



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología Organizacional

“Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial desde la
Nom 035 en docentes de Telesecundaria a raíz del Covid-19”

Investigación Empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Harlem Rodríguez Álvarez

Director: Mtra. Mirna Elizabeth Quezada

Vocal: Lic. Mónica Aranda García



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 04 de febrero de 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Introducción	3
Planteamiento Del Problema.....	6
Justificación	10
Pregunta De Investigación	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
Marco Teórico	15
Capítulo 1 Definición de los factores psicosociales.....	15
Capítulo 2 Factores de riesgo psicosocial	23
Capítulo 3 Violencia y acoso en el trabajo	28
Capítulo 4 Características del trabajo docente.....	35
Capítulo 5 Género en el ámbito laboral.....	38
Método.....	40
Resultados	46
Discusión	55
Conclusiones	59
Anexos	76

Introducción

La evaluación de factores de riesgo psicosocial en docentes de educación Telesecundaria con base en la NOM.035 contribuye a conocer todos aquellos agentes que ponen en riesgo al trabajador durante el confinamiento por COVID-19. Actualmente la pandemia causada por el virus SARS-COV2 modificó las formas de trabajo, e hizo que la educación al igual que otras áreas se impartiera desde casa para resguardar a alumnos y docentes.

En Rieble y Viteri (2020), podemos encontrar que desde que comenzó la pandemia en todos los niveles educativos en el mundo se suspendieron las labores, por esta razón resultó de importancia analizar los factores de riesgo psicosocial que envuelven a los docentes de nivel secundaria en la nueva modalidad de trabajo derivada del COVID-19 en telesecundarias del municipio de Espinal perteneciente al estado de Veracruz, para así contribuir en un futuro a investigar más en esta área y a su vez crear planes de capacitación que permitan el afrontamiento ante nuevas modalidades de trabajo.

Por ello se realizó una investigación de tipo cuantitativo transversal puesto que se llevó a cabo una recolección de datos, donde se buscó medir los factores de riesgo psicosocial en los docentes de educación telesecundaria en el municipio de Espinal perteneciente al estado de Veracruz. Así mismo esta investigación es de tipo descriptivo, ya que buscó conocer aquellos factores que en específico afectaron a los docentes en esta nueva modalidad de trabajo.

Se utilizó una muestra de 60 participantes, y para poder llevar a cabo esto se ajustó el instrumento en formularios de Google para recabar la información acerca de los factores psicosociales de riesgo con la finalidad de que los participantes pudieran responderlo desde casa. El instrumento que se ajustó fue la Guía de Referencia II que comprende la NOM.035.

Posteriormente se hizo un análisis con los datos recabados acerca de cuáles factores fueron los más presentes dentro de la muestra, para con ello poder determinar si las hipótesis planteadas se cumplían o no.

Para adentrarnos en el conocimiento de los factores en el entorno de trabajo se investigó acerca de ellos, por esta razón el capítulo 1 comprende a los factores psicosociales que contribuyen para que un trabajador genere situaciones de riesgo en su entorno de trabajo. Dentro de este encontramos la definición de este concepto ya que esto nos ayudará a diferenciar y tener con claridad qué es lo que aporta cada uno a los trabajadores.

Dentro del capítulo 2 encontramos en específico aquellos factores de riesgo psicosocial que se han marcado más dentro de la comunidad trabajadora, recordemos que, actualmente atravesamos por una situación de salud que ha implementado el trabajo desde casa por esta razón es importante conocer aquellas situaciones que producen mayores problemas en los trabajadores.

Para el capítulo 3 tenemos las características del trabajo docente y como estos se desarrollan el momento de realizar sus actividades diarias, uno de los objetivos de esta investigación es conocer si los docentes ante esta nueva modalidad han presentado más carga laboral y horarios más extendidos que antes, con base en esto podemos hacer una diferencia de sus actividades antes y después del confinamiento por COVID-19.

En el último capítulo de este proyecto de investigación podemos encontrar un tema relacionado con el género dentro del ámbito laboral, puesto que la muestra utilizada marcó una participación considerable de mujeres, situación que nos permite ahondar en el tema.

Como parte de la investigación se llevó a cabo el análisis de los resultados obtenidos para con ello determinar el nivel de riesgo en el cual se encuentran las personas participantes, esto con la finalidad de en investigaciones futuras brindar recomendaciones acerca de las categorías que más

puntaje obtuvieron y así poder realizar planes estratégicos de prevención de factores de riesgo dentro de la rama docente.

Como se podrá observar a lo largo de la investigación es de importancia seguir analizando los factores de riesgo psicosocial ya que ante una sociedad tan cambiante donde las condiciones de vida cada día son más difíciles es importante encontrar nuevos métodos de trabajo que permitan el desarrollo humano del recurso más importante que comprende a las distintas organizaciones.

Planteamiento del problema

A lo largo de la historia de la humanidad, ésta se ha visto afectada por fenómenos naturales, sociales, culturales, guerras, enfermedades y diversos sucesos que sin duda han marcado una diferencia después de ello. Ya que, las personas, y sus actividades, cambian para poder adaptarse a las nuevas formas y todo con la finalidad de poder seguir su vida sin tener complicaciones. Actualmente, a nivel mundial se atraviesa por una pandemia la cual vino a modificar el estilo de vida de todas y cada una de las personas.

Como se sabe a finales del año 2019 un nuevo virus estaba atacando a la población de China, en su artículo Bravo y Magis (2020) nos menciona que el 31 de diciembre de 2019 la administración de la República Popular de China anunció a la Organización Mundial de la Salud (OMS), acerca de casos de neumonía de procedencia desconocida en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei. A partir de esa fecha al 3 de enero de 2020 se reportaron a la OMS 44 casos la mayoría de ellos provenían de un mercado de mariscos en Wuhan. Con base en esta información el 7 de enero las autoridades chinas identificaron al virus y lo llamaron “nuevo coronavirus”. A partir de ahí la propagación de este nuevo virus fue rápida situación que se extendió a más países en el mundo generando la alerta sanitaria y comenzando a implementar medidas estrictas de sanidad para poder evitar contagios y muertes de miles de personas (Bravo y Magis, 2020).

Una de las primeras medidas de seguridad para controlar este virus altamente contagioso fue el uso de cubre bocas, el aislamiento y el cierre de miles de negocios, cierre de fronteras, empresas, escuelas, centros de diversión, cancelación de viajes, entre otras actividades que implicaban el flujo de personas. Al no poder establecer relaciones humanas, dentro de un lugar en particular, uno de los sectores que se vio afectado, fue el educativo, ya que, no era factible mantener

contacto con los alumnos, por ello, miles de docentes comenzaron a impartir clases desde casa, desde el nivel preescolar hasta las universidades (Regreso seguro a la escuela Covid-19 OMS, 2020).

En la guía “Observatorio, argentinos por la educación” de Artopoulos (2020), se menciona que para abril de 2020 casi “1.600 millones de alumnos se vieron afectados por estas medidas en 188 países ya que estos decidieron hacer definitivo el cierre de escuelas” (Artopoulos 2020 p. 2). Así mismo se hace de conocimiento que solo la mitad de los países con escuelas cerradas cuentan con soluciones para continuar el proceso de enseñanza y aprendizaje (Artopoulos 2020 p. 3).

Es bien sabido que el realizar el trabajo educativo desde casa implica no sólo esfuerzo por parte de los padres de familia y alumnos sino también de los docentes. Los retos a los cuales se enfrentan los profesores a nivel mundial son diversos desde el uso de las tecnologías, la adaptación de los alumnos y los docentes a la nueva modalidad, así como la evaluación del aprendizaje, la planeación, las actualizaciones, los recursos con los que se cuenta, la familia y las responsabilidades personales, el cuidado y demás, son factores que sin duda llegan a alterar la salud de cada uno de los sujetos que se encargan de dirigir la educación (Artopoulos, 2020).

Por otra parte, Cáceres *et al.* (2020) menciona cómo toda pandemia afecta el estado mental de las personas, con base en una investigación realizada por estos autores se determinó que a partir del comienzo de la pandemia por COVID-19 los profesores también manifiestan inquietud en su campo laboral. Así mismo, refirieron que los profesores experimentan alteraciones principalmente ante el abrupto cambio de clases presenciales a clases virtuales, así como la mínima capacitación, además del acceso y uso a herramientas informáticas e internet que utilizan profesores y estudiantes.

Sin duda, este fenómeno no sólo ha afectado a China, Argentina o países europeos, en México la situación no dista mucho, puesto que, al llegar la pandemia a nuestro país 36.6 millones de

estudiantes tuvieron que quedarse en casa para pausar sus actividades escolares, así como también 2 millones 100 mil docentes (Fernández *et al.*, 2020). El llevar a cabo esta estrategia sin duda llevó al gremio más grande del país a replantearse la forma de trabajar, así como las estrategias más idóneas para poder concretar la formación de los alumnos puesto que ahora habría que hacer uso de las TICs, así como trabajar desde casa con los recursos propios y atendiendo también a las necesidades de cada uno de sus alumnos y, sobre todo, a las carencias que se podrían presentar ante esta nueva modalidad de trabajo.

Como menciona Mejía, Silva y Rueda (2020), el cambiar de modalidad de trabajo sin contar con un programa adecuado es difícil, puesto que no se puede acomodar en días lo que en años se ha establecido dentro de las aulas, por esta cuestión en su artículo este autor menciona que los problemas a los cuales se enfrentan los docentes no son dos, ni tres, sino diversos, situación que ha propiciado en los profesores mayores exigencias por parte de sus directivos y jefes inmediatos cuestión que ha empezado a generar en los docentes niveles de estrés, en primer lugar, porque un alto porcentaje no hace uso de herramientas tecnológicas o porque tienen un conocimiento básico en el uso de estas.

Por otra parte, el poder convertir sus clases presenciales en virtuales ha significado un reto, y un punto importante sin duda es el mantener la atención de los estudiantes en estas clases y sobre todo poder dar cobertura a todos los estudiantes, es un reto aún más grande ya que en muchos hogares no tienen internet, computadora o celular que permita el acceso a las clases virtuales o al seguimiento de tareas. Situación que sin duda ha comenzado a generar problemas en los docentes (Mejía, Silva y Rueda, 2020).

Por ello, ante esta situación es fundamental analizar qué factores son los que están causando repercusiones en los docentes ante esta nueva modalidad de trabajo.

En el estado de Veracruz, la pandemia se hizo presente y desde que se emitió la alerta a nivel nacional, la suspensión de labores por parte de las autoridades educativas estatales se hizo presente en todas y cada una de las escuelas que conforman el estado. Actualmente y de acuerdo con el portal de la Secretaría de Educación de Veracruz (SEV) (2020), en el estado de Veracruz existen 137 424 docentes y 2 199 954 estudiantes. Por esta razón la Secretaría de Educación del Estado desde el comienzo de esta pandemia hizo un llamado enérgico por mantener las clases a distancia y así evitar que alumnos y docentes se movilicen, erradicando los contagios.

En un artículo realizado por Hernández (2020), en el cual se dio a la tarea de investigar a 18 telesecundarias del estado de Veracruz y su forma de trabajar ante la pandemia, menciona que la metodología de trabajo implementada fue dar primero a directivos la forma de laborar, quienes posteriormente informarían a su matrícula docente como llevar a cabo las actividades. Pero esta metodología no fue del todo benéfica, puesto que Hernández (2020), también menciona que las desigualdades sociales, económicas, culturales y tecnológicas que se viven en el estado son diversas, además de que el soporte proveniente de los tutores o padres de familia en algunos casos no es el correcto, cuestión que sin duda ha venido a poner en tela de juicio el trabajo del docente y como consecuencia de esto, también ha puesto bajo estrés a los mismos, quienes en su mayoría realizan su mejor esfuerzo para cumplir los objetivos del aprendizaje a distancia, enviando planeaciones, notificando semanalmente con cuántos alumnos lograron comunicarse y cómo van avanzando con ellos, además, han estado al pendiente de las acciones que a nivel estado se han implementado para continuar con las tareas escolares desde casa.

Aunado a esto, debemos recordar que muchos docentes también son padres de familia y su labor requiere el doble de esfuerzo, puesto que deben atender las demandas laborales y familiares (Barbero, 2020), realizando lo que hoy en día tanto en pequeñas como grandes empresas es conocido como *home office* que, si no realiza de manera adecuada, puede causar más estrés que el

trabajo directo en los centros (Rivera, 2014). Por ello, es muy importante que el docente se organice, para lograr una estabilidad emocional que le permita seguir laborando de manera idónea durante la pandemia y a su vez poder realizar labores de su hogar sin ver afectado su trabajo.

Sin duda, el conocer sobre este tema nos abre a analizar qué factores principalmente de peligro psicosocial son los que están acongojando a los maestros ante esta nueva metodología de trabajo, cuestión que sin duda debe permitir generar una propuesta más adelante sobre cómo afrontar esto que nos aqueja actualmente y, que posiblemente, siga presente en un futuro.

Justificación

Nos estamos desarrollando en épocas donde es necesario contar con metodologías de trabajo que permitan el adecuado progreso de las labores no solo en empresas, sino en cualquier centro de trabajo como escuelas y centros dedicados a la educación. Sin duda, esta pandemia obliga principalmente al sector educativo a contar con un plan y programa a distancia que integre el trabajo desde casa, para así poder laborar de manera eficiente con la finalidad de lograr los objetivos de la educación, pero sin dañar al principal proveedor de ésta que son los docentes.

El estrés al cual están sometidos los profesores, las presiones y la fatiga son malestares que no solamente repercuten en su estado emocional sino también físico, provocando con ello que no se trabaje de manera adecuada y que la insatisfacción laboral se haga presente (García *et al*, 2017).

En Marengo y Ávila (2016), tenemos que, los profesores en sus distintos niveles han reportado situaciones de burnout, así como también problemáticas en la salud psicoemocional y física. Por ello, y ante los nuevos retos es importante analizar estas situaciones en los profesores de educación secundaria.

Por esta razón, la presente investigación cuenta con la finalidad de conocer aquellas principales situaciones de riesgo psicosocial que aquejan a los docentes a nivel telesecundaria a causa de la nueva modalidad de trabajo que se ha suscitado a raíz del COVID-19.

Recordemos que, la pandemia trajo consigo el trabajo a distancia, situación por la cual la educación se comenzó a impartir a través de diversos medios tecnológicos y con las herramientas al alcance de cada docente, pero, no en todos los lugares de la republica la respuesta está siendo la misma, ya que existen condiciones que sin duda limitan las practicas escolares y aunado a esto la situación familiar, de salud, las actividades extra, desigualdad y demás son factores preocupantes (Ruiz, 2020).

Hasta el momento se desconocen las fechas de regreso a las aulas cuestión que sin duda nos debe mantener alerta pues de ser así la educación deberá seguirse impartiendo de la misma manera.

Actualmente, las investigaciones basadas en factores de riesgo psicosocial son diversas, pero, debemos recordar que estos no se presentan solamente en empresas o centros industriales, sino también en las escuelas. Por esta razón, y a raíz de la situación que se vive, esta investigación pretende dar un aporte a la sociedad que ayude no sólo a docentes, sino también a padres de familia, además de que puede servir como una guía ante futuras emergencias sanitarias que involucren la educación a distancia y la reacción del docente frente a esta generando una advertencia sobre en qué situaciones no incurrir para no provocar situaciones de conflicto.

Al estar en una sociedad cambiante, es importante considerar todos los aspectos que engloban a los trabajadores, y, en este caso, a los docentes y a la modalidad de trabajo a distancia que se imparte. Por ello la presente investigación funge como herramienta para brindar información acerca de los factores psicosociales en la labor docente ante una emergencia sanitaria.

Es así como este trabajo debe propiciar a comprender y analizar los factores de riesgo a los que se ven envueltos los docentes ante el trabajo en casa, para en un futuro proporcionar estrategias que sean benéficas tanto para maestros como para los alumnos que reciben las clases.

El estar preparados en esta área de la educación ante cualquier situación facilita el desarrollo y, por ende, en estos tiempos ayuda a que las repercusiones que tienen los educadores sean mínimas.

Con base en lo analizado hasta el momento, esta investigación pretende ser de utilidad para forjar estudios a futuro que permitan elaborar estrategias de trabajo dentro de las escuelas, así mismo, debe ser un parteaguas para poder aplicar en los ámbitos locales donde no se cuentan con las mismas oportunidades, metodologías pertinentes que no dejen fuera a ningún docente y por ende a ningún alumno. Evitando así el desgaste laboral en estos.

La pandemia por Covid-19, es algo relativamente nuevo para muchas personas, por esta razón, es importante ahondar en el tema de la educación, la nueva modalidad y los factores de riesgo en los docentes, ya que se requiere de mucha investigación para poder concretar y así elaborar estrategias que ayuden a combatir el desgaste en los trabajadores de la educación. Existen diversas investigaciones de como la pandemia ha afectado al sector educativo, y la mayoría de ellas hace énfasis en las estrategias para poder impartir clases de manera adecuada. Pero en el caso de este escrito es de importancia conocer aquellos factores que están haciendo pesada la labor docente, para en un futuro preparar una estrategia idónea que facilite las labores de ambas partes, como lo son padres y profesores.

Basado en esto, y como futuros profesionales de la salud en las organizaciones, este material pretende ser útil no sólo para conocer factores de riesgo, sino también para poder crear en un momento material adecuado que ayude a las capacitaciones en el área educativa y que genere una

habilidad extra en los profesores previniendo también malestares que perjudiquen la productividad.

El papel que juega el docente actualmente representa una gran responsabilidad, como se documenta en el informe “La educación en tiempos de la pandemia Covid-19” (UNESCO, 2020) el rol de los docentes no es sólo impartir clases y buscar el aprendizaje en los alumnos, sino también deben concientizarse y ser humanistas en el sentido de generar confianza y apoyo emocional a los alumnos, con la finalidad de concretar un aprendizaje. Con base en esto, es como también este informe nos recomienda que cada uno de los profesores reciba apoyo y formación en el aprendizaje socioemocional, con la finalidad de que el proceso educativo se desarrolle de manera idónea en los aprendices.

La prolongación de la pandemia por Covid-19 sin duda nos pone a reflexionar que es necesario seguir investigando para poder ayudar a los sectores vulnerables. Por ello, es importante que como futuros profesionales se busquen las soluciones pertinentes que puedan ayudar a los diferentes sectores laborales, recordemos que los cambios a los cuales estamos expuestos como sociedad, nos obligan a generar estrategias y métodos que nos ayuden a solucionar los problemas que se nos presentan.

Como se nos menciona en el informe “La educación en los tiempos de la pandemia covid-19” (UNESCO,2020), esta situación ha dejado al descubierto los diferentes tipos de desigualdad, así como las deficiencias en los países que conforman el mundo, situación que debe invitarnos a reconsiderar si realmente se está investigando para apoyar y mejorar.

Pregunta de investigación

¿Cuáles factores de riesgo psicosocial aquejan principalmente a los docentes de nivel secundaria en la nueva modalidad de trabajo derivada del COVID-19?

Objetivo general

Analizar los factores de riesgo psicosocial que aquejan a los docentes de nivel secundaria en la nueva modalidad de trabajo derivada del COVID-19 esto a través de la averiguación de los principales factores de riesgo psicosocial en una telesecundaria del estado de Veracruz para evitar la insatisfacción laboral en los docentes y contribuir en un futuro a crear planes de capacitación que permitan el afrontamiento ante el nuevo modo de trabajo.

Objetivos específicos

- Ajustar un instrumento en formularios de Google para recabar la información acerca de los factores psicosociales de riesgo, con la finalidad de que los participantes puedan responderlo desde casa.
- Enviar vía formularios de Google el cuestionario a los participantes para obtener los datos que se requieren, este se enviará a los docentes participantes mediante un enlace, con la finalidad de obtener los datos que el instrumento mide.
- Hacer un análisis con los datos recabados acerca de cuáles factores fueron los más presentes dentro de la muestra, para con ello poder determinar si la hipótesis planteada se cumple o no.
- Determinar con base en el análisis si la hipótesis planteada se cumple, con la finalidad de brindar una conclusión acerca del tema investigado.

Marco teórico

Capítulo 1 Definición de los factores psicosociales

En México, para regular las condiciones de trabajo, existen leyes que contribuyen a conocer los derechos y obligaciones de los empleados, al mismo tiempo estatutos que promueven las buenas prácticas dentro de la empresa bajo reglas que no infrinjan en la salud de los empleados y que obligan a los jefes a evaluar a sus centros de trabajo cada periodo determinado. Una de las Normas que contribuyen a la evaluación de factores de riesgo psicosocial dentro de las instituciones es la NOM-035 de la secretaria del trabajo y previsión social. Por ello, en esta investigación se usará el instrumento que esta norma proporciona para delimitar y examinar los factores de riesgo psicosocial que aquejan a los docentes ante esta nueva modalidad de trabajo a causa del COVID-19.

Como se sabe, los factores psicosociales dentro de las organizaciones son de suma importancia, puesto que, desde décadas anteriores se ha venido analizando como es que el entorno laboral influye en el desempeño y desarrollo de cada uno de los empleados que conforman una organización. Por ello, en este capítulo se van a revisar algunos de estos factores con la finalidad de tener conocimiento más concreto acerca de este tema. Pues, recordemos, que la pandemia por la cual estamos atravesando vino a cambiar la metodología de trabajo no solo en las empresas, sino también es las escuelas. Sitio donde sin duda ha venido a repercutir por los diversos factores que existen y que engloban a la educación en México.

1.1 Factores Psicosociales

El concepto de factores psicosociales es nuevo relativamente dentro de las organizaciones, en Moreno (2011), se hace mención que a partir de 1984 en un dato publicado por la Organización Internacional del Trabajo se hizo hincapié en que son diversos los factores que engloban a los empleados, lo cual hace que sea difícil analizar qué es lo que los aqueja y les produce los malestares dentro de la organización. Por ello, debemos definir que son los factores psicosociales: en Juárez (2007), se hace referencia al concepto que la Organización Mundial de la salud, en conjunto con la Organización Mundial del Trabajo proporcionan, esta definición nos dice que, los factores psicosociales en el trabajo radican en interacciones entre labores, medio ambiente, satisfacción en el empleo y cláusulas de la empresa, además de las competencias del empleado, necesidades, su cultura y situaciones personales fuera de la organización; circunstancias que influyen en la vitalidad y fatiga.

Una definición más respecto al Boletín Internacional de Investigación Sindical que la OIT proporciona en el volumen 8 “Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo de trabajo 2016”, nos dice que, para la OIT y la OMS, la definición de riesgos psicosociales se basa en la interacción que tienen los sujetos con su medio de trabajo, así como las condiciones de la organización, las actitudes y aptitudes, necesidades y la cultura del empleado. Como también de la percepción de cada sujeto de acuerdo a su experiencia individual lo cual repercute ya sea en la salud, su satisfacción en el trabajo y su rendimiento dentro de la organización.

Sin duda se debe tener conciencia de este tema puesto que derivado de estos factores viene consigo el estrés laboral, tema que actualmente se desprende de situaciones dadas por la

organización del trabajo, las condiciones, relaciones laborales, abusos, violencia, acoso entre muchos más. Y que sin duda viene a dañar el desempeño de los colaboradores (OIT, 2016). En este boletín publicado por la OIT en 2016, se da a conocer que el estrés en la comunidad laboral a pesar de las diversas investigaciones y estrategias va en aumento situación que sin duda debe replantearnos la idea de si realmente se está atacando el problema de manera adecuada ya que no solo es en los países desarrollados donde se presenta esta condición sino también en los países en vías de desarrollo y en todas las profesiones.

Aunado a esto el desgaste y los problemas de salud físicos son las principales repercusiones en los sujetos que padecen estrés, así como el abuso en bebidas alcohólicas, trastornos del sueño, consumo de drogas y tabaco (OIT, 2016).

Otro dato interesante dentro de la investigación es que la depresión muchas veces se deriva de factores psicosociales en el entorno de trabajo y el estrés (OIT, 2016).

Sin duda alguna esta definición da pie a considerar todas aquellas situaciones que engloban a los sujetos que laboran en las organizaciones, puesto que, no sólo se trata de considerar aspectos relacionados con el puesto, sino también las relaciones dentro de la empresa, las prestaciones que ofrece, así como situaciones ajenas a esta que propicien problemas en el desarrollo del empleado.

Estamos expuestos a constantes cambios y, en el ámbito laboral no es la excepción, por esta razón, es de importancia analizar aspectos que conforman a las organizaciones que sin duda son determinantes en la aparición o el control de factores psicosociales.

1.1.2 Cultura laboral

Al contar con una estructura es importante tener también una cultura dentro de la empresa ya que esta va a diferenciar a la organización de las demás.

La cultura organizacional es aquella que abarca conductas, creencias y valores los cuales se comparten entre los miembros de una organización. Esta se logra al contar con un clima laboral agradable donde los sujetos interactúan y ponen en práctica los valores que cada uno lleva compaginándolos con lo que la organización necesita para desarrollar sus actividades (Salazar *et al*, 2009).

Sin duda este elemento propicio que los trabajadores generen una identidad elemento que les permite sentirse parte de una empresa.

En Carrillo (2016), tenemos que no existe un instrumento en específico que ayude a medir la cultura laboral que existe en una empresa, pero esto no es impedimento para llevar a cabo este proceso ya que, mediante entrevistas, encuestas y diversos materiales que la empresa proporcione es posible llevar a cabo la medición de la cultura pues recordemos que esta se basa en las creencias, valores, costumbres y demás que cada una de las personas aporta al centro de trabajo. Actualmente, la evaluación de este elemento engloba aspectos relacionados con el trabajo en equipo, liderazgo, estructura de la empresa, objetivos y demás.

En Zapata y Gálvez (2019) encontramos información interesante acerca de la cultura laboral y su influencia en el desempeño y la competitividad de los sujetos, ya que al sentirse bien y con sentido de pertenencia a una organización los sujetos tienden a la satisfacción laboral. Como podemos notar esto es benéfico puesto que descarta la aparición de factores de riesgo que influyan en la salud y desempeño de estos, así como el abandono del centro de trabajo.

1.1.3Clima laboral

Es importante tener en cuenta que las relaciones humanas dentro del centro de trabajo propician ambientes sanos y adecuados para el desarrollo de las actividades diarias por ello, el clima laboral forma parte de los elementos fundamentales dentro de una organización, basado en

esto, en Chiang *et al*, (2010), encontramos que existen diferentes definiciones de clima laboral, pero, a lo largo de los años esta se ha ido modificando con base en las características de los sujetos y la relación que tienen con el entorno de trabajo. Por ello estos autores Chiang, Martin y Núñez (2010) definen al clima laboral como atributos o conjuntos de atributos del centro de trabajo. Esta definición nos permite comprender que no sólo se trata de las características de la empresa sino también de la personalidad de cada sujeto que compone el lugar de trabajo, situación que permite crear un ambiente agradable o de conflicto.

En una definición más, elaborada en Bordas (2016), encontramos que el clima laboral es la forma en la cual los sujetos que pertenecen a una organización describen como es su entorno de trabajo, su relación, sus compañeros y el lugar en general. Así mismo este comenta que existen ocho dimensiones que favorecen el clima organizacional como lo son la autonomía, la asistencia y colaboración, gratitud, ordenamiento y conformación, novedades, diafanidad e igualdad, voluntad y liderazgo, aunado a esto tenemos que, al existir un adecuado clima existe también mayor satisfacción en el trabajo por parte de los sujetos que comprenden la empresa.

Como se puede analizar, no sólo es cuestión de actividades u horarios, sino también de las cualidades que engloban a la empresa en general las cuales permiten que los sujetos se desarrollen de manera plena y sin el riesgo de caer en situaciones que pongan en juego el bienestar de estos.

1.1.4 Diseño del puesto de trabajo

Cada uno de los factores que engloban los centros de trabajo son importantes puesto que se complementan unos con otros logrando así la satisfacción de los empleados y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Dentro de los factores psicosociales de riesgo que aquejan a los sujetos se encuentra el diseño de los puestos de trabajo, sin duda, este punto es uno de los más

importantes al tratarse del desarrollo del sujeto con las actividades diarias pues, como se sabe, las actividades a realizar deben ser acorde al puesto además de que deben contar con medidas de seguridad e higiene que respalden tanto a empleados como a la organización.

El diseño de puestos, como se menciona en Mariño (2011) no es más que la información básica para la planeación de recursos humanos. “Esta se ocupa en la selección, el adiestramiento, la carga de trabajo, los incentivos y la administración de los sueldos” (Mariño 2011 p. 54). El proceso consiste en mencionar las actividades que integran un puesto y que lo hacen diferente de los demás, es una reseña específica de las ocupaciones del cargo.

Una de las partes más importantes en las empresas es el diseño de los puestos, ya que, de aquí parten todas y cada una de las actividades que los sujetos van a desempeñar, así como lo que se espera de ellos al momento de tomar el cargo, partiendo de esto podemos comprender que, al momento de desarrollar su trabajo, cada uno de los sujetos debe tener en claro cuál es su lugar dentro del centro, para así no incurrir en faltas que puedan propiciar accidentes, ausentismo, poca motivación u otros aspectos que generen poca productividad y daños en el personal.

1.1.5 Sueldos y salarios

Una de las causas por las cuales laboramos es por la necesidad de contar con un recurso económico que nos permita solventar los gastos en nuestra vida personal. Por ello dentro de los factores más importantes se encuentran los sueldos, salarios, las prestaciones y las compensaciones, estos elementos van de la mano con el diseño de los puestos, ya que, la ganancia nunca será la misma de un empleado a otro cuestión que es importante analizar debido a que son un elemento más que funge como motivante al momento de contratar un empleado.

En Urquijo y Bonilla (2008) tenemos que, para llevar a cabo las remuneraciones o pagos de los sujetos se tienen que analizar los cargos o roles, para posteriormente clasificarlos y con base

en ello valorar los puestos y poder determinar los sueldos, prestaciones, remuneraciones y demás que le conciernen a la persona que ocupa el puesto.

Existen diferentes tipos de apoyos económicos que los sujetos pueden tener cuando laboran en una empresa. Uno de ellos es la remuneración, la cual puede ser total o parcial y se basa solamente en las prestaciones que otorga un sujeto a la empresa. Así mismo los sueldos, deben ser equitativos, es decir acorde a las funciones de los empleados. Existen diferentes tipos de salario como lo son el mínimo vital, el cual permite que el sujeto reciba una compensación que le permita sobrevivir, pero esta debajo de las características de un sueldo normal, así también está el salario mínimo obligatorio, el cual pretende otorgar a los empleados un alcance a los servicios básicos de vida. El salario ajustado al costo de vida permite que los trabajadores puedan pedir aumentos de acuerdo a las actividades que realicen, de igual manera existe el salario de tiempo, en el cual no se considera el resultado del servicio prestado sino más bien se paga al sujeto por la actividad que realizo. Los salarios variables son aquellos donde se paga al sujeto por la eficiencia, no sin antes dejar en claro que se paga acorde al desempeño de estos. El salario de eficiencia atípica es aquel donde se descuenta debido a acciones no concretadas en el centro de trabajo (Urquijo y Bonilla, 2008).

Sin duda es importante el tema de los salarios y remuneraciones en los sujetos, pues, de estos también depende que el personal se integre a la organización y preste sus servicios.

1.1.6 Calidad en el trabajo

Es importante considerar que el trabajador debe sentirse seguro y protegido ante cualquier factor de riesgo por ello la calidad laboral es un tema importante a analizar.

Para englobar todas las causas que pueden generar problemas en los empleados, en Moreno y Báez (2010), se hace mención de que la calidad en el entorno laboral depende del uso de

habilidades personales, la atención a las demandas laborales, la seguridad de los sujetos a nivel físico, la protección social y jornadas de trabajo.

Estos elementos sin duda vienen a complementar y a dejar en claro que, para prevenir los riesgos dentro de las empresas no sólo se deben basar los estudios en factores físicos, sino también mentales, de salud y aquellos que van de la mano con la organización y lo que ofrecen a sus trabajadores.

En Cruz (2018), tenemos que la calidad laboral se relaciona con la percepción que los subordinados tienen del centro laboral, así mismo esta va de la mano con la satisfacción laboral que estos tienen. Aunado a esto la calidad laboral se basa en cinco características como lo son la “forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y, las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados” (Cruz 2018 p. 61).

El contar con una calidad laboral no sólo beneficia en el entorno de trabajo sino también colabora a que los sujetos puedan desarrollarse de manera personal, motivándolos a ser más productivos y a tener más aspiraciones. Así mismo evita la rotación del personal, menos ausentismo, satisfacción laboral, menos accidentes y enfermedades (Cruz, 2018).

Como ya se pudo analizar la calidad en el entorno laboral es una parte importante que contribuye a frenar algunos factores de riesgo psicosocial, por ello ante las nuevas condiciones de trabajo es importante conocer cómo se puede generar calidad desde casa sin afectar a los trabajadores.

Capítulo 2 Factores de riesgo psicosocial

Además de los factores psicosociales, existen también aquellos que son de riesgo, los cuales tienen que ver con la afectación que producen en la salud de los sujetos.

En Camacho y Mayorga (2017), se describe a los factores psicosociales de riesgo, como los que producen ciertas situaciones que pueden desarrollar acciones o circunstancias con probabilidades de tener efectos negativos en el bienestar del trabajador, y en un determinado periodo tendrá repercusiones en la organización.

A través de los años, las condiciones que rigen las normas laborales se han ido modificando con base en los cambios que el mundo trae consigo, pues bien, si antes la preocupación era otorgar sueldos, o dar uniformes, hoy en día estas condiciones van más allá de solo tratar de cumplir, sino que se relacionan con la sanidad y el confort de los sujetos dentro y fuera del centro de trabajo.

Por esta razón, es necesario ubicar aquellos factores de riesgo que ponen en juego la fortaleza y estabilidad de los sujetos.

2.1. Relaciones interpersonales

Dentro de las empresas es muy importante contar con relaciones de compañerismo, no sólo con los empleados sino también con los jefes, subjefes, supervisores y demás, esto es importante puesto que, de ahí deriva el clima organizacional y el bienestar de los sujetos dentro de la empresa.

Con base en esto tenemos que, para Yáñez, Arenas y Ripoll (2010) las relaciones interpersonales son fundamentales para complementar la satisfacción laboral de los sujetos. Ya que de la interacción positiva o negativa con compañeros y jefes depende la estabilidad laboral de los colaboradores.

La importancia de mantener relaciones sanas dentro del centro de trabajo, permiten que los colaboradores tengan mayor motivación para trabajar, así como también que se ausenten menos, o que eviten trabajar con los compañeros (Oviedo y Pastrana, 2020)

Con base en la información, dentro de las organizaciones es importante contar con personal que tenga competencias sociales, es decir, trabajadores dispuestos a generar relaciones que fomenten la comunicación y el trabajo en conjunto, ya que de esto deriva que se genere el compañerismo, la confianza y la búsqueda de soluciones (García, 2016).

2.2. Ambiente y equipos

Una de las situaciones que sin duda ponen en riesgo la salud y bienestar del trabajador, son las condiciones en las cuales labora, como se menciona en Moreno y Báez (2010) las deficiencias en la calidad de trabajo, equipos inadecuados, ausencia de mantenimiento en las herramientas, falta de espacio personal, poca luz o exceso de ruido, son factores determinantes en el daño directo a la salud de los empleados. Recordemos que, no sólo se trata de proporcionar materiales o un lugar donde llevar a cabo la actividad, sino que también, cada una de estas especificaciones debe contar con indicaciones adecuadas que faciliten y no comprometan la salud de los empleados.

Con base en el libro de Mondelo (1998), encontramos que, las personas que laboran en los centros se encuentran expuestas, ya que utilizan sus sentidos para llevar a cabo sus labores, situación que puede generar si es que no se toman las medidas adecuadas reacciones psicológicas o fisiológicas.

En Estrada (2015), podemos detectar algunos tipos de ergonomía que influyen en el trabajador, como son la ergonomía física la cual tiene que ver con sus características anatómicas y el manejo de equipos, la cognitiva la cual hace alusión al razonamiento y las respuestas que tiene el sujeto a sus tareas, organizacional, la cual lleva por objeto cuidar la estructura las normas

que rigen a la empresa y la visual que se encarga de conseguir mejores condiciones cuando la persona realiza más esfuerzos visuales.

Dentro de este tema, encontramos que, si se cumplen con las características del cuidado de los sujetos, podemos eliminar factores de riesgo, así como también el ausentismo, desgaste, rotación de personal, que exista mayor productividad, calidad en el proceso y condiciones de trabajo, así como mayor calidad de vida laboral (Estrada, 2015)

Una de las características importantes dentro de la organización, es el ambiente en el cual se labora o las condiciones físicas, geográficas, climatológicas a las cuales se encuentra expuesto, como nos dice Llanea (2009), es importante la adaptación del sujeto a estas condiciones, así como también que se le proporcionen los cambios adecuados para poder desarrollarse de manera correcta.

Una de las partes que muchas veces se deja de lado son las herramientas con las cuales el sujeto trabaja, recordemos que para lograr un equilibrio todo debe estar contemplado y sobre todo debe ir acorde a las necesidades de los sujetos, con la finalidad de darles bienestar y con ello que exista la productividad.

2.3. Relación trabajo familia

Actualmente, las familias se componen de diversas maneras, los roles han venido a modificarse, y todo con la finalidad de tener equidad y mejores resultados, pero, en ocasiones no es así, por ello otra de las causas de los factores de riesgo psicosocial son las relaciones que existen con la familia, el poco apoyo por parte de estas a las actividades laborales, traen repercusiones que sin duda afectan de manera directa a los trabajadores y su desempeño. Esto lo podemos constatar en Vesga (2019), donde además se nos explica que la teoría del efecto secundario se remonta a las experiencias laborales, las cuales pueden tener efectos positivos o

negativos en las relaciones de familia según sea el caso. La teoría de la compensación es aquella donde una de las dos partes se beneficia, pero dejando fuera ya sea a la familia o al trabajo, por su parte, en la teoría de la segmentación se dice que ambas áreas son diferentes, por lo tanto, los sujetos pueden estar sin una u otra. La teoría instrumental por su parte hace hincapié en que se necesitan de ambas para lograr los objetivos, y la de conflicto, la cual nos menciona que forzosamente hay que sacrificar o a la familia o al trabajo para poder lograr los objetivos (Vesga, 2019).

Es importante considerar que los tiempos en los cuales nos desarrollamos cada vez exigen mayores demandas en el área de trabajo, cuestión que sin duda pone en juego a la familia, por ello, es importante que las organizaciones consideren este aspecto, puesto que de aquí deriva que exista tranquilidad en el trabajador y por ende eficiencia.

2.4. Contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo

En Moreno y Báez (2010), tenemos que, la falta de diversidad en la labor, los periodos cortos, el trabajo dividido y carente de sentido, poco uso de habilidades, las dudas o poca certeza y las relaciones fuertes, son formas de afectar de manera directa la salud de los trabajadores, así mismo el exceso de trabajo, el ritmo laboral y las presiones son situaciones que afectan de manera directa el bienestar de los empleados.

Actualmente, la sobrecarga de trabajo es una de las situaciones que más percances provoca en las personas (Escalante, 2017), esto nos permite ver que uno de los principales factores de riesgo se relaciona estrechamente con el aumento de actividades.

Otro aspecto importante es el contenido del trabajo, el cual se asocia con el estrés al igual que el ritmo, que es la situación donde el sujeto tiene horarios acelerados o se encuentran cargados de trabajo y que repercute en su estabilidad emocional o física (Carrión y Hernández, 2018).

Por los cambios a los cuales nos encontramos expuestos, encontramos que no solo se trata de generar ambientes con buen clima, sino también de generar las condiciones que no abusen del personal y no repercutan en su estado físico y emocional.

Capítulo 3 Violencia y acoso en el trabajo

No sólo es cuestión de ver aspectos relacionados con maquinaria, carga laboral o pocas medidas que regulen la seguridad del empleado, sino también, existen factores que producen daños directos a la salud e integridad física y mental de los trabajadores, provocando así bajas en la producción o ausentismo. Algunos de estos factores se definen en Acevedo, Biaggil y Borges (2009): El mobbing, es el comportamiento hostil de manera diaria hacia una persona, provocándole el aislamiento, otro factor es el acoso sexual, en donde las agresiones, como lo dice su nombre son insinuaciones de manera sexual hacia la persona, provocándole daños en su persona e integridad.

El acoso sexual laboral, se relaciona con intercambiar actividades de trabajo por favores de origen sexual, donde se denigra y se incurre en faltas hacia la persona que lo está padeciendo. La violencia dentro del trabajo son las agresiones verbales, físicas y psicológicas que producen daños en los sujetos produciendo baja satisfacción y poca productividad (Acevedo *et al*, 2009). Sin duda el hecho de conocer cada uno de estos conceptos nos abre a no descartar la posibilidad de que existan casos dentro de la empresa que bloqueen la productividad y la armonía del centro de trabajo.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en el “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana” (2020), nos menciona que la violencia laboral son situaciones en las cuales el personal sufre de abusos, existen dos ejes dentro de este tipo de violencia, la horizontal donde entre compañeros se realizan abusos, la vertical, en la cual un superior abusa de alguien con un puesto menor o viceversa. O la mixta, donde personas con rangos mayores se violentan entre sí.

Además de vulnerar los derechos fundamentales de las personas, estos aspectos generan en los trabajadores situaciones que ponen en riesgo su salud dentro del área de trabajo, y también en su entorno. Provocando la falta de satisfacción en el trabajo.

Por ello, como menciona la STPS, es importante que cada uno de los sujetos conozca sus derechos y obligaciones para así poder tomar cartas en el asunto si es que llegase a existir alguna de estas situaciones dentro de su centro de trabajo.

3.1. Estrés laboral

Uno de los problemas que ha surgido a causa de los factores psicosociales y de riesgo es el estrés laboral. La vida en la cual nos desarrollamos ha generado problemas en los trabajadores que repercuten en su salud emocional, como se puede analizar todos los factores se entrelazan y, si alguno falla, la estabilidad del empleado se puede alterar.

Para Rodríguez y Rivas (2011) en su artículo nos citan que, el estrés laboral, según la “Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo” se define como “Las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (p. 74).

Para Stavroula (2004), en la organización del trabajo y el estrés guía proporcionada por la biblioteca de la OMS, tenemos que las exigencias y presiones en el trabajo son factores determinantes puesto que cuando el personal no tiene noción o las actividades superan los conocimientos y capacidad de este, se ve afectado el control y el desempeño que puede tener. Otros factores determinantes en la detonación del estrés son la inseguridad laboral, excesivas tareas, la carencia de capacidades, que no se valore el trabajo del sujeto, que las relaciones interpersonales se vean afectadas, que no exista la supervisión o que las quejas no sean atendidas en tiempo y forma, que no exista cultura en la empresa y las relaciones familiares y personales,

son temas que sin duda también influyen en el desempeño del sujeto, en su afrontamiento y en la manera en cómo puede aparecer el estrés.

Dentro de las consecuencias del estrés, tenemos también las afectaciones físicas, donde los problemas gastrointestinales, respiratorios, cardiovasculares, endocrinos, sexuales, dermatológicos y musculares, son las principales afectaciones que sufren los sujetos cuando se presentan factores de riesgo que desencadenan en el estrés del trabajador (Del Hoyo, 2018).

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) menciona que, con base en las afectaciones psicológicas, encontramos la preocupación excesiva, confusión, los bloqueos mentales, la falta de toma de decisiones, mal humor, consumo de sustancias nocivas, susceptibilidad a los accidentes, que los trabajadores olviden actividades entre otros aspectos (IMSS, 2020)

En el portal del Instituto Mexicano del Seguro Social (2020), podemos encontrar diferentes técnicas para poder afrontar el estrés, dentro de estas están la meditación, la práctica de deportes, el cambiar de hábitos en el estilo de vida como alimentación, regulación del sueño o evitar el consumo de sustancias dañinas. Así mismo el exponer las situaciones y mejorar la actitud pueden llevar al dialogo y a la conciliación, por ultimo y no menos importante, está la búsqueda de ayuda profesional para poder solucionar este problema.

Actualmente, de acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2020) 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a Estados Unidos y China (IMSS, 2020).

Las situaciones a las cuales se encuentran expuestos los sujetos son diversas, por ello, es importante ubicar las situaciones que como trabajador constantemente nos generan un desequilibrio en las actividades diarias.

3.2. Insatisfacción laboral

Uno de los factores de mayor relevancia dentro de las empresas es la satisfacción laboral esta es sin duda el conjunto de todos los demás elementos cuando se están cumpliendo de manera correcta. Es decir, cuando existe un clima laboral agradable, una cultura organizacional concreta, medidas de seguridad correctas, así como horarios, puestos definidos y sueldos y prestaciones idóneos entre otros elementos.

Para Mansilla *et al* (2010), la satisfacción en el trabajo no es más que el estado en las emociones que se distingue por ser positivo que resulta de la apreciación de las vivencias laborales del empleado. Como ya se sabe el contar con una adecuada satisfacción laboral dentro del centro de trabajo propicia la productividad y por ende la calidad en ello.

Además de que favorece el bajo ausentismo, que haya menos despidos, más competitividad entre otros aspectos.

Pero al no contar con alguno de estos factores muchas veces se cumple lo contrario y la insatisfacción laboral se hace presente. Esta no es más que el poco agrado por parte de los sujetos a su centro de trabajo. Como menciona Valenzuela, Buentello y Ramos (2015), la poca satisfacción del trabajo puede deberse a factores relacionados con horarios excesivos, actividades repetitivas, estrés, ambiente laboral inadecuado entre otros.

Como podemos analizar todos y cada uno de los factores son de importancia al momento de conocer cómo es que se encuentra el personal que labora dentro de nuestra institución. Cada uno de estos factores enlistados tiene repercusiones en los trabajadores, por ello, es oportuno conocer de qué trata cada uno, para así comprender y ser empáticos con los sujetos que atraviesan por situaciones difíciles en su labor cotidiana dentro de la organización.

Existen diversas teorías acerca de la satisfacción y la motivación en el trabajo, en Caballero (2002), encontramos dos teorías, las cuales explican la satisfacción en los trabajadores, una de ellas se basa en la “Teoría de los dos factores de Herzberg (1967)” (Caballero, 2002), la cual nos dice que los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades cuando se ven cubiertas sus necesidades de motivación y “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler (1973)” (Caballero 2002) en donde se explica que de acuerdo a la remuneración por el trabajo realizado es como se va a presentar la satisfacción en el sujeto.

Existen diferentes enfoques para medir la satisfacción en los empleados, uno de ellos es el enfoque situacional, donde las actividades llevan mayor peso y las respuestas por parte de los empleados son benéficas, en este modelo influyen las características de la empresa con el sujeto, lo cual lo forma y lo hace fuerte ante los diferentes cambios. Por su parte, el enfoque de actitud tiene que ver con la condición actitudinal y cognitiva del sujeto, es decir, que de acuerdo a la disposición que este tiene es cómo afronta las situaciones del entorno de trabajo. Un enfoque más es el interaccionista donde el sujeto y las situaciones que lo enmarcan son lo primordial, puesto que no puede fungir una sin la otra, ya que al estar el trabajador inmerso en un centro las situaciones que se presenten van a ser el detonante para estar o no satisfecho y viceversa (Pujol y Dabos, 2018).

3.3. Teletrabajo

A partir de 1963, el concepto de teletrabajo se hizo presente, hoy más que nunca las organizaciones y sobre todo las escuelas, están haciendo uso de esta modalidad de trabajo debido a la pandemia por COVID-19.

Como se menciona en Rubinni (2012), el teletrabajo es el uso de las TICs, o bien la modalidad a distancia por la que optan algunas empresas para brindar indicaciones y dar interacción a sus

trabajadores con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales. Cabe mencionar, que, dentro de los riesgos de esta modalidad, están la monotonía, el cruce de actividades laborales con las familiares. Pero dentro de sus ventajas tenemos que facilitan la vida laboral al optar por enviar por los diferentes medios tecnológicos las indicaciones a realizar, así como evitar el traslado de los sujetos.

El teletrabajo hizo su aparición en el mundo debido a los diferentes problemas sociales que se han suscitado, cuestión que abrió una nueva modalidad para poder llevar el trabajo hasta grandes distancias sin la necesidad de mover personal y generar gastos al doble que perjudicaran a la empresa y los trabajadores (Gallusser, 2005).

Al igual que en otras áreas, existen diversos tipos de teletrabajo, el domiciliario o en domicilio es en donde los sujetos no salen de casa o trabajan desde la zona que les sea más conveniente, en este existen dos tipos de trabajadores, unos son los que cumplen con un horario y los otros los que ponen su propio ritmo de trabajo. El teletrabajo combinado es aquel donde se asiste a la oficina unos días y otros se trabaja desde casa. El teletrabajo móvil, es aquel donde se usa una computadora, de preferencia portátil para poder acceder a internet y a las actividades a cada momento. El *hotdesking* y *Hotelling* son actividades donde los sujetos comparten el espacio con otros ya que las horas de instancia son pocas y no requieren de una oficina. Las oficinas satélite, son aquellas que reubican y se acercan a los trabajadores, donde no se necesita estar cerca del centro principal para poder llevar a cabo las actividades, los centros de trabajo vecinales son los sitios donde se responden llamadas y correos, estos también se encuentran al alcance de los trabajadores. Los telecentros son independientes y brindan la opción de oficina en casa, son lugares que no trabajan con nadie y que sirven de apoyo a comunidades marginadas. Por último, el telecottage es un centro de trabajo que se ubica en zonas rurales pero que trabaja para una

sucursal ubicada en la ciudad, sus principales herramientas de trabajo son las tecnológicas (Gallusser, 2005).

Aunado a esto debemos recordar que existen los trabajadores por cuenta propia, formales e informales, situación que permite a los colaboradores elegir si es la modalidad que más se adapte a sus necesidades.

3.4. Problemas de salud en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo en conjunto con OMS y OIT han establecido medidas que prevengan el contagio del COVID-19 en las organizaciones, estas mencionan que al estar en una situación de emergencia los sujetos pueden padecer estrés y representarlo de diversas formas, como por ejemplo ansiedad, poco estado de ánimo, baja motivación y pensamientos depresivos.

Otra de las situaciones que sin duda puede afectar a los trabajadores, es el confinamiento, puesto que la incertidumbre por el futuro laboral es una causa más de malestar dentro de los trabajadores al no saber cuál será su situación real en un futuro.

En un estudio realizado a 15 países por Eurofound y la OIT (2017) se señala que el 41 por ciento de las personas que trabajaban desde su hogar se sentían muy estresadas (OIT, 2020). Con base en esta información podemos tener más claro que, ante el panorama actual, el porcentaje de sujetos con estrés es más elevado al estar no sólo trabajando desde el hogar sino, por estar pendientes de las actividades familiares, así como de salud.

Capítulo 4 Características del trabajo docente

En Paredes *et al*, 2020, se hace referencia a que para la UNESCO (2020), “los estudiantes se ven impactados por la pausa de actividades presenciales y el cambio de medios de interacción, los docentes se han visto afectados en su estabilidad laboral y en la exigencia de la aplicación de estrategias tecnológicas, para las que no, estaban preparados” (p. 100)

Como sabemos, dentro de las actividades que imparten los docentes de manera ordinal, está la planeación diaria, semanal, y mensual de actividades a realizar con la finalidad de lograr un objetivo de aprendizaje en las diferentes asignaturas. Así mismo, la elaboración de planeaciones culturales y deportivas son parte de las actividades a realizar por los mismos. La atención a alumnos con problemas académicos es otra de las acciones a realizar, así como los consejos técnicos escolares son parte de su capacitación y formación como docentes.

Ahora con el cambio de modalidad las actividades son diferentes, la impartición de temas mediante zoom, o las diversas plataformas se han hecho presentes, el uso de la paquetería de office es otro elemento para el envío de tareas y explicación de temas, así mismo, el uso de WhatsApp es el medio más común para envío de evidencias. Skype ha sido otro programa para el momento de llevar a cabo los consejos técnicos escolares, actividad que sirve como capacitador de los docentes.

Sin duda, las actividades que realizan los docentes con sus grupos son diversas y hasta cierto punto difíciles, puesto que tienen que lidiar también con ausentismo, con evaluaciones por parte de sus directivos, y con la implementación de estrategias que en esta nueva modalidad sin duda han venido a aumentar su trabajo desde casa, aunado a esto se encuentra también la situación familiar de cada uno de ellos.

Otra de las situaciones con las que tienen que lidiar los profesores actualmente es el ausentismo, como se hace referencia en Cruz y Matus (2019), la repetición del año escolar, la reprobación, son factores que inciden para que los alumnos no deseen regresar a clases. Así mismo las condiciones económicas, el poco interés o gusto por la escuela, o la dificultad para entender las clases son situaciones que propician el abandono escolar (Cruz y Matus, 2019).

Otro de los factores importantes es la carga mental en los profesores, para Vilaret y Ortiz (2013), esta es el conjunto de las condiciones de la empresa y el ambiente de trabajo que se relacionan con la capacidad que este tiene para poder desarrollarse y que desencadena en problemas emocionales o psicológicos.

La OIT (2004), menciona que los profesores de educación primaria y secundaria son los más afectados, dentro de las situaciones de peligro psicosocial tenemos la burocratización, falta de trabajo en equipo, poca comunicación con los directores y los pocos espacios, son los detonantes en las situaciones que aquejan a los docentes.

Existen riesgos ergonómicos en el sector educativo que son de importancia, como las condiciones ambientales, la condición y el diseño del puesto, y el trabajo con pantallas y tecnologías y los trastornos musculo esqueléticos. Así mismo, dentro de los factores psicosociales de riesgo dentro de las escuelas, encontramos que la poca comunicación entre el personal, la falta de docentes especializados en necesidades educativas y el apoyo psicopedagógico, así como la demanda en atención a los conflictos que se producen, generan en los profesores situaciones de fatiga y estrés, así mismo, el contar con un número excesivo de alumnos y ser un docente nada más para todo un grupo, son factores que determinan la productividad del sujeto ante las diversas situaciones que debe resolver (Gutiérrez y Piedrabuena, 2011).

4.1.Nueva normalidad

Los diversos artículos, destacan que en México la precariedad en educación aún existe, ya que la desigualdad social y económica aun representa elevados niveles, situación que pone en evidencia los pocos medios por los cuales estudiantes y docentes pueden acceder a ella.

Por ello en Salas (2020), se menciona que ante esta nueva normalidad el país debe optar por nuevas formas de educación que incluyan la construcción de conocimiento en un modelo socio formativo de calidad que incorpore la formación virtual y remota. Además de que, este nuevo sistema debe obligar al docente a actualizarse para estar preparado ante futuros problemas que impliquen el confinamiento y la educación desde casa.

En el Diario Oficial de la Federación, la Secretaria de Salud informa que la reciente rutina se llevará a cabo de acuerdo con la importancia de los centros de trabajo, condición que deja fuera a las instituciones educativas, puesto que, al ser lugares donde concurren matriculas numerosas el contagio por covid-19 es mayor.

Sin duda, esto nos da a comprender que, mientras no exista un indicio de que las condiciones de salud mejoren, los docentes deberán de seguir impartiendo las labores escolares desde casa.

Capítulo 5 Género en el ámbito laboral

Actualmente se habla de igualdad entre hombres y mujeres, situación que nos deja analizar el papel que juegan los hombres en el área laboral, pero sobre todo la participación de las mujeres, y como esta ha crecido con los años (Guerrero y Valenzuela, 2017).

A pesar de las modificaciones y de la incursión de las mujeres en los diferentes entornos laborales, aún existen situaciones que ponen entredicho el papel que tiene la mujer dentro del mundo laboral, pues como se menciona en de La Cruz y Morales (2018), el machismo, el menosprecio, acoso y la maternidad son factores que sin duda determinan el desarrollo de las mujeres no solo en el trabajo, sino también en su vida personal, social, familiar.

En Lechuga, Ramírez y Guerrero (2018), encontramos que, de acuerdo con la UNESCO, todavía en 2015 existían muchas diferencias en la educación en México relacionadas con el género, cuestión que sin duda nos permite observar cómo es que, a pesar de estar en otra década, todavía no se alcanzan a cubrir las necesidades básicas que funcionan como detonantes en el perfeccionamiento de la calidad de vida de hombres y mujeres.

Con todo y las oportunidades que se han logrado con el paso del tiempo, existen situaciones que propician no exista una equidad completa, en Enciso, Valle y Alfaro (2019), encontramos que una de las circunstancias que aún siguen propiciando el descontento entre la población femenina es la maternidad, puesto que muchas mujeres optan por abandonar la lactancia materna debido a causas laborales.

Sin duda es un reto muy grande el llevar consigo actividades laborales y de madre, esto a la fecha es un tema importante, puesto que, a pesar de tener presencia en los centros de trabajo, muchas mujeres deciden abandonar sus puestos debido a las implicaciones que conlleva el ser madre y trabajadora. Con base en un estudio realizado por Covarrubias (2012) acerca de la

maternidad, trabajo y familia, podemos observar cómo es que los horarios muchas veces no se adecuan para que ambos padres puedan hacerse cargo de la crianza de los hijos, situación que sin duda deja fuera a alguno de los progenitores.

Es importante adentrarnos a este tema, puesto que se habla mucho de la inclusión de la mujer y los derechos que se han ganado, pero, desgraciadamente, existen factores que siguen perjudicando la vida laboral y familiar de las mujeres, uno de los principales es la maternidad y los horarios irregulares (OCDE, 2017).

Metodología

La presente investigación fue cuantitativo transversal puesto que se llevó a cabo una recolección de datos, donde se midieron los factores de riesgo psicosocial en los docentes de educación telesecundaria en una comunidad perteneciente al estado de Veracruz en el municipio de Espinal. Como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque de investigación es pertinente cuando se tienen que probar hipótesis con base en datos y análisis estadísticos, con la finalidad de generar una comprobación teórica planteada.

Así mismo, ésta es de tipo descriptivo, ya que busca conocer aquellos factores que en específico aquejan a los docentes en esta nueva modalidad de trabajo. En Hernández, Fernández y Baptista (2014), tenemos que este tipo de estudios buscan definir algunas propiedades y características de importancia en alguna población determinada.

Hipótesis

H1: Los docentes que son padres de familia experimentan mayor carga laboral y horarios extra que los profesores que sólo se dedican a la labor educativa.

H2: Las profesoras que son madres de familia presentan mayor carga laboral y horarios más extendidos en esta nueva modalidad a diferencia de las mujeres que son profesoras, pero no madres de familia.

Participantes

La muestra con la cual se laboró fue un grupo de 60 docentes que imparten clases de enseñanza a nivel telesecundaria, en un rango de edad de 26 a 60 años, de ambos sexos. Todos pertenecientes a la misma región geográfica (Espinal, municipio del estado de Veracruz). El tipo de muestreo a utilizar es el no probabilístico por conveniencia.

Este tipo de muestreo, como se menciona en Otzen y Manterola (2017) permite seleccionar aquellos casos que son accesibles o bien que gustan de participar en las investigaciones. Esto se basa acorde en la accesibilidad y cercanía de los sujetos para llevar a cabo la investigación.

Instrumentos

Para iniciar con la aplicación del instrumento (Anexo 2), se destinó un apartado que recabó los datos de sexo, edad, antigüedad, si el docente es padre o madre de familia, si en casa cuenta con internet, computadora y celular para el trabajo, así como también si la totalidad de sus alumnos cuentan con internet, computadora o celular para trabajar.

El instrumento contó con 46 reactivos (Anexo 3) de opción múltiple, los cuales se agrupan en categorías, la primera de ellas abarca de los reactivos 1-9, estos evalúan características del centro donde se llevan a cabo las actividades laborales, así como la dosis y cadencia de trabajo. De la pregunta 10-13, se analizan las actividades que realizan los sujetos en su trabajo y las responsabilidades que tiene. De los reactivos 14-17 se pregunta acerca del tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares. Las preguntas que se relación con las decisiones que puede tomar en su trabajo el sujeto son de la 18-22. Del reactivo 23 a 27 preguntan sobre la capacitación e información que recibe sobre su trabajo. Las siguientes preguntas que van de la 28 a la 40 se refieren al vinculo de los empleados con sus colegas de trabajo y su superior.

De la pregunta 41 a 46, hablan acerca de la atención a clientes, en este caso, se hará una modificación dando sentido a la atención que brindan los docentes a alumnos y padres de familia, así como a compañeros y directivos.

Las respuestas a las preguntas se miden de 0 a 4 en donde 0 tiene un valor de siempre, 1 casi siempre, 2 algunas veces, 3 casi nunca y 4 nunca. Cabe mencionar que al momento de obtener el puntaje se deben invertir los valores en algunos reactivos para así obtener el puntaje real de cada reactivo y por ende de cada dominio y dimensión.

Para obtener la calificación del cuestionario (Anexo 3) y poder determinar si existen factores psicosociales de riesgo se calificó el dominio, el cual se obtuvo adicionando el valor de los ítems que lo comprenden. Para el valor de la categoría se sumó la calificación de los ítems que comprenden la categoría y finalmente para la evaluación total del instrumento se incorporan todos los ítems que conforman el instrumento. Una vez más se debe recordar que en algunos reactivos se invierten los valores con la finalidad de obtener el puntaje real del reactivo y la prueba en general no se vea afectada.

El instrumento que aquí se trabajó pertenece a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, este funge como una herramienta útil, la cual se ubica en la gaceta del Diario Oficial de la Federación que maneja la Secretaria de Gobernación, en palabras de Aranda, Pando y Ronquillo (2014), el instrumento mostró Alfa de Cronbach de .86 y varianza explicada de 51.2%.

Este se respondió en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, el formato que se utilizó para su distribución es en el formulario de Google para así evitar el contacto con los participantes y seguir con las medidas de higiene y, hacer más factible su participación sin salir de casa.

Procedimiento

- 1-**Una de las primeras actividades fue determinar el tipo de muestra a utilizar
- 2-**Posteriormente, se ubicó a los sujetos que se les enviaría el instrumento
- 3-**Otra de las actividades que se llevó a cabo fue adaptar el cuestionario que comprende la Nom. 035 en su guía de referencia II, este se creó en un formulario de Google, con la finalidad de no salir de casa, y poder enviar este al número de sujetos seleccionados haciendo más practica la resolución del instrumento.
- 4-**Una vez adaptado al formulario el instrumento, se envió a la muestra seleccionada
- 5-**Posterior a ello se dio un lapso de 5 días para la resolución de este instrumento.

6-Una vez que se obtuvieron los datos de la herramienta se analizaron con la finalidad de conocer en qué nivel se presentan los factores.

7-Una vez obtenidas las respuestas se corrieron las pruebas pertinentes, esto para proceder al análisis estadístico y llegar a la conclusión comparando las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Análisis estadístico

Para llevar a cabo el análisis de datos, Hernández, Fernández y Baptista (2014), recomienda utilizar programas estadísticos que permitan cuantificar los datos de manera adecuada. Por esta razón, se utilizó la estadística descriptiva, con la finalidad de ordenar y agrupar los datos para poder presentarlos de manera clara y concisa.

Para el ordenamiento de los datos se usó una distribución de frecuencias, estas permitieron reconocer el número de participantes, edad, sexo, si son padres de familia, si cuentan con dispositivos para el trabajo entre otros aspectos (Fernández et al 2002). Las medidas de tendencia central como la moda ayudaron a saber qué tipo de profesores contestaron más el instrumento, si aquellos que son solteros o los que son padres de familia, así como los que cuentan con equipo de trabajo y demás, la media contribuyó para encontrar el rango de edad que más participo en esta investigación.

La prueba T de student permitió conocer la diferencia entre medias para corroborar si existieron diferencias entre la carga laboral y los horarios extra en los docentes que son padres de familia, así como también si es que existió relación con el ser madre de familia y docente y que la carga de trabajo sea mayor (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Con una prueba estadística de diferencia de grupos para muestras independientes se obtuvieron los valores acerca de si difieren o no los docentes que son padres de familia y los que no en su carga laboral.

El programa estadístico SPSS, fue el software a utilizar para poder procesar los datos de manera correcta. Recordemos que esta aplicación contribuye desde la planeación, análisis hasta la presentación de los resultados, puesto que es de fácil manejo, y presenta los datos de manera ordenada (Cabero et al, 2008). Por ello, también se llevará a cabo la medición de las propiedades psicométricas en el estudio.

El programa JASP, fue otro paquete estadístico a utilizar, con el cual se obtuvo la fiabilidad y validez del instrumento aplicado a los docentes. De acuerdo con Goss (2018) esta paquetería se encuentra actualizada y es de utilidad para analizar y desarrollar diversos tipos de cálculos estadísticos.

Consideraciones éticas

Al momento de realizar esta investigación se entregó un consentimiento informado, esto con la finalidad de corroborar que los sujetos participantes estuvieran de acuerdo con participar en la aplicación del instrumento a utilizar. Con base en esto el principio de autonomía se hizo presente, ya que se dejó a decisión del participante proceder con la resolución del material.

No se obligó, ni se sometió a ninguna persona a participar, así como tampoco a usar su nombre o datos personales que infrinjan con su integridad.

Se habló con honestidad, a manera de darles a conocer que la presente investigación fue solo con fines educativos y no se lucró con la información que proporcionaron.

Se respetaron las creencias, género, estatus socioeconómico, preferencias sexuales, y demás características, no denigrando a los participantes.

Se dio a conocer dentro del consentimiento informado que, una vez analizados los datos para la investigación, se procedería a archivar estos, y nadie más tendría acceso a ellos.

Para cuidar el trabajo que se realizó durante la investigación, la herramienta que se usó para avalar la conformidad y participación fue el consentimiento informado donde se especificaron todas y cada una de las condiciones en las cuales se iba a trabajar.

Uno de los riesgos a los cuales nos encontramos expuestos dentro de esta investigación fue el no contar con la participación de algunos sujetos. Así mismo, se corrió el riesgo de que algunos a mitad de la resolución del instrumento lo abandonaran y no se obtuvieran todas las respuestas esperadas. Otra situación que se pudo presentar es que no se respondiera con honestidad.

Es importante dejar en claro que no se darán consultas, ni recomendaciones posteriores a la aplicación.

Resultados:

Con base en los resultados obtenidos se describe a continuación el análisis de confiabilidad, los datos sociodemográficos de la muestra participante, análisis descriptivos de los participantes, el puntaje de factores de riesgo de la prueba aplicada, resultados de la prueba de Levene, redacción de resultados de la prueba T y prueba de hipótesis.

Análisis de consistencia interna

Se realizó una prueba Alfa de Cronbach con el paquete estadístico SPSS con la finalidad de obtener el nivel de fiabilidad del instrumento aplicado que fue la Guía de Referencia II Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. A continuación, en el análisis se obtuvo un puntaje general de Cronbach de 0.834.

Para determinar de manera más precisa la consistencia del instrumento aplicado, con el paquete estadístico JASP, se obtuvo el Coeficiente Omega, el cual tuvo un puntaje de manera general de 0.862.

Una vez con los resultados podemos observar que la fiabilidad del instrumento de acuerdo con el Alpha de Cronbach es aceptable, para el coeficiente Omega tenemos que de igual manera el coeficiente está dentro de los rangos de consistencia. El coeficiente omega mediante cargas factoriales contribuye a confirmar si existe confiabilidad puesto que se basa en las variables de manera estandarizada (Ventura y Caycho 2017), mientras que el Alpha de Cronbach se basa en las correlaciones que existen entre los ítems que integran el instrumento (Quero, 2010).

Para cada una de las dimensiones que comprenden el instrumento se obtuvieron coeficientes, en las condiciones del centro de trabajo encontramos un Alpha de Cronbach de .750 mientras que el coeficiente omega obtuvo un valor de .765. Para la carga de trabajo tenemos un valor de .501, esto nos indica que la fiabilidad de Cronbach en esta dimensión está por debajo de los niveles mientras que para el coeficiente Omega el valor es de .632, cuestión que nos determina que la

consistencia en esta dimensión está por debajo una vez más. En la dimensión Falta de control sobre el trabajo el valor de Omega es .873 y Alpha .864, en este los niveles de fiabilidad se encuentran en orden. Para las jornadas de trabajo tenemos que el coeficiente Omega cuenta con un valor de .808 y Alpha .814, en la Interferencia en la relación trabajo familia el coeficiente de Alpha cuenta con un valor de .944 y Omega de .945 esta dimensión es consistente. En cuanto a Liderazgo el coeficiente de omega cuenta con un valor de .563, mientras que para Cronbach el valor es de .801, notamos que existe una diferencia significativa en los valores. De acuerdo con la dimensión que comprende las relaciones en el trabajo el valor de Alpha de Cronbach es de .296, el cual se encuentra muy por debajo de los niveles aceptables, mientras que para Omega el coeficiente cuenta con un valor de .788 lo cual demuestra una consistencia en esta dimensión. Lo mismo pasa para la dimensión que ocupa violencia donde el Alpha de Cronbach cuenta con un puntaje de .679 mientras que el coeficiente Omega es de .826

Tabla 1.

Coefficientes de consistencia interna

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	Instrumento
C. Alpha	,750	,501	,864	,808	,944	,801	,296	,679	,834
C. Omega	,765	,632	,873	,814	,945	,563	,788	,826	,862

Nota. Los datos recabados se analizaron con paquetería estadística.

Datos sociodemográficos de la muestra

Basado en los resultados obtenidos se encontró que de los 60 participantes el 38.3% fueron hombres y el 61.7% mujeres, con una $M=41$ años y $DE= 10.83$

Por otra parte, 46.7% de los sujetos participantes mencionaron estar casados, mientras que el 25% de estos son solteros, 23.3% viven en unión libre, solo el 3.3% son divorciados y el 1.7% de la muestra es viudo.

Con respecto a su condición familiar, el 23.3% de los docentes no son padres de familia, mientras que 76.7% de ellos sí lo son, pero solo el 68.5% de docentes cuentan con hijos en edad escolar.

Por último, con respecto a su carga laboral, el 82% de la muestra participante refirió que ha sentido mayor carga laboral en esta nueva modalidad de trabajo, mientras que el 10% considera que la carga laboral es igual que antes y solo el 8% cree que es menor.

Análisis descriptivo de los participantes

Tabla 2.

Carga laboral en padres y no padres de familia

	Es padre o madre de familia	No es padre o madre de familia	Carga laboral muestra general
Igual que antes	9%	14%	10%
Menor que antes	7%	14%	8%
Mayor que antes	84%	72%	82%

N=muestra total, padre o madre de familia $n=*$, no es padre o madre de familia $n=**$, $n=***$

carga laboral de la muestra total

Se interrogó a los docentes con la finalidad de conocer sobre su carga laboral durante el confinamiento por COVID-19, donde las respuestas fueron “igual que antes”, “menor que antes” y “mayor que antes” y con base en las respuestas obtenidas encontramos que el grupo de docentes que si son padres de familia obtuvo un porcentaje considerable en comparación con los profesores que no son padres de familia. Donde el grupo de padres docentes obtuvo un 84% en la carga laboral “mayor que antes” y los que no sólo un 72%.

Tabla 3.

Carga laboral en hombres y mujeres padres y no padres de familia

	Mujeres que no son madres de familia	Hombres que no son padres de familia	Mujeres que si son madres de familia	Hombres que si son padres de familia
Igual que antes	14%	0	3%	11%
Menor que antes	0	20%	7%	11%
Mayor que antes	86%	80%	90%	78%

N=muestra total, padre o madre de familia n=*, no es padre o madre de familia n=**, n=*** carga laboral de la muestra total

Se establecieron grupos, los cuales integraban a hombres padres de familia, mujeres madres de familia y aquellos hombres y mujeres que no son padres de familia. Con base en los resultados se puede abordar que el 90% de aquellas mujeres que ejercen su maternidad y son docentes han presentado mayor carga laboral que antes y aquellas mujeres que solo ejercen la docencia sólo han tenido el 86% en mayor carga laboral que antes cuestión que sin duda muestra una diferencia entre ambos grupos siendo las madres las que más carga tienen en esta nueva modalidad de trabajo. Por su parte, en los hombres los valores se invierten puesto que aquellos que no son padres de familia

obtuvieron un porcentaje más elevado de mayor carga laboral que antes que los profesores que son padres siendo el 80% y 78% para cada grupo.

Tabla 4.

Horarios extra en padres y no padres de familia

	No es padre o madre de familia	Es padre o madre de familia	Porcentaje general
Siempre	14%	22%	20%
Casi siempre	36%	22%	25%
Algunas veces	21%	37%	33%
Casi nunca	8%	17%	15%
Nunca	21%	2%	7%

Reactivo 4. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno.
N=muestra total, padre o madre de familia n=*, no es padre o madre de familia n=**, n=*** carga laboral de la muestra total

De las respuestas obtenidas de manera general tenemos que el 33% de la muestra sólo “Algunas veces” ha tenido que quedarse tiempo adicional a su turno por la cantidad de trabajo.

Respecto al grupo de padres de familia el 37% de ellos “Algunas veces” ha extendido turnos por la cantidad de trabajo, mientras que el 36% de aquellos docentes que no son padres de familia “Casi siempre” ocupan tiempo adicional a su turno por la cantidad de trabajo.

Tabla 5.

Horarios extra en mujeres y hombres que son y no padres de familia

	Mujeres madres de familia	Hombres padres de familia	Mujeres que no son madres de familia	Hombres que no son padres de familia
Siempre	32%	5%	22%	
Casi siempre	14%	33%	22%	60%
Algunas veces	36%	39%	34%	
Casi nunca	18%	17%	11%	
Nunca	0	6%	11%	40%

Reactivo 4. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno.
N=muestra total, padre o madre de familia n=*, no es padre o madre de familia n=**, n=*** carga laboral de la muestra total

Podemos encontrar que en el reactivo de Horarios adicionales al turno de trabajo tenemos las opciones de “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Casi nunca” y “Nunca”, donde el grupo de mujeres que no son madres con un 34% indicaron que solo “Algunas veces” han ocupado tiempo adicional a su turno por la cantidad de trabajo que tienen, mientras que aquellas que son madres y docentes ocuparon un 36% mencionando que “Algunas veces” extienden sus horarios, esto seguido de “siempre” con un 32% para las madres y docentes y sólo un 22% para aquellas que sólo se dedican a la labor educativa. Los hombres con un 39% mencionaron que “Algunas veces” han extendido horarios, mientras que aquellos que no son padres con un 60% indicaron que “Casi siempre” hacen uso de horarios extra por actividades en el trabajo, seguido de “Nunca” con un 40% y para aquellos que son padres seguido de “Casi siempre” con un 33%.

Tabla 6.

Puntaje de los factores de riesgo psicosocial en docentes de Telesecundaria

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem	Total	Total
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2	1.71	4.22
		Condiciones deficientes e insalubres	1	1.65	
		Trabajos peligrosos	3	0.86	
Factores propios de la actividad	Carga de Trabajo	Cargas cuantitativas	4, 9	5.21	28.5
		Ritmos de trabajo acelerado	5, 6	3.59	
		Carga mental	7, 8	5.94	
		Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43	4.36	
		Cargas de alta responsabilidad	10, 11	6.24	
		Cargas contradictorias o inconsistentes	12, 13	3.16	
		Falta de control y autonomía sobre el trabajo	20, 21, 22	5.62	
Falta de control sobre el trabajo	Limitada o nula posibilidad de desarrollo	Limitada o nula posibilidad de desarrollo	18, 19	4.45	13.76
		Limitada o inexistente capacitación	26,27	3.69	
		Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15	
Organización del tiempo de trabajo	Interferencia en la relación trabajo familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16	2	3.8
		Influencia de las responsabilidades familiares	17	1.8	
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	23, 24, 25	5.51	9.56
		Características del liderazgo	28, 29	4.05	
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	30, 31, 32	5.45	9.54
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	44, 45, 46	4.09	
	Violencia	Violencia laboral	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	8.63	8.63

Total, final: 82.92

Con base en los resultados, podemos observar que el nivel de riesgo en el cual se encuentran los docentes es alto comparado con los valores que proporciona la Guía de Referencia II. Respecto a las dimensiones que lo conforman tenemos que para las “Condiciones del centro de trabajo” el puntaje es 4.22, lo cual nos indica que el riesgo es bajo, para “Carga de trabajo” obtuvimos un valor de 28.5 tomando como referencia los valores que proporciona la guía

encontramos que se encuentran los sujetos en “muy alto”, para la “Falta de control sobre el trabajo” obtuvimos un valor de 13.76, este dominio se encuentra en “Alto”, para las “Jornadas de trabajo” tenemos un 4.91 lo cual nos indica que el riesgo es “Alto”, la “Interferencia en la relación trabajo familia” cuenta con un valor de 3.8 aquí el riesgo es “Medio”, para “Liderazgo” el nivel de riesgo se encuentra en “Alto” al percibir un puntaje de 9.56, respecto a las “Relaciones en el trabajo” obtuvimos un nivel de riesgo “medio” al contar con un valor de 9.54.

En el último dominio que es el de “Violencia” encontramos un puntaje de 8.63 lo cual determina que el nivel de riesgo es bajo.

Prueba de hipótesis 1

H1: Los docentes que son padres de familia experimentan mayor carga laboral y horarios extra que los profesores que sólo se dedican a la labor educativa.

Para carga laboral el valor del estadístico de contraste $F= 3.787$, la significación de estadística asociada $p=0.056$ esto indica que no se cumple una igualdad de varianzas. Los docentes que son padres y madres de familia reportaron una $M= 2.7826$ y con un error $DE=0.55430$, mientras que los docentes que solo se dedican a la labor educativa y que no son padres una $M=2.5714$, con un $DE=0.75593$ en la carga laboral. Para detectar si la diferencia en sus medias era estadísticamente significativa se calculó una prueba T para muestras independientes, siendo el valor de $t(58) = 1.143$, $p= .258$, $r=7.68$, lo cual indica que la significación es mayor de .05.

Por otra parte, en Horarios Extra los docentes que son padres de familia reportaron una $M=2.4348$, con un $DE=1.08837$, mientras que los profesores que sólo se dedican a la labor educativa y que no son padres presentaron una $M=2.1429$ con $DE=1.40642$ en la extensión de horarios. De igual modo se determinó la diferencia de medias, se corrió la prueba de Levene

$F=1.3733$ y la significación estadística asociada es de $p=0.246$ lo cual indica una igualdad de varianzas, siendo el valor de $t(58) = .819$, $p<.416$, $r=7.14s$, lo cual indica que la significación es mayor que .05.

Con base en el análisis realizado podemos definir que la H1 se rechaza ya que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ya que el valor de $p>0.05$

Prueba de hipótesis 2

H2: Las profesoras que son madres de familia presentan mayor carga laboral y horarios más extendidos en esta nueva modalidad a diferencia de las mujeres que son profesoras, pero no madres de familia.

Las profesoras que son madres de familia presentaron una $M= 2.8214$ con un error estándar de $DE= .10356$, por otro lado, las mujeres que son docentes, pero no madres de familia obtuvieron una $M=2.6667$ y un $DE=.16667$. La prueba de Levene arrojó $F= .686$ mientras que $p= .413$, lo cual indica una igualdad de varianzas. Y la prueba T de student para muestras independientes arrojó valor de $t(35) = .752$, $p<.457$, $r=7.9$, lo cual indica que la significación es mayor que .05.

Las docentes madres de familia, en sus horarios en esta nueva modalidad de trabajo presentaron una $M= 2.6071$ y un $DE=.21418$, en cambio las profesoras que no son madres de familia cuentan con un valor en la $M= 2.3333$ y un $DE=.44096$. La prueba de homogeneidad de varianzas arrojó $F= .019$; $p=.890$ lo cual indica que hay una igualdad de varianzas al ser P mayor que .05. El valor de $t(35) = .606$, $p<.548$, $r=7.36$ esto indica que la significación es mayor que .05

Con base en el análisis, la H2, se rechaza, puesto que no existen diferencias estadísticamente significativas en ambos grupos ya que el valor $p>0.05$

Discusión

Con base en la investigación realizada encontramos que los niveles de confiabilidad de la Guía de referencia II que comprende la NOM. 035 son aceptables de manera general situación que difiere al momento de aplicar por categorías el instrumento, puesto que hay factores que comprenden la norma que obtuvieron un puntaje menor en cuanto a los coeficientes de confiabilidad. De acuerdo con Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020) en su artículo brindan una crítica a la Nom. 035 y a sus propiedades de validez y confiabilidad puesto que al aplicar este cuestionario concluyeron que de manera general la prueba es muy confiable, pero por factores esta misma tiende a bajar los niveles de validez y confiabilidad por lo cual recomiendan agregar y eliminar algunos ítems que comprenden la prueba para así hacerla más fiable.

Actualmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la institución encargada de difundir esta NOM. Por esta razón, es de suma importancia seguir analizando los niveles de confiabilidad y validez, para así poder aplicar de manera práctica la evaluación y a su vez obtener resultados que permitan un adecuado análisis y sobre todo una intervención satisfactoria. Cabe mencionar que en esta investigación sólo se utilizó una muestra de 60 participantes, situación que sin duda puede ser un factor determinante en los valores obtenidos. Así mismo, la Guía de referencia II no comprende las condiciones de la nueva normalidad por ello se debe replantear la estrategia de medida con la finalidad de obtener factores de riesgo psicosocial de acuerdo a las condiciones del contexto.

De acuerdo con la investigación, ésta nos pudo arrojar que las mujeres tienen presencia importante en la educación puesto que de 60 participantes el 61.7% fueron mujeres, en comparación con otra investigación se encontró que se obtuvieron valores cercanos a los encontrados en la investigación, en este se utilizó la NOM. 035 con la finalidad de evaluar los

factores de riesgo en los trabajadores, en esta investigación el 75% de la muestra fueron mujeres mientras que solo el 25% hombres (Colmenares, 2019).

A pesar de que el puntaje fue menor en esta investigación la muestra en general refirió que solo algunas veces, para ser más específicos el 33% han hecho uso de horarios extendidos por actividades relacionadas con el trabajo mientras que en el artículo de Colmenares (2019) 79.5% demostró que han hecho uso de horarios extendidos de trabajo, en el análisis que se llevó a cabo de la investigación realizada encontramos dimensiones con riesgo alto, medio y muy alto mientras que en Colmenares (2019) en los demás factores los puntajes fueron bajos.

Otro estudio realizado por Muñoz *et al.* (2020), en trabajadores administrativos de una institución del Estado de México, demostró que existen factores de riesgo psicosocial internos y externos, por lo cual, sugirió que se hiciera un análisis exhaustivo por puesto y en los diferentes niveles que comprenden la institución para así integrar una intervención que reduzca los factores de riesgo psicosocial dentro de la institución. Esta cuestión nos lleva a analizar si es correcto evaluar a los docentes por igual o se requiere de integrar y discriminar algunos ítems de acuerdo con las necesidades de cada educador.

Con base en la clasificación de la Guía de Referencia II Factores de Riesgo psicosocial, encontramos que el puntaje general de esta fue de 82.92 lo cual nos indica que los docentes se encuentran en un nivel de riesgo alto. Por ello se deben considerar cada una de las dimensiones que comprenden el instrumento pues derivado de ello se podrán hacer las recomendaciones específicas e intervenir en la dimensión de mayor afectación.

Una vez realizados los análisis se determinó que la H1 se rechaza, ya que no existieron diferencias estadísticamente significativas en los grupos de carga laboral y horarios de trabajo referentes a padres y no padres de familia.

Por otro lado, se pudo conocer que existieron diferencias en la hipótesis planteada por ello la H2 es rechazada ya que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ambos grupos, para mujeres madres de familia y las que no lo son.

Derivado de estos análisis, se debe considerar que para poder llevar a cabo comparaciones más precisas se tienen que incluir las condiciones domésticas, familiares, responsabilidades y demás entre hombres y mujeres, así como las diversas condiciones sociales, culturales, económicas y políticas que engloban a los participantes puesto que la Guía de Referencia no las recupera, situación que no permite realizar un análisis profundo en el desarrollo de los factores de riesgo psicosocial en los docentes.

Al no aceptarse las hipótesis la investigación no cumple con el objetivo de comparar a los docentes padres y no padres de familia, sin embargo, al considerar la clasificación de las dimensiones que comprenden el instrumento aplicado podemos encontrar que para la dimensión “Carga de trabajo” el puntaje de riesgo es muy alto situación que debe facilitar en un futuro las investigaciones acerca de qué actividades en concreto son las que los docentes consideran como una carga. Por consiguiente, para las demás dimensiones del instrumento se obtuvieron valores de riesgo en “alto” y “medio” lo cual reafirma que se debe analizar a fondo las características del trabajo docente con la finalidad de adecuar un instrumento que mida realmente los factores de riesgo psicosocial a los cuales ellos se exponen.

Sin duda esta investigación cuenta con determinadas características que pudiesen limitarla, un ejemplo de ello es el tamaño de la muestra, puesto que, al ser sólo 60 participantes, los grupos pueden contar con cantidades muy pequeñas para poder comparar de manera adecuada, por esta razón se sugiere aplicar el instrumento en un grupo más grande que permita aglomerar de manera adecuada para obtener valores significativos.

Otra situación que puede verse afectada es la confianza del instrumento aplicado, ya que al ser menos participantes los coeficientes tienden a ser menores.

Esta investigación no sólo pretende aportar datos, sino más bien, implementar una solución ante la nueva modalidad de trabajo que se ha presentado, recordemos que las estrategias educativas son diversas, además de que, las condiciones en las cuales se está laborando han traído consigo la innovación en el sector educativo, pero, para poder garantizar la eficacia se debe cuidar del personal, y eso se logra eliminando aquellos factores de riesgo psicosocial que puedan alterar la estabilidad física y mental de los docentes.

Conclusiones

Esta investigación se realizó con la finalidad de encontrar factores de riesgo psicosocial en docentes de educación Telesecundaria en el municipio de Espinal del estado de Veracruz ante la nueva modalidad de trabajo. Una vez que se llevó a cabo este análisis, la comparación entre grupos permitió determinar si los docentes con hijos presentaban mayor carga laboral y horarios extra que aquellos profesores que sólo se dedicaban a la labor educativa. Así mismo se analizó a las mujeres que no tienen hijos y son profesoras con aquellas mujeres que son madres de familia y docentes para conocer si es que existe mayor carga laboral y horarios más extendidos que en el primer grupo.

Como ya se mencionó, las condiciones de vida actual están obligando a los diferentes sectores de la población a innovar y a implementar estrategias que sean factibles no sólo para el sector salud, sino para todas las áreas que comprenden la vida del ser humano. La pandemia por COVID-19, nos ha demostrado que hoy más que nunca debemos mantener una salud no sólo física, sino también mental, ello derivado del confinamiento en el cual nos debemos desarrollar, por ello, y aunado a esto la educación ha sufrido un cambio drástico, puesto que, hasta el día de hoy las clases son en casa y con los recursos que cada uno de los participantes tiene a su alcance.

Por esta razón en esta investigación, aunque se rechazaron las hipótesis planteadas pretende otorgar datos que sean de ayuda en la elaboración de un plan de trabajo que permita a los docentes poder desempeñarse desde casa sin la necesidad de caer en factores de riesgo psicosocial ante las nuevas formas. Como se pudo analizar, un factor determinante en la labor docente fue el ser o no padre de familia, puesto que derivado de ello, la carga laboral fue más o menos, según el grupo perteneciente, así mismo los horarios extra en mujeres madres de familia fueron un factor determinante.

Basado en todo esto, se debe considerar este estudio para ahondar más en temas de género e igualdad, puesto que, como se pudo observar las mujeres con hijos fueron las que más participaron y mayores valores obtuvieron, cuestión que debe invitarnos a analizar si es que realmente se están considerando todos los factores que engloban el ser madre con ser trabajadora, puesto que nos brinda la oportunidad de investigar si es que existe realmente más estrés en las mujeres madres de familia que en los hombres que lo son y en aquellas mujeres que no cuentan con hijos.

Por esta razón, para poder realizar una comparación plausible debemos reconocer que actualmente y con base en el artículo de Cacique (2008) las mujeres siguen siendo las que realizan la mayoría de las tareas que comprende el hogar, las cuales van desde labores domésticas hasta el cuidado y educación de los hijos, como también procurar adultos mayores o familiares en ciertos casos, y estas a pesar de tener una vida laboral activa cumplen también como amas de casa teniendo toda la carga y responsabilidad del trabajo doméstico. Por ello para poder determinar en futuras investigaciones la carga laboral en mujeres y hombres, es pertinente incluir en las estrategias de medición las labores domésticas a las cuales se ven sujetos ambos géneros, para con ello poder determinar si es que existe más o menor carga laboral en los grupos que se comparen.

Con base en Jiménez y Moyano (2008) encontramos que si existe un equilibrio entre las actividades laborales y domésticas mayor será la satisfacción no sólo en el trabajo sino también en casa. Por esta razón, es importante realizar un instrumento que incluya las condiciones sociales y culturales en las que se desarrollan los participantes, así como también la ayuda que se tiene en casa tanto al momento de organizar las actividades domésticas como al momento de llevarlas a cabo, puesto que esto va a permitir llevar a cabo una diferenciación más precisa.

Otro punto importante a considerar sin duda es el hecho de ser hombre, trabajador y padre de familia, ya que el rol actualmente es compartido con las mujeres y es otro factor que debe motivarnos a investigar si es que estos sujetos que han optado por asumir su responsabilidad presentan los mismos niveles de estrés, ansiedad, adaptación y desempeño dentro de su centro de trabajo.

Sin duda, el hecho de contar con una norma que contribuya a conocer los niveles de riesgo psicosocial de los trabajadores debe fomentar a replantear esta y elaborar una norma que no sólo incluya a trabajadores de empresas sino más bien que se enfoque en la labor docente de acuerdo a cada zona y sus respectivas condiciones sociales, culturales, demográficas, económicas y demás. Pues, derivado de ello, la probabilidad y viabilidad de elaborar planes y programas adecuados será mucho mayor, y basado en esto el contar con una estrategia para las emergencias sanitarias futuras va a permitir que exista menos fricción y que los docentes, alumnos y padres puedan adaptarse a la nueva normalidad sin la necesidad de caer en situaciones que afecten no sólo su salud física, sino también mental, ya que la Guía de Referencia II al ser un instrumento general, cuenta ya con algunos años de elaboración, situación que deja al descubierto el hecho de que este instrumento no contempla la situación actual, es decir la nueva normalidad en la cual nos desarrollamos. Es por esto que se recomienda incluir en este instrumento reactivos que permitan conocer la situación actual, para que así, como ya se mencionó contar con estrategias que incluyan este tipo de modalidades de trabajo.

De acuerdo con un artículo de Cascón (2020), este describe como durante esta pandemia el desarrollo de aplicaciones y webs se hizo presente, actividad que sin duda ha sido de ayuda para la mayoría de los sectores de la población puesto que, estas, han contribuido a tener un mejor afrontamiento durante el aislamiento. Esto se debe analizar desde el punto de vista educativo, que es lo que esta investigación abarcó, puesto que, al haber más aplicaciones y

páginas web se debe buscar la brecha para poder llegar hasta las zonas donde el acceso a las tecnologías no está presente. Otra situación que sin duda es favorable con el desarrollo de estas tecnologías, es el uso de la psicología para colaborar en la reducción de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, puesto que, al contar con estas herramientas el trabajo en casa debe ser más factible para los sujetos, con la finalidad de poder atender asuntos familiares y, a su vez, reducir pensamientos negativos acorde a la situación que estén atravesando.

Sin duda es importante continuar investigando acerca de los factores de riesgo psicosocial, y sobre todo de aquellos que se presentan más en la labor docente de las y los profesores, puesto que las condiciones de vida en las que nos estamos desarrollando deben permitir generar nuevas alternativas de trabajo que no afecten de manera emocional ni física la labor diaria de estos. Por esta razón como ya se mencionó se debe ajustar un instrumento o de preferencia elaborar uno que incluya como tal las labores de los docentes en sus diferentes niveles, ocupaciones y zonas puesto que además se deben considerar factores sociodemográficos que influyen de manera directa en el desarrollo de los docentes. Para ello la investigación cualitativa apunta a ser una herramienta útil en el descubrimiento de estas condiciones, así como la investigación cuantitativa que en un futuro permita estandarizar las situaciones de riesgo psicosocial y arrojar valores que permitan intervenciones eficaces que no sólo beneficiarían a los profesores sino también a los alumnos.

Al ser esta una investigación realizada en el municipio de Espinal perteneciente a la Sierra Norte del estado de Veracruz, México, hay que contemplar situaciones ajenas a lo que la guía de referencia comprende, ya que ésta no incluye las condiciones culturales, sociales de los sujetos que participaron, puesto que muchos de los profesores en ocasiones trabajan en zonas marginadas donde los diferentes idiomas, costumbres y cultura influyen en la manera de laborar.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial no sólo debe proporcionar el conocer de la afectación en los trabajadores, si no también debe generar una intervención adecuada para cada sector de trabajo. Por ello, esta investigación pretende generar una solución para los docentes no sólo en factores de riesgo dentro del trabajo, sino también recuperando todas y cada una de las condiciones culturales y sociales, económicas, a las cuales se enfrentan día con día los profesores los cuales se esfuerzan por brindar las mejores herramientas en un país donde la educación y la labor docente siguen siendo foco de críticas.

Referencias:

- Aranda, C., Pando, M., Ronquillo, J. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 25-38.
- Artopoulos, A. (2020). COVID-19: ¿Qué hicieron los países para continuar con la educación a distancia? (1. Pp. 2-6). *Argentinos por la educación*.
- Barbero, M. (2020). Compromiso y esfuerzo de docentes sin horarios: el desafío de enseñar en tiempos de pandemia. *El periódico*, pp.1. <https://el-periodico.com.ar/contenido/99797/el-desafio-de-educar-en-tiempos-de-pandemia>.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral* (1. Pp.1-30). Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bravo, E., & Magis, C. (2020). La respuesta mundial a la epidemia del COVID-19: los primeros tres meses. 1, (1), pp.3-8.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. *Revista De Currículum Y Formación De Profesorado*, (6(1-2), pp.1-10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=56751267012>.
- Cáceres, J., Jiménez, A., & Sánchez, M. (2020). Cierre de Escuelas y Desigualdad Socioeducativa en Tiempos del Covid-19. Una Investigación Exploratoria en Clave Internacional. *Revista Internacional De Educación Para La Justicia Social*, (9 (3), pp.199-221. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.011>.

- Cáceres, V., Gill, N., & Galeano, M. (2020). Incertidumbre docente por pandemia covid-19. Especial edición COVID Vol. 1 Num. 1), pp. 96-108.
- Casique, I. (2008). Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México. Papeles de POBLACIÓN, 55 (1), 173-198.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v14n55/v14n55a8.pdf>
- Camacho, J. (2015). La informalidad del Teletrabajo en México. Revista Internacional Y Comparada De relaciones laborales y derecho del empleo, (3(3), pp.1-21.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos - Derechos Y Valores, 20(40), pp.159-172.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. Revista digital FCE UNLP, (8), pp.61-73.
- Carrión, M., & Hernandez, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. Salud Uninorte, (34(3), pp.705-714.
- Cascón, D. (2020). Tecnologías para luchar contra la pandemia Covid-19: geolocalización, rastreo, Big data, SIG, inteligencia artificial y privacidad. Profesional De La Información, 29(4).
<https://doi.org/10.3145/epi.2020.jul.29>
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y., & Vries, W. (2010). Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS Un libro práctico para investigadores y administradores educativos (1. Pp. 8-164). © EDIPUCRS.

Castro, P., Cruz, E., Hernandez, J., Vargas, R., Luis, k., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana De Ciencias*, (5(6), pp.118-127.

Colmenares, J., Guzmán, O., Cordero, I., Lara, R. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco. *Revsaljal* (6) (1). 64-69.

Covarrubias, A. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(35), 183-217.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S140594362012000100008&lng=es&tlng=es.

Chiang, M., Martin, J., & Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (1. Pp.142-218). Universidad Pontificia Comillas.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento Y Gestión*, (45), pp.58-81.
<http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>.

Cruz, G., & Matus, D. (2019). ¿Por qué regresé a la escuela?” Abandono y retorno escolar desde la experiencia de jóvenes de educación media superior. *Perfiles Educativos*, (XLI) 16), pp.8-26. DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.165.58713>.

Del Hoyo, M. (2018). Estrés Laboral (1. Pp.5.37). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

DOF. Diario Oficial de la federación.

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

Enciso, P., Valle, M. Y Alfaro, P. Factores relacionados al abandono de lactancia materna exclusiva en mujeres trabajadoras dependientes de una institución pública febrero-abril 2019. Rev. Tzhoecoen. Vol. 12 / N.º 1, pp. 91-105

Escalante, M. (2017). La sobrecarga de trabajo y su relación con el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas textiles del cantón Ambato que pertenecen a la Cámara de Industrias de Tungurahua. Trabajo de Titulación. Ambato – Ecuador

Estrada, J. (2015). Ergonomía básica (1. Pp.155-240). Ediciones de la U.

Esquiaqui, g., y Escobar, w. (2012). Estructura organizacional y estrategia empresarial (Seminario de grado). Universidad Militar Nueva Granada.

Fernández, M., Hernandez, D., Nolasco, R., de la Rosa, R., & Herrera, N. (2020). Iniciativa de Educación con Equidad y Calidad del Tec de Monterrey. Escuela de Gobierno y Transformación Publica.

Fernández, S., Cordero, J., & Córdoba, A. (2002). Estadística descriptiva (2)(Pp.9-43). ESIC.

Flores, E., Miranda, M., & Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: como elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista Alergia México, 64(3), 364-370.

Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo – Ginebra: OIT, 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama De La Comunicación*, (10), pp.1-15. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=323927060015>.
- García, A. (2017). Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante de UPIBI-IPN. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, (4(7)), pp. 1-12,
- García, A. (2020). *Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales* (1st ed., pp. Pp.190-234). Pirámide.
- Gobierno de México: https://nuevanormalidad.gob.mx/files/Acuerdo_Salud_290520_VES-1.pdf?
- Gomez, G., 2020. Consecuencias De Las Propuestas Educativas En La Salud Socioemocional De Diversos Actores Educativos. [online] Redalyc.org. Available at: <<https://www.redalyc.org/jatsrepo/270/27063237005/movil/index.html>>
- Gutiérrez, P., & Piedrabuena, M. (2011). Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente. *Escuela*, (4), pp.1-8.
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6) (Pp. 2-352). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hurtado, F. (2020). La educación en tiempos de pandemia: los desafíos de la escuela del siglo XXI. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, (44), pp. 176-187.
- IMSS (2020). *Estrés Laboral*. <Http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum* (Talca), 23(1), 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Juárez, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio *Investigación en Salud*. *Investigación En Salud*, 9(1), pp. 57-64.
- Juárez, O. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones (1) (Pp-7-29). Grupo Editorial Patria S.A. De C.V.
- CEPAL UNESCO (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?Locale=es>
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada* (12th ed., pp. Pp.25-77). Lex Nova S.A.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). OMS | La organización del trabajo y el estrés. Who.int. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.
- Lechuga, J., Ramírez, G., Guerrero, M. (2018) Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Redalyc* 15(43).
- Loris, J. y Solanas, J. (2016) UGT Aragón Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral (1) (Pp.21- 23).
- Luceño, L., García, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Dupsykhé. Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), 95-108.

- Mansilla, F., Garcia, J., Gamero, C., & Congosto, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y seguridad del trabajo*, 56(219), pp.147-157.
- Mariño, J. (2011). Diseño de puestos de trabajo en una organización local de gestión de la actividad física y el deporte. *Ciencia En Su PC*, 3(1), pp. 52-66.
- Martin, Q., Cobero, T., & Paz, Y. (2008). Tratamiento estadístico de datos con SPSS (1) (pp. Pp.1-528). Thomson.
- Marenco, A., & Avila, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances De La Disciplina*, (vol. 10, núm.. 1), pp. 91-100.
- Matus, J. Estadística descriptiva e inferencial I (1)(Pp-12-45). Leonel Bello y Javier Cruz.
- Mejía, J., Silva, C., & Rueda, Y. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el covid-19. *Revista De Investigación En Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad Y Salud En El Trabajo –GISST*, 1(1), pp.133-143.
- Meseguer, M., Soler, I., Garcia, M., Sáenz, C., & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19(2), pp. 225-230.
- Mondelo, P., Gregori, E., Blasco, J., & Barrau, P. (1998). Ergonomía 3 diseño de puestos de trabajo (1) (Pp.13-67). UPC.

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), pp.4-15.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (1) (Pp. 4-47). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Múnera, M., Sáenz, M., Cardona, D. (2013) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Rev. CES Med.*;27(2):163-175
- Muñoz, R., González, C., Martínez, M., Sánchez, H., Medina, D., Cruz, J. (2019). Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el desempeño de labores administrativas. *CITEC* (4), pp. 1-11.
- OCDE (2017). *Building an Inclusive México, Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing, París.
- OIT: (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. (35 (1), pp. 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Oviedo, A., & Pastrana, M., (2020). Relaciones interpersonales de los funcionarios de la empresa Transporte Trasbordar S.A.S en la ciudad de Montería: Estado y recomendaciones desde la

actividad Física. Proyecto de investigación, como opción de trabajo de grado y como requisito de grado para obtener el título de licenciado en Educación Física, Recreación y Deporte. Asesor: msc. Willinton Watts. Pp. 1-14

Paredes, A., Inciarte, A. Y Walles, D. (2020). Educación superior e investigación en Latinoamérica: Transición al uso de tecnologías digitales por Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (3), 98-117.

Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. No probabilísticas. *Política Y Cultura*, (13), pp. 263-276. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=26701313>.

Perez, E. (2020). Desigualdad y rezago. El sistema educativo mexicano al Resumen: desnudo frente a la pandemia del COVID-19. *Entramados*, (Vol.7 Num.7), pp. 36-41.

Pujol-Cols, J. Y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2),248-252. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=993/99315569010>

Raffo, E., Raez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), pp. 70-79.

Ramírez, A. (2020). "Consecuencias del Cierre de Escuelas por el Covid-19 en las Desigualdades Educativas". *Revista Internacional De Educación Para La Justicia Social*, (9 (3), pp.1-14.

- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), pp.72-84.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores.*, 1(25), pp.3-18.
- Rieble, S. y Viteri, A. (2010). Hablemos de Política Educativa América Latina y el Caribe. *Educación más allá del COVID-19.* (1) BID.
- Rio, C. (2020). *Guía de ética profesional en psicología clínica* (1) (Pp.1-197). Pirámide.
- Ribera, S. (2014). "Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (home office)." *guatemala de la asunción.* Pp.21-28
- Rubbini, N. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En *Memoria Académica.* Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
- Russo, S., 2020. "Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo de una universidad privada de la ciudad de Quito, en el período académico 2020-3, en el marco del COVID-19". <<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3956/1/Stephanie%20Nicole%20Russo%20Rodr%C3%ADGUEZ.pdf>>
- Ruiz, G. (2020). Covid-19: pensar la educación en un escenario inédito. *Revista mexicana de investigación educativa*, 25(85), 229-237. Epub 17 de agosto de 2020. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000200229&lng=es&tlng=es.

- Salas, G. (2020, abril). Una reflexión sobre los retos en educación en el nuevo comienzo en México. Memorias del Quinto Congreso Internacional de Investigación en Socioformación y Sociedad del Conocimiento (CISFOR-2020). Congreso conducido por el Centro Universitario CIFE, Cuernavaca, México. Descarga de: <https://cife.edu.mx/recursos>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), pp.67-75.
- SEV.(2020) Secretaria de Educacion de Veracruz.<https://www.sev.gob.mx/v1/servicios/anuario-estadistico/>
- STPS. (2020) https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf
- Uribe, J., Gutiérrez, Julia., & Amézquita, A. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y administración*, 65(1), e147. Epub 24 de abril de 2020.<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>
- Urquijo, J. (2008). La Remuneración del Trabajo (1)(Pp.13-98). Universidad Catolica Andres Bello.
- Valenzuela, N., Buentello, C., & Ramos, G. (2015). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 1(1), 945-963.

- Ventura, J., & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=773/77349627039>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol11.iss33.7>
- Vieco, G., & Avello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 3(2), pp. 354-378. [https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544](https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544)
- Vilaret, A., & Ortiz, A. (2013). Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. *Eidos*, (6), pp.36-47.
- Villafuerte, J., Bello, J., Pantaleón, Y., & Bermello, J. (2020). Rol de los docentes ante la crisis del covid-19, una mirada desde el enfoque humano. *Revista Electrónica Formación Y Calidad Educativa (Refcale)*, (vol8. Num.1), pp.134-149.
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, (16(2), PP.193-202.
- Zapata, R., & Gálvez, P. (2019). Satisfacción laboral, cultura organizacional y sentimiento de pertenencia en un centro de fitness premium. *Revista De Ciencias De La Actividad Física Y Del Deporte*, (53), pp.5-46.

Anexos

1. Consentimiento informado

La siguiente investigación es realizada por la alumna Harlem Rodríguez Álvarez, alumna de noveno semestre de la licenciatura en psicología por parte del Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED), de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). La supervisión está a cargo de la asesora Maestra Mirna Elizabeth Quezada del Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia por parte de la UNAM y la Facultad de Estudios superiores Iztacala.

Como parte del Seminario de Titulación de la carrera en Psicología, se busca, mediante una investigación, conocer los factores de riesgo psicosocial que han presentado los docentes de Telesecundaria en esta nueva forma de trabajo a causa del COVID-19, por esta razón se solicita su colaboración para responder el instrumento que aquí se presenta, con la finalidad de poder generar estrategias a futuro que permitan el afrontamiento y el poder manejar una nueva modalidad de trabajo.

El instrumento aquí presentado se responde en un aproximado de 10 a 15 minutos.

Esta investigación es con fines educativos y no se lucrará con la información que aquí se proporcione.

La participación es totalmente voluntaria, por esta razón los datos que aquí se recaben serán usados única y exclusivamente para poder proceder con la investigación. Las respuestas recolectadas serán anónimas.

Si usted desea participar debe dar clic en Sí, de lo contrario es No, cabe mencionar que al aceptar resolver este instrumento lo hace bajo voluntad propia y considerando otorgar la respuesta que más se asemeje a su situación actual.

2. Cuestionario sociodemográfico

1. Edad (años cumplidos)
2. Sexo
3. Estado civil
4. ¿Cuántas personas contándose a usted mismo, viven en su casa?
5. ¿Es usted padre / madre de familia?
6. ¿Cuántos hijos tiene? (Coloque 0 si no tiene hijos)
7. ¿Cuenta con computadora o laptop en casa para trabajar?
8. ¿Comparte su equipo de cómputo con algún miembro de su familia para sus actividades diarias?
9. ¿Cuenta con teléfono celular con acceso a internet?
10. ¿Comparte su dispositivo móvil con algún otro miembro de su familia para sus actividades diarias?
11. ¿En casa hay internet?
12. ¿La mayoría de sus alumnos cuentan con acceso a internet?
13. ¿La mayoría de sus alumnos tienen acceso a una computadora?
14. Su carga laboral en esta nueva modalidad de trabajo es:
15. ¿Considera que sus actividades familiares restan tiempo a su actividad docente?
16. ¿Considera que su actividad docente resta tiempo a sus relaciones familiares?

3. Guía de Referencia II

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma, y no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por aquellos centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1, inciso a), de la presente Norma, se podrá realizar aplicando el cuestionario siguiente:

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
5	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					

9	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					
---	---	--	--	--	--	--

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
11	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
12	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
13	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
15	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
16	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
17	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
19	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
20	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
21	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					

22	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					
----	---	--	--	--	--	--

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
24	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
25	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
26	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
27	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
29	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
30	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
31	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
32	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
33	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
34	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
35	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
36	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
37	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					

38	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
39	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
40	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar atención a padres de familia:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Atiendo a padres muy enojados					
42	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
43	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					

Soy jefe de otros trabajadores:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores que supervisa.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
44	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
45	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
46	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

II.1 El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo.

II.2 Para la aplicación del cuestionario deberán cumplirse, al menos, las condiciones siguientes:

a) Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá:

- 1) Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas;
- 2) Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar;
- 3) Explicar el objetivo de la evaluación;
- 4) Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada por el trabajador (ver Guía de referencia V Datos del trabajador) y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo;
- 5) Dar instrucciones claras sobre: la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; que se conteste el cuestionario completamente; que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideren las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con sinceridad, y
- 6) Iniciar la aplicación en el orden siguiente: en primer lugar, del cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial y, en segundo lugar, en su caso, realizar el llenado de la ficha de datos generales sobre el trabajador.

b) Durante la aplicación del cuestionario se deberá:

- 1) Propiciar un ambiente de respeto y confianza;
- 2) Permitir una comunicación fluida entre los trabajadores y evaluador;
- 3) Aclarar dudas y brindar apoyo a los trabajadores que lo requieran;
- 4) Verificar que las indicaciones proporcionadas hayan quedado claras;
- 5) Evitar interrumpir a los trabajadores cuando realicen sus respuestas, y
- 6) Evitar conducir, persuadir o dirigir respuestas, y

c) Después de la aplicación del cuestionario se deberá:

- 1) Recoger cada cuestionario y verificar que hayan sido respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras, y

- 2) Comprobar que la cantidad de cuestionarios entregados corresponda con la cantidad de cuestionarios respondidos, y que a su vez corresponda con el tamaño mínimo de la muestra.

II.3 La calificación de cada cuestionario deberá realizarse con base en lo siguiente:

- a) Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial deberán ser calificados, de acuerdo con la puntuación de la Tabla 2 siguiente:

Tabla 2

Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	0

- b) Para obtener la calificación se deberá considerar la Tabla 3 que agrupa los ítems por categoría, dominio y dimensión, y proceder de la manera siguiente:
- 1) Calificación del dominio (C_{dom}). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
 - 2) Calificación de la categoría (C_{cat}). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría, y
 - 3) Calificación final del cuestionario (C_{final}). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario;

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2
		Condiciones deficientes e insalubres	1
		Trabajos peligrosos	3
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	4, 9
		Ritmos de trabajo acelerado	5, 6
		Carga mental	7, 8
		Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43
Cargas de alta responsabilidad		10, 11	
Cargas contradictorias o inconsistentes		12, 13	
Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	20, 21, 22	
	Limitada o nula posibilidad de desarrollo	18, 19	
	Limitada o inexistente capacitación	26, 27	
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16
		Influencia de las responsabilidades familiares	17
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	23, 24, 25
		Características del liderazgo	28, 29
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	30, 31, 32
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	44, 45, 46
	Violencia	Violencia laboral	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

c) Los resultados de cada cuestionario deberán encontrarse entre los rangos siguientes:

1) Para la calificación final:

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{final} < 20$	$20 \leq C_{final} < 45$	$45 \leq C_{final} < 70$	$70 \leq C_{final} < 90$	$C_{final} \geq 90$

2) Para la calificación de la categoría:

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 3$	$3 \leq C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 9$	$C_{cat} \geq 9$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 20$	$20 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 40$	$C_{cat} \geq 40$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$4 \leq C_{cat} < 6$	$6 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 12$	$C_{cat} \geq 12$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 28$	$28 \leq C_{cat} < 38$	$C_{cat} \geq 38$

3) Para la calificación del dominio:

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 9$	$C_{dom} \geq 9$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$20 \leq C_{dom} < 24$	$C_{dom} \geq 24$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Liderazgo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$C_{dom} \geq 11$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$

II.4 A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto, con base en la Tabla 4 siguiente:

Crterios para la toma de acciones

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

- 1) Evaluación específica: Aquella que se integra por el estudio a profundidad de los factores de riesgo psicosocial a través de instrumentos cuantitativos (cuestionarios), cualitativos (entrevistas) o mixtos y, en su caso, clínicos, capaces de evaluar el entorno organizacional y el efecto a la salud de los trabajadores para establecer las medidas de control y seguimiento de estos factores. Por ejemplo, la identificación del síndrome de estar quemado por el trabajo (*burnout*) o acoso psicológico (*mobbing*), entre otros.

(DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, 2018)