expresa atención, conciencia o recuerdo (Moñivas; García-Diex y García-De-Silva, 2012). Este término, a pesar de ser utilizado desde hace miles de años, actualmente goza de gran aceptación en el mundo occidental (Pérez y Botella, 2007). Esto, por la evidencia científica recopilada y publicada de los beneficios en materia de salud y bienestar al practicar el programa de atención plena basado en la reducción de estrés (MBSR) elaborado y aplicado desde 1979 por Jon Kabat-Zinn (Moñivas; García-Diex y García-De-Silva, 2012). Cabe destacar

que el termino atención plena, o mindfulness, fue utilizado y estudiado en el año de 2011 en más de ciento cincuenta artículos científicos (Moñivas; García-Diex y García-De-Silva, 2012).

### **2.4.3 Beneficios de la práctica de atención plena**

Entre los beneficios de la práctica de la atención plena se cuentan la disminución del sufrimiento humano (Mañas, 2009), la reducción de las emociones negativas (MacBeth y Gumley, 2012) y los síntomas del estrés. Entre éstos últimos, los relacionados con la disminución de los niveles de cortisol, la reducción de los índices de lactato en sangre (indicador del estrés y la ansiedad), la disminución de la tensión arterial, la reducción del nerviosismo y la ansiedad, (Mañas, Franco y Justo, 2011) entre algunos otros. La alternativa saludable que propone la práctica de la atención plena es entrenar a la mente para responder de manera consciente, sin desperdiciar energía y manteniendo la calma ante situaciones de tensión en lugar de reaccionar de manera infructuosa ante los estresores (Kabat-Zinn, 2003).

### **2.4.4 Escala MAAS**

Aunque existen múltiples instrumentos para evaluar la atención plena, este trabajo de investigación se enfoca en la escala MAAS, que en idioma inglés significa Mindful Attention Awareness Scale. La escala considera, como variable primordial, la atención y la conciencia en la realidad presente; elementos clave para la atención plena. La escala MAAS es sencilla para su aplicación y evaluación, pues posee propiedades psicométricas aceptables y los individuos que la contestan no requieren experiencia en meditación. También la escala ha sido validada en idiomas como el inglés, el francés y el sueco. La escala en cuestión es la más utilizada en estudios de investigación relacionados con el estrés, la depresión, la bulimia, el dolor crónico y el cáncer. Finalmente la escala MAAS evalúa la capacidad del individuo para estar atento y consciente de la situación del momento presente en su vida diaria (Soler et al., 2012).

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Hipótesis**

De acuerdo al problema planteado en el Capítulo I, y a los antecedentes teóricos descritos en el Capítulo II, se formula la siguiente hipótesis: *La atención plena se relaciona negativamente con el estrés laboral.*

### **3.2 Diseño de investigación**

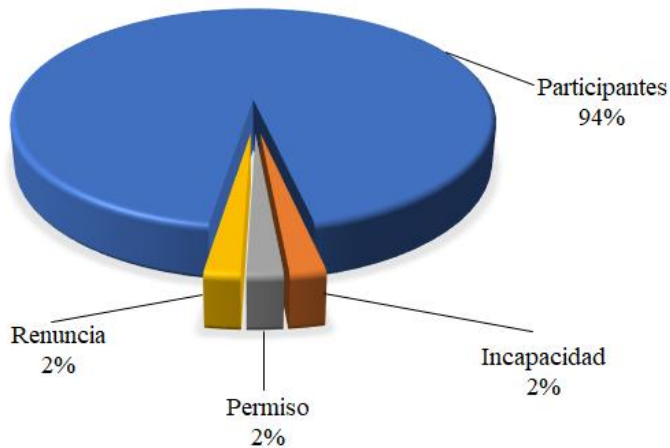
Por las características y necesidades de este trabajo de investigación, la estrategia usada para obtener la información es cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. El estudio es cuantitativo debido a que se busca medir las variables a través de la información obtenida por un instrumento de recolección de datos y su respectivo análisis estadísticos. Es no experimental debido a que en ningún momento hubo manipulación de la variable independiente (atención plena) para observar efectos en la variable dependiente (estrés) en un ambiente controlado. Es transversal porque el instrumento de medición se aplicó sólo en un momento en el tiempo. La investigación es correlacional porque el propósito es buscar una relación entre el estrés y la atención plena pero no se puede decir que estas relaciones expliquen totalmente el fenómeno bajo análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **3.3 Participantes**

La institución de EMS descrita en el Capítulo I cuenta con 50 académicos, lo que permitió que la encuesta se le aplicara a toda la población y no sólo a una muestra. Sin embargo, un académico estaba incapacitado, otro solicitó permiso para ausentarse y otro había renunciado. Por lo tanto, el cuestionario fue aplicado a 47 académicos que representaron el 94% del total de la plantilla, ver Gráfica 1.

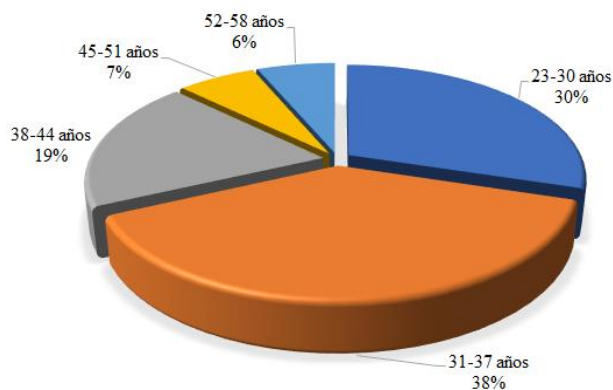
De las personas anteriores, 25 fueron mujeres y 22 fueron hombres. Las edades con mayor densidad se encuentran entre los 31 y 37 años que representan el 38% ver Gráfica 2. Como se observa en la Gráfica 3 el grado académico predominante es el de licenciatura con un 55% seguido de maestría con un 41%. Dos académicos fueron autoempleados, 6 empleados de tiempo completo, 3 empleados de medio tiempo y 36 empleados por horas. Con respecto al ingreso, la mayoría dijo tener un ingreso de \$5,001 a \$10,000 y muy pocos se ubicaron en el rango de \$25,001 en adelante ver Gráfica 4. Todas las personas son académicos de asignatura de educación media superior de la institución de educación privada mencionada en el Capítulo I de este trabajo.

Gráfica 1. Total de participantes



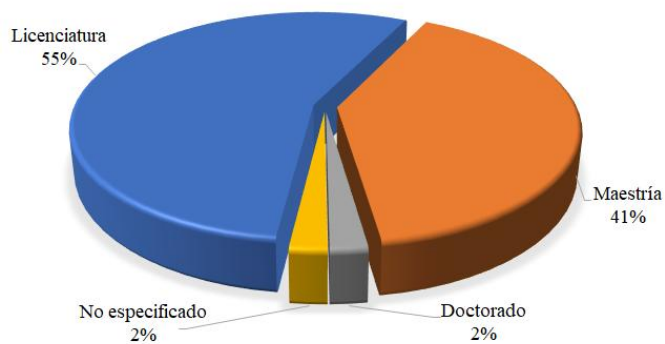
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Participación por edad.



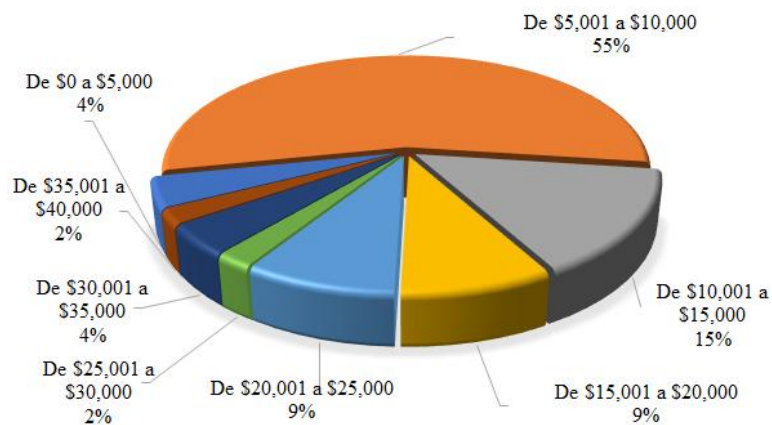
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Participación por grado académico



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Participación por ingreso mensual



Fuente: Elaboración propia

### **3.4 Procedimiento de recolección de datos**

Los datos se recolectaron por medio de una encuesta auto administrada aplicada a los académicos en los recesos entre clases durante el periodo del 5 al 7 de noviembre de 2018. Estas fechas fueron previamente autorizadas y asignadas por la directora de la preparatoria. Se contactó de manera personal a cada académico cuando acudía a registrar su entrada y se le pidió que llenara la encuesta sin explicarle los motivos de la investigación. Esto se hizo para evitar sesgos de respuesta como la correlación ilusoria y la condescendencia (Podsakoff, MacKenzie y Podsakoff, 2003).

El llenado fue completamente anónimo para no comprometer las respuestas y evitar el sesgo de deseabilidad social que puede contaminar el resultado de la investigación. En otras palabras, se procuró que los participantes no respondieran lo que ellos creían que eran las respuestas correctas.

### **3.5 Instrumento de medición y operacionalización de variables**

Los instrumentos utilizados en la investigación se obtuvieron de fuentes documentadas. Para ello, se realizó una búsqueda exhaustiva de instrumentos validados que midieran los conceptos de atención plena y estrés laboral. Los instrumentos identificados han sido utilizados en los estudios sobre el tema con niveles aceptables de confiabilidad y validez.

*Atención plena.* Esta variable se midió por medio de la escala MAAS de Brown y Ryan (2003), que fue traducida al español, de su versión original en inglés, por Soler et al. (2012). En específico, el cuestionario se tomó del artículo de investigación titulado "Propiedades psicométricas de la versión española de la escala Mindful Attention Awareness Scale (MASS)" (Soler et al., 2012)



Dicha escala se compone de 15 reactivos a través de los cuales se miden los niveles de atención plena en el momento presente que las personas tienen en su vida diaria. Todos los reactivos se midieron en una escala tipo Likert de cinco graduaciones en donde 1 significaba muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo. La oración *“Tiendo a caminar rápido para llegar a donde voy, sin prestar atención a lo que sucede en el camino”* es un ejemplo de la escala. Los autores de la MASS reportan un alfa de Cronbach de 0.89.

*Estrés.* Esta variable se midió con el cuestionario JCQ de Kasarek (1979), que fue traducido al español, de su versión original en inglés, por Escribá-Agüir, Más y Flores (2001). En específico, el cuestionario se tomó del artículo de investigación titulado *“Validación del Job Content Questionnaire en Personal de Enfermería Hospitalario”* (Escribá, Más y Flores, 2001).

Este JCQ se compone de 18 reactivos, de los cuales nueve hacen referencia a las demandas percibidas y nueve al control sobre el trabajo. Todos los reactivos se midieron en una escala tipo Likert de cinco graduaciones en donde el número 1 significaba nunca y el 5 siempre. La oración *“Mi trabajo exige ir muy deprisa”* es un ejemplo de la escala. Los autores del instrumento reportan un alfa de Cronbach superior a 0.70. Para obtener los niveles de estrés por individuo, al puntaje de las demandas se le sustrae el puntaje del control. Para explicar el tipo de tensión se utilizó el diagrama de cuadrantes previamente mostrados en la Figura 4, del Capítulo II.

Al cuestionario de recolección de datos se le integraron preguntas para obtener información general como nivel educativo, sexo, edad, situación laboral y sueldo. En el anexo de este trabajo se encuentra el instrumento usado.

Una vez recolectados los datos, se formó una matriz para obtener las puntuaciones totales por individuo de estrés y de atención plena. En esta parte se tuvo cuidado en considerar que existían tres preguntas reversadas para la dimensión de demandas.

### **3.6 Análisis de datos**

El análisis de los datos se llevó a cabo en dos partes: 1) la estadística descriptiva para entender la estructura de los datos y 2) la estadística inferencial para poder establecer una relación entre las variables y probar la hipótesis planteada.

Para el procesamiento de los datos se utilizaron los programas computacionales: Microsoft Office Excel ® y Minitab ® (versión 17).

#### **3.6.1 Análisis de las variables mediante la estadística descriptiva**

Se obtuvieron los valores de la media y la desviación estándar al igual que el alpha de Cronbach y la normalidad con la finalidad de que con estos últimos se pudiera determinar si los datos eran apropiados para un análisis paramétrico.

#### **3.6.2 Análisis de las variables mediante la estadística inferencial**

Con los valores obtenidos de la atención plena y el estrés como variables independiente y dependiente respectivamente, se formaron pares ordenados y se graficaron en un plano cartesiano como herramienta para visualizar la relación. Para poder analizar estadísticamente si existe algún tipo de relación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ). Para saber si la relación podría ser extrapolada a toda la población se encontró el valor de significancia ( $p$ ) en donde el error permitido para esta investigación fue del 5%. De manera adicional, también se establecieron relaciones entre la atención plena, el control, las demandas y el estrés.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Para comenzar con los resultados de este trabajo, en la Tabla 4 se muestran la media, la desviación estándar y la confiabilidad de las medidas. En la tabla se observa que la media de atención plena es de 2.98 con una desviación estándar de 0.54. Esto quiere decir que en la institución privada de educación media superior en la que se llevó a cabo esta investigación los niveles de atención plena son relativamente altos. Esto, debido a que la media observada es mayor a la media teórica de la escala que es de 2.5. En cuanto al estrés, la Tabla 4 indica que los niveles de estrés observados son bajos ya que el valor de -7.36 es menor al valor medio de la diferencia máxima posible entre demandas y control (-36), que es de -18. En la Tabla 4, también se observan los valores de confiabilidad en términos del alpha de Cronbach. Como se observa, los niveles de confiabilidad son aceptables.

Tabla 4. Estadística descriptiva y correlaciones bivariadas

<i>Variables</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>α</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1 Atención plena	2.98	0.54	0.82			
2 Demandas	3.09	0.37	0.70	-0.17		
3 Control	3.93	0.47	0.63	-0.02	-0.27	
4 Estrés	-7.36	5.98		-0.05	0.69*	-0.86*

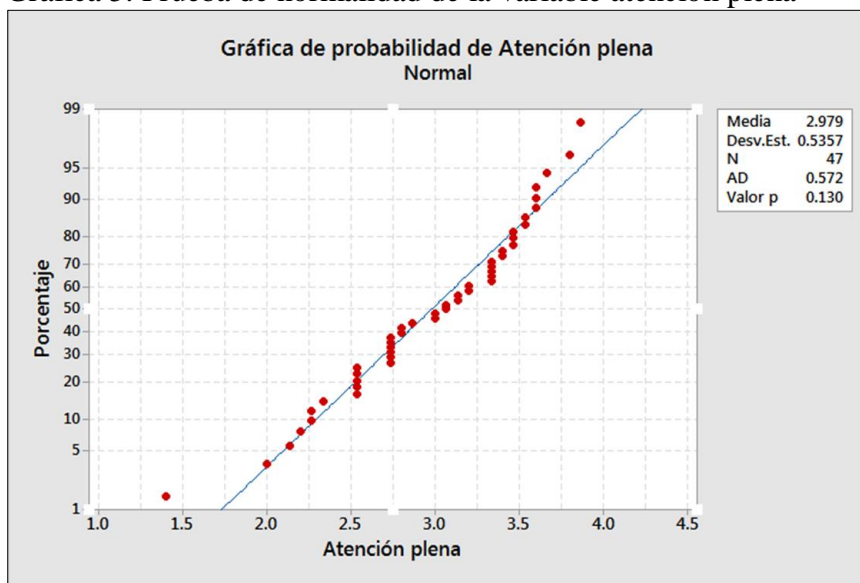
\*= $p < 0,05$

Fuente: Elaboración propia

Antes de proceder con la prueba de la hipótesis de este trabajo, es importante verificar el supuesto de normalidad de los datos. Esto, debido a que si los datos no fueran normales, los coeficientes de correlación podrían no ser del todo confiables. No hay que olvidar que la correlación es una prueba paramétrica y por lo tanto se construye sobre el supuesto de

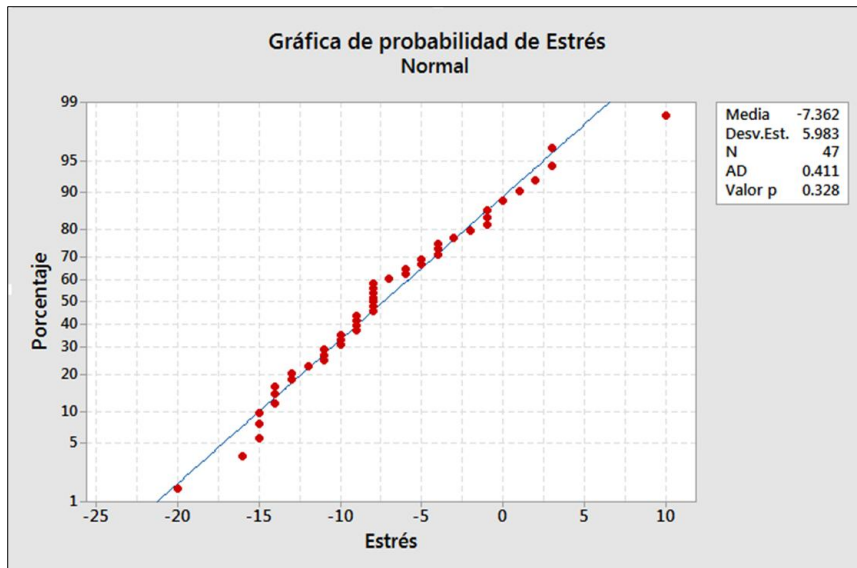
normalidad. Las siguientes gráficas, de la 5 a la 8, muestran los estadísticos de normalidad de las variables de atención plena, estrés, demandas y control. Como se observa, tanto en los gráficos como en el valor  $p$  de la prueba de *Anderson-Darling* (AD), sólo la variable demandas no cumple con el supuesto de normalidad. No obstante, esta situación no está en detrimento de la confiabilidad de la prueba de hipótesis en este trabajo, ya que la variable de estrés y la variable de atención plena sí son normales.

Gráfica 5. Prueba de normalidad de la variable atención plena



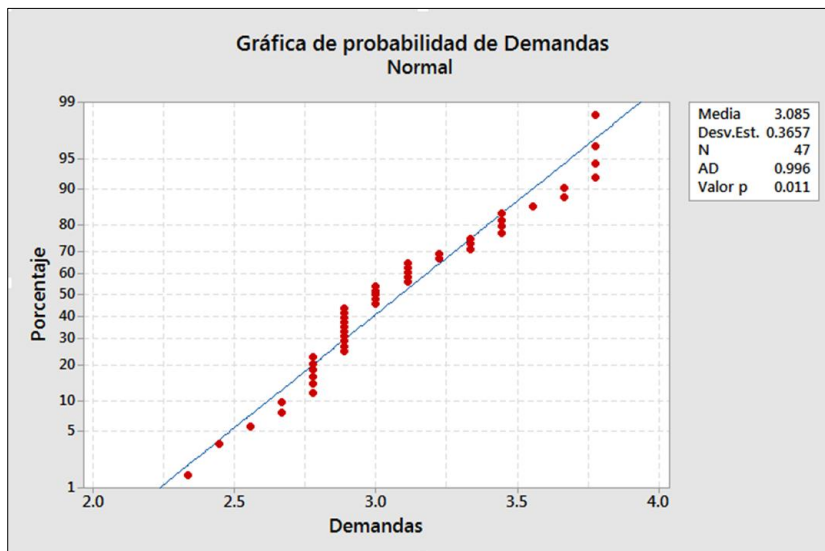
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 6. Prueba de normalidad de la variable estrés



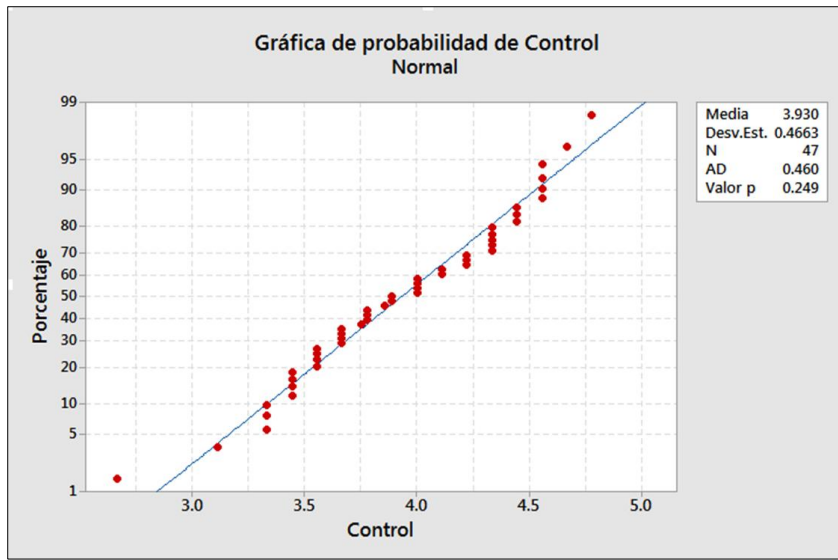
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7. Prueba de normalidad de la variable demandas



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 8. Prueba de normalidad de la variable control



Fuente: Elaboración propia

La hipótesis de este trabajo postula que la atención plena se relaciona negativamente con el estrés laboral en la institución privada de educación media superior objeto de este estudio. Como se muestra en la Tabla 4, la correlación entre atención plena y estrés es de  $-0.05$ , lo cual indica que cuando la atención plena aumenta en una unidad de desviación estándar, el estrés disminuye en un 5%. Dado este efecto tan pequeño, como se aprecia en la Tabla 4, la correlación en cuestión no es significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis planteada en este trabajo. No obstante este resultado, no se puede descartar que la atención plena no sea un recurso para afrontar y menguar el estrés, ya que cálculos post-hoc indican que una muestra de 502 sujetos daría como resultado una correlación significativa. Este tamaño de muestra se obtuvo de calcular la muestra necesaria para que la correlación de  $-0.05$  sea significativa a un nivel de  $0.05$  con un poder estadístico de  $0.80$  (es decir, teniendo un  $80\%$  de probabilidades de no cometer el error del tipo 2, o lo que es lo mismo aceptar una hipótesis nula como verdadera cuando es falsa).

## **CAPÍTULO V. PROPUESTAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS CON BASE EN LA ATENCIÓN PLENA**

Como se mencionó en el capítulo anterior, la hipótesis planteada en este trabajo fue rechazada. Sin embargo, dado que el análisis de una muestra más grande hubiera evitado este resultado (como también ya se comentó), no se puede rechazar del todo que la atención plena no sea un recurso para afrontar el estrés. Dada esta posibilidad y aunque el efecto de la atención plena sobre el estrés sea pequeño, a continuación se realizan varias propuestas para mejorar los niveles de atención plena en la institución de educación privada media superior objeto de este trabajo.

Las siguientes tres propuestas fueron elegidas con base en la eficiencia y oportunidad de que los académicos las practiquen sin mayores complicaciones en su tiempo de descanso. Existen prácticas formales que requieren de un instructor certificado durante un periodo determinado. Los honorarios del instructor podrían significar un costo considerable para la institución. Sin embargo, para efectos de este trabajo, se eligieron ejercicios prácticos y sencillos que sólo requerirán la intencionalidad y el compromiso del docente. En cuanto a la institución, estas propuestas no implicarán mayores costos y no requerirán de apoyos humanos externos.

### **5.1 Propuesta 1: Práctica de respiración**

Esta propuesta consiste en estar parado, con las manos a la altura de la cadera, los hombros relajados, los brazos al costado del cuerpo, espalda recta, colocar la mano derecha en donde inicia el abdomen y la mano izquierda en el pecho. Después se deberá inhalar mientras se trae a la mente un pensamiento positivo, por ejemplo, *“soy amable”* y se prestará atención al aire que entra al cuerpo hasta la parte baja de los pulmones en la zona del abdomen (Kabat-Zinn, 2003). Después, se retiene el aire siete segundos y se exhala en ocho segundos con sonido y con fuerza.

Al exhalar, se prestará atención al aire que va saliendo del cuerpo y así se repetirá hasta concluir tres respiraciones. Posteriormente se visualizarán dos costales pequeños, un cofre y el mar. En el primer costal se guardará uno de esos pensamientos positivos, se cerrará y se guardará en el cofre con mucho cuidado y delicadeza. Posteriormente, se traerá a la mente un pensamiento que haya afectado de manera negativa al bienestar personal, por ejemplo: "Me gritó", sólo será consciente de la presencia del pensamiento negativo, no se elaborará juicio alguno y tampoco se permitirá alguna perturbación. Se guardará el pensamiento negativo en el otro costal y se lanzará al mar.

Esta práctica se propone realizarla cuando se identifican sentimientos de enojo, ansiedad, depresión, miedo o sorpresa y provocan que se acelere el corazón y el proceso de la respiración sea más rápido y menos profundo. Normalmente, el docente expone estos sentimientos bajo algunas situaciones como son: el calificar exámenes, el dar clase con intervalos de indisciplina por parte de los alumnos, el percibir incertidumbre, el evaluar que se corre el riesgo de no cumplir con el programa académico porque se acortó el tiempo del semestre o cuatrimestre, o al percibir incertidumbre en la recontractación o en el número de horas que le serán asignadas para el siguiente ciclo.

El llevar a cabo este ejercicio en repetidas ocasiones durante el día, fungirá como una posibilidad para proporcionar tranquilidad a la mente y cuerpo del académico. Posiblemente se evitará que el académico pierda tiempo y energía en pensar en las acciones equivocadas del pasado, o en planear en exceso las acciones del futuro (Kabat-Zinn, 2003). Al realizar una respiración adecuada se frenaría la producción de cortisol en la sangre y los académicos podrían llegar a ser más tolerantes con los alumnos, quienes por su parte podrían incrementar la participación en el aula además de controlar sus comportamientos distractores. El docente puede hacerse consciente de los sentimientos positivos y negativos que ha percibido durante el tiempo que ya ha transcurrido en el día. Por otra parte, este ejercicio de respiración capacita al organismo



para relajarse y aumentar la energía (Collard, 2014). Podrá contribuir a que el docente ejercite la atención a las necesidades y áreas de oportunidad en el proceso de aprendizaje del alumnado, así como a sus propias necesidades. Probablemente, beneficie en que los alumnos identifiquen mayores recursos para mantener o incrementar el aprovechamiento académico.

Al efectuar esta práctica, el académico requerirá de tener impresa la descripción del ejercicio para conocer el proceso de ejecución y de tener un lugar tranquilo para su estancia. El tiempo no excederá de dos a tres minutos y se podrá realizar en los descansos entre clase o en los tiempos de descanso del docente. No implicará costo para el académico. Para la institución sólo implicará el costo de una copia fotostática para reproducir la práctica.

## **5.2 Propuesta 2: Práctica de comer en conciencia**

En esta práctica la posición del cuerpo no tiene gran importancia; por lo tanto, la correcta será la que el docente considere más cómoda. Se cerrarán los ojos, si se desea se podrán hacer respiraciones profundas, trayendo a la mente al momento presente, percibiendo las sensaciones del contacto que tiene el cuerpo, tal vez con la silla en la que se encuentra sentado o del contacto de la ropa con la piel. Posteriormente, se abrirán los ojos y se enfocará la atención únicamente en el sentido de la vista. La mano sostendrá una pasita, se observarán los colores, las formas, se podrá girar, acercarla o alejarla de los ojos, se tratará de ver la pasita desde una perspectiva de novedad como si fuera la primera vez que se ve una. Después se cambia la atención al sentido del olfato, se percibirá su olor, se percibirá lo que le sucede a la boca. Una vez detectado el olor de la pasita, se procederá a enfocar la atención en el sentido del tacto, a sentir la textura y el peso. Si la mente se traslada a un pensamiento pasado o futuro, con amabilidad traer a la mente nuevamente al sentido del tacto. A continuación se enfoca la atención al sentimiento que se produce al tocar la pasita, por ejemplo, ansiedad, curiosidad o antojo. Ya percibido el sentimiento, ahora se enfocará

la atención al sentido del oído: cómo se escucha cuando se aprieta la pasita, o si se es consciente de los sonidos del ambiente. Después se llevará la pasita a la boca sin morderla, sólo se jugará en la boca. Posteriormente se morderá una o dos mordidas percibiendo el sabor que va soltando. Ahora se empezará a masticar y por último se percibirá como pasará al tracto digestivo. Por último, se identificará cómo se siente la persona (Collard, 2014; Kabat-Zinn, 2003).

Se propone llevar a cabo el ejercicio anterior cuando se hacen actividades cotidianas en automático, sin poner atención a lo que se realiza y sin conciencia. Algunas de estas actividades podrían ser pasar la asistencia de los alumnos a una clase, dar un tema ya dominado, tener una plática vacía con los alumnos o con los compañeros académicos. Comer mientras se tiene el celular, comer por nerviosismo, depresión, carencia emocional y hablar rápidamente.

La propuesta descrita podría ayudar a la institución a tener académicos más atentos, y así evitar errores en la captura de calificaciones, porque se mejora la atención y la memoria. El académico podrá estar más abierto y receptivo al aprendizaje de otras fuentes. El académico podría encontrar una posibilidad para generar un ambiente en el que se dé paso a la creatividad y generación de nuevas ideas. Podría incluso desarrollarse una comunicación interna consciente que podría propiciar una actitud positiva de los académicos ante los conflictos y sus posibles soluciones, además de sentir satisfacción al estar laborando para la institución en cuestión.

Los recursos para esta práctica son la impresión de la descripción del ejercicio y una pasita comestible, los cuales representan un costo irrelevante. El tiempo aproximado será de veinte minutos y el docente lo podrá realizar en la comodidad de su hogar sin la necesidad de un instructor.

### **5.3 Propuesta 3: Práctica de escaneo corporal**

Este ejercicio se recomienda que sea en posición acostada. Se realizarán un par de

respiraciones profundas y tomar consciencia de las sensaciones del cuerpo, como las partes que tienen contacto con el sillón o cama, así como las partes que no tienen contacto con el sillón o cama. Se permitirá disfrutar el proceso de la respiración como si se estuviera saboreando la pasita, se podrá hacer con los ojos abiertos o cerrados. Después se enfocará la atención en cada una de las partes del cuerpo. Se propondrá que las zonas se recorran comenzando por el pie y pierna izquierda, el pie y pierna derecha, seguido de la pelvis, la zona baja de la espalda, la parte media de la espalda, la parte alta de la espalda, los hombros, las sensaciones del pecho, del corazón, el abdomen, las manos, los brazos, el cuello, la cabeza y, por último, la cara. Mientras se realiza el proceso de escaneo en cada parte del cuerpo, se visualizará que la inhalación hace llegar al aire a la zona enfocada y con la exhalación se extrae dicho aire y se cambia la zona de enfoque. Durante el proceso, cuando se detecte que la mente se traslada a otro pensamiento, sin regaño y sin juzgar, se regresará nuevamente la atención a la zona enfocada. Las sensaciones que se percibirán serán bienvenidas tal y como son sin tratarlas de cambiar. Para terminar la práctica, se harán entre cuatro o cinco respiraciones, percibiendo la sensación de estar presente, de estar vivo, se empezarán a mover los dedos de la mano, los dedos de los pies, sin ninguna prisa y se felicitará por ejercer un rol activo en su propia salud y bienestar.

A continuación, se detalla un ejemplo de la práctica sólo con el pie izquierdo. Se inicia enfocando la atención en el pie, se identifican las sensaciones en el pie izquierdo, por ejemplo, el frío o el calor. En caso de no sentir nada, se dará cuenta de lo que se siente no sentir nada. Se realizará una inhalación y se imaginará que el aire puede llegar hasta el pie izquierdo y que al exhalar se exhala desde los dedos del mismo pie. Suavemente se suelta la zona del pie izquierdo y se dirigirá la atención al empeine y la planta del pie izquierdo percibiendo las sensaciones. Al inhalar se enfoca la atención en el empeine y la planta del pie izquierdo. Al exhalar se suelta el empeine y la planta del pie izquierdo para enfocar la atención en el talón y así sucesivamente

hasta lograr el escaneo del resto del cuerpo (Kabat-Zinn, 2003).

Normalmente este ejercicio se realiza cuando hay presencia de tensión o rigidez, cuando hay presencia de malestar en el organismo o cuando hay baja motivación.

Al realizar periódicamente el escaneo corporal, se podría generar en el docente la capacidad para calmarse y relajarse. Por consecuencia, el docente, en lugar de ser reactivo, podrá estar tranquilo y responder con amabilidad y generosidad ante los alumnos. También hay posibilidad de proporcionar estabilidad mental ante situaciones de conflicto, de duda y de confusión. Esto, para estar conscientes y tomar decisiones adecuadas y saludables. Además puede aumentar la energía del docente reflejándose en la buena actitud con la que se inicia cada clase.

Los recursos para esta práctica consisten en contar con un reproductor de audio. El audio incluirá la práctica detallada del escaneo corporal. El tiempo aproximado será de cuarenta minutos y el docente lo podrá realizar en la comodidad de su hogar. No habrá costo alguno para el docente o para la institución, debido a que el audio puede ser compartido de forma digital.

#### **5.4 Beneficios adicionales**

Las propuestas descritas anteriormente podrán considerarse como métodos naturales para evitar consumir ansiolíticos y antidepresivos. Algunos investigadores argumentan que al realizar prácticas de atención plena aumenta el tamaño del hipocampo, que es el que regula y reduce la actividad de la amígdala (es la que percibe la situación de peligro o amenaza). Al regular la amígdala hay más conexiones de neuronas evitando su muerte. Además, hay engrosamiento de la corteza orbito-frontal izquierda, por lo que los académicos tendrían mayor claridad de la situación, se tomarían mejores decisiones y serían más conscientes (Puig, 2017; Sánchez, 2011).

Por otro lado, la institución utilizaría este tipo de propuestas para enriquecer el puesto del académico (Bohlander, Snell y Morris, 2017), dando lugar a que éste perciba bienestar y se sienta

motivado a aprender nuevas experiencias que al mismo tiempo fortalezcan su desarrollo personal. Estas experiencias de aprendizaje se traducen en recursos de afrontamiento ante situaciones con excesiva demanda, favoreciendo el desarrollo de conciencia en el momento presente y no en el pasado, ni en el futuro. El académico, al tener una conciencia desarrollada en el momento presente, podría experimentar una actitud receptiva y positiva ante información nueva, además de una conciencia que le permita advertir las posibilidades para resolver los problemas cotidianos. Este tipo de enriquecimiento de puesto, probablemente fortalecería la satisfacción del personal académico (aunque no siempre funciona positivamente para todas las instituciones). En el supuesto de que el enriquecimiento de puesto sí produzca efectos positivos para la institución y los académicos, los beneficios se verían reflejados en la motivación del docente por mantener un buen desempeño y la intención del docente de permanecer en la institución, impactando de manera favorable en los indicadores de rotación de personal docente y de permanencia de alumnos en la institución.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de este trabajo fue conocer la relación entre el estrés laboral y la atención plena en académicos de una institución privada de educación media superior del municipio de Metepec, Estado de México. De acuerdo a estudios, donde se mencionan los antecedentes y beneficios de la práctica de atención plena (Brown y Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 2003; MacBeth y Gumley, 2012; Mañas, 2009; Moñivas, García y García, 2012; Pérez y Botella, 2006), se propone la posible relación negativa entre estas dos variables, considerando la atención plena como variable independiente y el estrés laboral como variable dependiente.

A partir de los hallazgos encontrados, se obtuvo que existe una correlación negativa pequeña entre ambas variables ( $r = -0.05$ ) y, por lo tanto, no significativa en muestras menores con 502 sujetos. Con base en estos resultados se indica que la práctica de atención plena no tiene un impacto de gran tamaño en la disminución del estrés laboral. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis planteada. Claro está, esta discrepancia puede deberse al tamaño de la muestra que en este estudio fue pequeña; lo que coincide con otros estudios (Arthurson, 2015; Joyce, Eddy-leal, Zazryn, Hamilton y Hased, 2010 y Lantieri y Nambiar, 2012) en los que se argumenta que el tamaño de la muestra afecta el éxito de los resultados. Un tamaño de muestra reducido es una limitación en la interpretación de los resultados y en su puesta en perspectiva con otras investigaciones en el área (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Así que, considerando que no se encontraron estudios anteriores que evaluaran específicamente la relación atención plena-estrés con los instrumentos seleccionados en este trabajo, el resultado se considera como antecedente y se cree conveniente realizar nuevos estudios que evalúen la relación, comparando con otros planteles educativos, con muestras más grandes y en otros sectores. Con la finalidad de investigar más sobre la relación de estas variables en contextos mexicanos ya que un análisis de una publicación de artículos sobre atención plena

refleja que México entre los años 2008 y 2012 no tenía producción de artículos sobre este tema (Melero y Yela, 2014).

No obstante, el resultado aquí obtenido hace eco de otros estudios (Modrego et al., 2016 y Sánchez, 2011) en el que se identifican algunas limitaciones que ponen en duda la validez de los resultados obtenidos en referencia a la atención plena como mecanismo para afrontar problemas como el estrés.

## CONCLUSIONES

Las organizaciones necesitan reconocer que el estrés laboral es una enfermedad y aceptar que es necesario implementar programas de afrontamiento. Si las organizaciones no reconocen este mal, difícilmente podrán aceptar un programa de atención plena como un recurso para controlarlo.

El estrés laboral en profesores es un problema que afecta la calidad educativa, el clima laboral, las relaciones interpersonales, el desempeño y el bienestar. A pesar de que las dependencias nacionales encargadas de vigilar la salud y los aspectos laborales han implementado una serie de estrategias para frenar esta enfermedad, la mayoría de las organizaciones siguen subestimando sus efectos nocivos. De igual forma, la herramienta de afrontamiento de la atención plena no es muy popular y se desconocen sus bondades entre las que se encuentran su efectividad además de ser una técnica de afrontamiento de bajo costo.

Si bien es cierto que en este trabajo de investigación se determinó que no hay relación significativa entre el estrés laboral y la atención plena, esta última si podría proporcionar beneficios a mediano y largo plazo, ya que permitirá que los académicos se enfoquen, conscientes, tranquilos y con un estado psicológico positivo, que por un lado los hará responder a las necesidades de los alumnos y de la institución y, por el otro, mejorará la propia satisfacción laboral y el desempeño.

Las instituciones invierten en capital humano y capital social. Sin embargo, es necesario que reconozcan que también tienen invertir en un capital psicológico para tener empleados verdaderamente saludables. Los recursos de afrontamiento sin duda son necesarios como medios preventivos o correctivos ante la enfermedad del estrés. Es mi deseo que este trabajo contribuya a mejorar la salud y bienestar de los académicos mediante la reducción y/o control del estrés.



## REFERENCIAS

- Acosta, J. M. (2008). *Gestión del Estrés*. España: Bresca Profit.
- Aguilar, A. G. (2010). *Alto al Estrés en el Trabajo*. México: Editores mexicanos unidos, S.A.
- Alcántara, A.; Zorrilla, J. F. (2010). Globalización y educación media superior en México. *Perfiles Educativos*, 32(127), 38-55.
- Anderssen, E. (2018, 1 de mayo). *The globe and mail: Ottawa to fund creation of national mental-health strategy*. Toronto, Canada: Phillip Crawley. Recuperado de: <https://www.theglobeandmail.com/life/health-and-fitness/ottawa-to-fund-creation-of-national-mental-health-strategy/article586278/>.
- Arthurson, K. (2015). Teaching mindfulness to year sevens as part of health and personal development. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(5), 27-40.
- Ávila, G. (2012, 4 de junio). Enemigo silencioso en el mundo laboral. *Revista Contaduría Pública*. Recuperado de: <http://contaduriapublica.org.mx/enemigo-silencioso-en-el-mundo-laboral/>
- Barqui, N. G. (2015). Reseña del libro *Mindfulness en la vida cotidiana* de Jon Kabat Zinn (2015). Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina. *Cuadernos de Neuropsicología*, 9 (3), 126-31.
- Bishop, S. R.; Lau, M.; Shapiro, S.; Carlson, L.; Anderson, N. D.; Carmody, J.; Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11 (3). 230-241.
- Bohlander. G., Snell. S.; Morris. S. (2018) *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learnig.
- Brown, K.; Ryan R. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in

psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84 (4), 822-848.

Canal, R. (2019). *El estrés afecta la salud*. México: Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C.

Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/estres-afecta-salud.html>

Calvo, M. (2017). *Informe mundial de tendencias médicas 2017-Aon Hewwit*. Ciudad de México,

México: Percepción & imagen. Recuperado de: <https://www.percepcion.org/single-post/2017/04/11/Informe-Global-de-Tendencias-M%C3%A9dicas-2017---Aon-Hewitt?CFID=56875113&CFTOKEN=d180afcd8e3d41c3-9FFA222B-F6C6-8D28-60FCD3A5C469FA28>

Camargo, B. (2004). Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma.

*Revista Médico Científica*. 17(2), 78-86.

Cannon, W.B. (1932). *The Wisdom of the Body*. Nueva York: Norton.

Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en Psicología*, 15, 75-98.

Carver, C.S.; Scheider, M.F.; Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (2), 267-283.

Celis, F. (2016). *Estrés ocasiona pérdidas por 16,000 mdp a empresas mexicanas*. México:

Forbes México. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/estres-ocasiona-perdidas-16000-mdp-empresas-mexicanas/>

Collard, P. (2014). *El Pequeño Libro del Mindfulness*. Madrid: Gaia ediciones.

Cordera, R. (2006). Educación y globalización. *Universidades*, (33), 11-16.

Dander, M. A. (2018, enero-abril). La educación media superior en el contexto histórico de México. *Red*, (09), p. 26-43.

Deeney, C.; O'Sullivan, L. (2009). Work related psychosocial risks and musculoskeletal disorders: potential risk factors, causation and evaluation methods. *Work*, 34 (2), 239-248.

DOF. (2006, 30 de noviembre). Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social. *Instituto Mexicano del Seguro Social (en línea)*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf> (2019, 24 de abril).

DOF. (2012, 9 de febrero). Decreto por el que se declara reformado el párrafo primero: el inciso c) de la fracción II y la fracción V del artículo 3º. y la fracción I del artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa. *Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (en línea)*. Disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5233070&fecha=09/02/2012](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5233070&fecha=09/02/2012)

DOF. (2014, 13 de noviembre). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo. *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en línea)*. Disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5348879](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348879) (2019, 24 de enero).

DOF. (2018, 23 de octubre). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación análisis y prevención. *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en línea)*. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018) (2018, 23 de octubre).

Escribá-Agüir, V.; Más, R.; Flores, E. (2001). Validación del Job content questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gac Sanit*, 15 (2), 142-149.

Eurofound. (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Recuperado de [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0698en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0698en.pdf)

EU-OSHA, (2000). Research on Work Related Stress. Recuperado de: [https://osha.europa.eu/en/node/7090/file\\_view](https://osha.europa.eu/en/node/7090/file_view).

- EU-OSHA, (2014). Resumen informe anual 2014. Recuperado de:  
<https://osha.europa.eu/sites/default/files/.../summary-annual-report-2014-es.pdf>
- Farkas, C. (2002). Estrés y afrontamiento en estudiantes universitarios. *Psikhe*, 11 (1), 57-68
- Fernández, M. E. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional* (Tesis de pregrado, doctoral). Universidad de León, España.
- Frese, M. (1985). Stress at work and psychosomatic complaints: A causal interpretation. *Journal of Applied Psychology*, 70, 314-328.
- Folkman, S.; Lazarus, R.S.; Gruen, R.J.; Delongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (3), 571-579.
- Forbes Staff (2017). *Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo*. México: Forbes México. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- García, J.L. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca* (Tesis de pregrado, Maestría). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- García, B. R.; Maldonado, S. E.; Ramírez, M. C.; Ramírez, M. L. (2013). Diagnóstico del nivel de estrés laboral y su relación con el apoyo social percibido en trabajadores de la salud mexicanos. *Global Conference on Bussines and Finanace Proceedings*, 8 (1), 1350-1358.
- González de Rivera, J.L. (1994). Estrés, homeostasis y enfermedad. *Psicología Médica*, 45, 1-7.
- González, M.G. (2006). *Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género* (Tesis de pregrado, Doctoral). Universidad de Valencia. Valencia, España.
- Gutiérrez, L. A. (2009). El devenir de la educación media superior. *Tiempo de Educar*, 100(19), 173.
- Harrison, E. (2004). *Aprender a Meditar*. Barcelona, España: Amat.

- Hernández, R.; Fernández, C; Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª edición. México: McGraw-Hill.
- Hyland, T. (2015). McMIndfulness in the workplace: vocational learning and the commodification of the present moment. *Journal of Vocational Education & Training*, 67(2), 2196234.
- IMSS. (2019). *Estrés laboral*. México.: Gob.mx. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- INEE. (2017). *Principales cifras Nacionales. Educación básica y media superior*. Recuperado de: <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P2/M/108/P2M108.pdf>
- INSHT. (2001). *Riesgo psicosocial el modelo demanda-control-apoyo social*. Recuperado de: [https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_604.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf)
- INSHT. (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Recuperado de: [www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/.../Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/.../Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- Joyce, A.; ETTY-Leal, J.; Zazryn, T.; Hamilton, A. (2010). Exploring a mindfulness meditation program on the mental health of upper primary children: A pilot study. *Advances. In School Mental Health Promotion*, 3(2), 17-25.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are. Mindfulness Meditation in Every Day Life*. USA: Hyperion books.
- Kabat-Zinn, J. (2003). *Vivir Con Plenitud Las Crisis. Cómo Utilizar la Sabiduría del Cuerpo y la Mente para Afrontar el Estrés, el Dolor y la Enfermedad*. Barcelona, España: Kairós.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness para Principiantes*. Barcelona, España: Kairós.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.

- Karasek, R.; Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York, USA: Basic books, Inc.
- Lantieri, L. y Nambiar, M. (2012). Cultivating the Social, Emotional, and Inner Lives of Children and Teachers. *Summer 2012, 21(2)*, 27-33.
- Lazarus, R.S.; Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality, 1*, 147-169
- Luceño, L.; Martín, J.; García, E.M.; Rubio, S. (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario DECORE. *Edupsykhé, 7 (2)*, 131-153.
- MacBeth, A.; Gumley, A. (2012). Exploring compassion: a meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical Psychology Review, 32 (6)*, 545-552.
- Mañas, I. (2009), Mindfulness (Atención Plena): La meditación en psicología clínica. *Gaceta de Psicología, 50*, 13-29.
- Mañas, I.; Franco, C.; Justo, E. (2011). Reducción de los niveles de estrés docente y los días de baja laboral por enfermedad en profesores de educación secundaria obligatoria a través de un programa de entrenamiento en *mindfulness*. *Clínica y Salud, 22 (2)*, 121-137.
- Martín, A. A. (2012). *Efectividad de un programa educativo en conciencia plena (mindfulness) para reducir el burnout y mejorar la empatía, en profesionales de atención primaria* (Tesis de pregrado, doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra, España.
- Melero, A. R.; Yela, J. R. (2014). Análisis de la investigación sobre mindfulness entre 2008-2012: una aproximación a través del análisis bibliométrico. *INFAD Revista de Psicología, 1(4)*, 63-72.
- Modrego, M.; Martínez, L.; López, A.; Borao, L.; Margolles, R.; García, J. (2016). Mindfulness en contextos educativos: profesores que aprenden y profesores que enseñan mindfulness.

*Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 87(30.3), 31-46.

Moñivas, A.; García-Diex, G.; García-De-Silva, R. (2012). Mindfulness (Atención Plena): Concepto y teoría. *Portularia*, 12, 83-89.

Moscoso, M. (2009). De la mente a la célula: Impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología. *Liberabit*, 15(2), 143-152.

Oblitas, L. A. (2017). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. D.F. México: Cengage learning.

OCDE. (2006). *El programa PISA de la OCDE*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/pisa/39730818.pdf>

OCDE. (2010). *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>

OCDE. (2016). *Resultados de PISA 2015*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/pisa/PISA-2015-Mexico-ESP.pdf>

OIT. (2016). *Estrés Laboral*. Red regional de bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

OIT. (2019). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés* (3). Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/about/mission/es/>

OMS (2018). *Las 10 principales causas de defunción*. Recuperado de:

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death>

Osorio, J. E.; Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectiva en Psicología*, 13(1), 81-90.

Pérez, M.A.; Botella, L. (2007). Conciencia plena (mindfulness) y psicoterapia: Concepto, evaluación y aplicaciones Clínicas. *Revista de Psicoterapia*, 17 (66-67), 77 -120.

Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Lee, J.Y.; Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.

Puig, M. A. (2017). *¡Tomate un Respiro! Mindfulness*. España: Espasa.

RAE. (2018). Diccionario de la lengua española (23<sup>a</sup> ed.). Recuperado de <https://www.rae.es/>

Robbins, S. P.; Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson educación.

Sánchez, G. (2011). Meditación, mindfulness y sus efectos biopsicosociales. Revisión de literatura. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(2), 223-253.

Santos, K. O. B.; Carvalho, F. M.; Araújo, T.M. (2016). Factor structure and validity indicators of the Job Content Questionnaire: Discussing stress in the work contexts. *Psychology*, 7, 1424-1437.

Schaufeli, W.; Greenglass, E. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16, 501-510.

Schonfeld, I. S. (2001). Stress in 1 st-Year Workers: The Context of Social Support and Coping. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 127, 133-168.

Schwartz, J. E.; Pickering, T. G.; Landsbergis, P. A. (1996). Work-related stress and blood pressure: Current theoretical models and considerations from a behavioral medicine perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 287-310



- SEP. (2019). *Sistema Educativo Mexicano*. Gob.mx. Recuperado de:  
<https://www.mexterior.sep.gob.mx/sisedMEX.html>
- Selye, H. (1974). *Stress Without Distress*. Philadelphia: J.B. Lippincott Co.
- Seyle, H. (1978). *The Stress of Life*. USA: McGrawHill.
- Siegel, D. J. (2010). *Cerebro y Mindfulness*. Barcelona, España: *Paidós*,
- Simón, V. (2010). Mindfulness y psicología: presente y futuro. *Información Psicológica*, 100, 162-170.
- Simón, V. (2011). *Aprender a Practicar Mindfulness*. Barcelona: Sello editorial.
- Soler, J., Tejedor, R., Feliu-Soler, A., Pascual, J., Cebolla, A., Soriano, J., y Pérez, V. (2012). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala Mindful Attention Awareness Scale (MASS). *Actas Españolas de Psiquiatría*. 40 (1), 19-26
- Solberg, E.; Halvorsen, R.; Holen, A. (2000). Effect of meditation on immune cells. *Stress and Health*, 16(3), 185-190.
- Sonnentag, S.; Frese, M. (2003). Stress in organizations. *Handbook of psychology*, 2, 560-584.
- STPS, (2017). Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo-PRONABET. México: STPS
- Szabo, S.; Tache, Y.; Somogyi, A. (2012). The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief letter to the editor of nature. *Informa Healthcare*, 15(5), 472-478.
- Torres, N. (2015), *Empresas educativas. Claves para progresar*. Madrid, España: ORH Grupo editorial de conocimiento y gestión, S.L. <https://www.observatoriorh.com/articulos-orh/empresas-educativas-claves-para-progresar.html>
- UAEM. (2013). *50 Aniversario de la fundación del plantel No. 1 Lic. Adolfo López Mateos*. Recuperado de:

[http://web.uaemex.mx/identidad/docs/cronicas/TOMO\\_XII/PLANTEL\\_%20ADOLFO.pdf](http://web.uaemex.mx/identidad/docs/cronicas/TOMO_XII/PLANTEL_%20ADOLFO.pdf)

UNESCO. (2006). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación-CINE 1997*.

Recuperado de <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-1997-sp.pdf>

Vieco, G. F.; Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31 (2), 354-385.

Vrijkotte T. G.; Van Doornen L. J.; De Geus E. J. (1999). Work stress and metabolic and hemostatic risk factors. *Psychosomatic Medicine*, 61, 796-805.

Zohar, D. (1999). When things go wrong: The effect of daily work hassles on effort, exertion and negative mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72, 265-283.

Zohar, D.; Brandt, Y. (2002). Relationships between appraisal factors during stressful encounters: A test of alternative models. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15, 149-161.

## ANEXO. EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### Experiencias sobre atención plena y estrés laboral

Esta encuesta trata sobre tus preguntas y experiencias en relación de la atención plena y el estrés laboral. Por favor responde todas las preguntas. No te entretengas mucho, sólo responde rápida, aunque cuidadosamente, en cada ocasión. Algunas preguntas requieren apreciación sobre tu trabajo (o sobre la organización) en la que trabajas. Si actualmente trabajas, por favor toma como referencia tu empleo actual. En caso contrario, por favor refiérete a tu empleo inmediato anterior. Tus respuestas son completamente anónimas. Ninguna identificación personal es requerida. Agradezco tu participación al presente cuestionario.

**Parte I.** Por favor, lee las siguientes preguntas y, tan honestamente como puedas, responde en cada caso. Utiliza la escala que se muestra al inicio de la tabla.

	Muy desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Neutral 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
Yo podría sentir una emoción y no ser consciente de ella hasta más tarde.					
Rompo o derramo cosas por descuido, por no poner atención, o por estar pensando en otra cosa.					
Encuentro difícil centrarme en lo que está pasando en el presente.					
Tiendo a caminar rápido para llegar a dónde voy, sin prestar atención a lo que pasa en el camino.					
Tiendo a no darme cuenta de sensaciones de tensión física o incomodidad, hasta que realmente captan mi atención.					
Me olvido del nombre de una persona tan pronto me lo dicen por primera vez.					
Me parece como si “funcionara en automático” sin demasiada conciencia de lo que estoy haciendo.					
Realizo mis actividades con prisas, sin estar realmente atento a ellas.					
Me concentro tanto en la meta que deseo alcanzar, que pierdo contacto con lo que estoy haciendo <u>ahora para alcanzarla.</u>					
Hago trabajos o tareas automáticamente, sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.					
Me encuentro a mi mismo escuchando a alguien por una oreja y haciendo otra cosa al mismo tiempo.					
Conduzco mi auto en “piloto automático” y luego me pregunto por qué fui a un lugar determinado.					
Me encuentro absorto pensando en el futuro o en el pasado.					
Me descubro haciendo cosas sin prestar atención.					
Llevo alimentos a mi boca sin ser consciente de que estoy comiendo.					

**Parte II.** Ahora, utilizando la escala al inicio de la siguiente tabla, responde las siguientes preguntas concernientes a tu trabajo y a las relaciones de tu entorno profesional.

	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Requiero aprender cosas nuevas para mi trabajo					
Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación					
En mi trabajo debo ser creativo					
Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo					
En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes					
En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales					
Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma					
Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo					
Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo					
Mi trabajo exige ir muy deprisa					
Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental					
No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo					
Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo					
No recibo indicaciones contradictorias de los demás					
Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo					
Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla más tarde					
Mi trabajo es muy dinámico					
A menudo me retraso a en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás					

**Parte III.** Por último, nos gustaría conocer algo de ti. Marca con una  la opción que mejor te describe.  
¿Cuál es tu mayor nivel educativo?

Licenciatura

Maestría

Doctorado

Otro. Cual: \_\_\_\_\_

¿De qué sexo eres?

Mujer

Hombre

¿Qué edad tienes? (solo años cerrados por favor) \_\_\_\_\_

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu situación laboral actual?

Auto empleado

Empleado de medio tiempo

Empleado de tiempo completo

Desempleado

Temporalmente desempleado o incapacitado

Empleado por horas

¿Cuál de los siguientes rangos (en pesos mexicanos) se ajusta mejor a tu ingreso mensual?

0 a \$5,000

\$25,001 a \$30,000

\$5,001 a \$10,000

\$30,001 a \$35,000

\$10,001 a \$15,000

\$35,001 a \$40,000

\$15,001 a \$20,000

\$40,001 a \$50,000

\$20,001 a \$25,000

Más \$50,001

**!!! Gracias por tu paciencia y valiosa participación !!!**