



GOBIERNO DEL  
ESTADO DE MÉXICO



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES IXTAPALUCA  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TESIS DE MAESTRIA  
DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EVITAR FACTORES DE  
RIESGOS PSICOSOCIAL QUE INCIDEN EN EL RENDIMIENTO DE  
DOCENTES DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE  
IXTAPALUCA

EMPRESA  
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAESTRO(A) EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA

LCDA. KAREN ANAHÍ GARCÍA BOCANEGRA

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

IXTAPALUCA, JULIO 2023

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

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

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

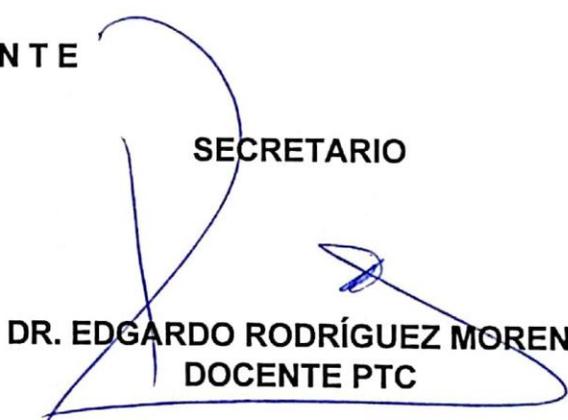
Los abajo firmantes, Miembros del Jurado para Examen de Grado de Maestría, hacen CONSTAR que, habiendo revisado el trabajo de tesis desarrollado por LCDA. KAREN ANAHÍ GARCÍA BOCANEGRA, bajo el título "DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EVITAR FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL QUE INCIDEN EN EL RENDIMIENTO DE DOCENTES DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA.", hemos dictaminado que ha sido aprobada y aceptada por el Comité asesor indicado, como requisito parcial para obtener el grado de Maestría en Administración, por lo que se autoriza su impresión.

**ATENTAMENTE**

**PRESIDENTE**

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

**SECRETARIO**

  
**DR. EDGARDO RODRÍGUEZ MORENO  
DOCENTE PTC**

**VOCAL**

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

**VOCAL**

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

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

## CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

En el Estado de México, la que suscribe **LCDA. KAREN ANAHÍ GARCÍA BOCANEGRA** estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que es autora intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección del **M.R.I. HUMBERTO ESPINOSA VEGA** y cede los derechos del trabajo "**DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EVITAR FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL QUE INCIDEN EN EL RENDIMIENTO DE DOCENTES DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA**", al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca para su difusión, con fines académicos y de investigación.

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

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

### AUTOR INTELECTUAL



**LCDA. KAREN ANAHÍ GARCÍA BOCANEGRA**

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

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

En el Estado de México, la que suscribe **LCDA. KAREN ANAHÍ GARCÍA BOCANEGRA**, estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que se responsabiliza por la autenticidad y originalidad del contenido del presente trabajo de Tesis titulado "DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EVITAR FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL QUE INCIDEN EN EL RENDIMIENTO DE DOCENTES DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA", el cual ha sido elaborado y presentado para la obtención del grado en la maestría en Administración.

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

### AUTOR INTELECTUAL



**LCDA. KAREN ANAHÍ GARCÍA BOCANEGRA**

## DEDICATORIA

*Con profundo amor y gratitud, dedico este proyecto de investigación a mi querida madre, Kandi Bocanegra. Su aliento inquebrantable, su infinito apoyo y su presencia constante han sido la fuerza impulsora detrás de mi superación. Cada uno de sus sacrificios ha sido un recordatorio del amor incondicional y la determinación que me han llevado hasta este punto.*

*A mi amado padre, Arturo García, le dedico este logro con admiración y agradecimiento. Desde temprana edad, me inculciste los valores de perseverancia, dedicación y confianza en mí misma. Tu ejemplo ha sido un faro en los momentos de adversidad, guiándome hacia la culminación de esta etapa tan significativa en mi vida.*

*A mi querida hermana, América García, le agradezco por ser no solo mi cómplice en esta travesía, sino también mi fuente constante de inspiración. Tus consejos sabios y tu sabiduría han sido un pilar en mi camino, brindándome el impulso y la determinación necesarios para alcanzar mis metas.*

*A mi apreciada colega, Daniela Bonilla, le dedico mi más profundo agradecimiento. Tu apoyo incondicional, tu compañía y tu paciencia han sido fundamentales en los momentos de dificultad. Tu presencia ha sido un recordatorio constante de la importancia de perseverar y superar los obstáculos en busca del éxito.*

*A mis demás familiares y amigos, les agradezco desde lo más profundo de mi corazón su influencia y apoyo de mi trayectoria académica y personal. Este proyecto de investigación es un testimonio de nuestro vínculo, de la confianza depositada en mí y del amor incondicional que me han brindado.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco con profunda emoción y gratitud a Dios, quien ha permitido que alcance una meta más en esta vida y comparta esta inmensa felicidad con mis seres amados.*

*Deseo expresar mi más sincero agradecimiento al M.T.R.I Humberto Espinoza Vega, quien ha sido un guía excepcional en este camino. Su invaluable asesoría, orientación y la transmisión de su vasto conocimiento y experiencia han sido fundamentales para el desarrollo y éxito de este proyecto.*

*Deseo expresar mi gratitud al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca por darme una oportunidad más de ser partícipe de esta institución. Estoy enormemente agradecida por tener acceso a un destacado equipo de profesores y programas educativos que han impulsado mi progreso académico de manera significativa. Su compromiso con la excelencia educativa y su respaldo constante han sido fundamentales para hacer posible esta meta.*

*Agradezco de antemano a todos los docentes y compañeros de esta institución por brindarme su experiencia y compromiso. Su colaboración ha enriquecido mi aprendizaje y ha hecho que este camino sea aún más significativo. Cada uno de ustedes ha dejado una huella en mi formación académica y personal.*

*En este momento de logro y gratitud, reconozco a todas las personas que han sido parte fundamental de mi trayectoria. Su apoyo, enseñanzas y aliento constante han sido el combustible que me ha impulsado a superar los desafíos y alcanzar mis metas.*

# ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	1
Abstract.....	3
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	4
CONTEXTO DE LA EMPRESA .....	7
Zona de estudios .....	7
Ubicación .....	7
Características de la empresa.....	10
Situación contextual de la empresa .....	11
1.1 Situación Problemática.....	13
1.2 Formulación del Problema .....	15
1.3 Justificación .....	16
1.3.1 Justificación teórica .....	18
1.3.1.1 Teoría basada en el estímulo .....	18
1.3.2 Justificación práctica.....	19
1.4 Hipótesis .....	21
1.4.1 Hipótesis general .....	21
1.4.2 Hipótesis específica.....	21
1.4.3 Variables .....	21
1.4.3.1 Variable dependiente .....	22
1.4.3.2 Variables independientes .....	22
1.5 Objetivos.....	24
1.5.1 Objetivo general.....	24
1.5.2 Objetivos específicos.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	25
2.1 Antecedentes de investigación .....	26
2.2 Marco histórico .....	30
2.2.1 Mitos sobre el estrés.....	31
2.2.2 Estresores .....	32
2.2.2.1 Estresores sociales.....	33
2.2.3 Estrés docente .....	36
2.2.4 Prevención del estrés .....	39
2.3 Bases Teóricas.....	41

2.3.1 Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social.....	45
2.4 Marco legal.....	49
2.4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	49
2.4.2 Normas Internacionales.....	50
2.4.3 Ley Federal del Trabajo.....	50
2.4.4 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 .....	51
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	52
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	53
3.1.1 Enfoque metodológico.....	54
3.1.2 Diseño de la investigación.....	55
3.1.3 Tipo de investigación.....	55
3.2 Población y muestra.....	56
3.2.1 Características de los participantes .....	56
3.2.2 Criterios.....	56
3.2.3 Procedimientos de muestreo.....	57
3.2.4 Tamaño de la muestra.....	59
3.3 Instrumentos.....	62
3.3.1 Validez y confiabilidad (Fórmula de la Hipótesis -comprobación estadística) .....	65
3.3.2 Aplicación (Gráficos).....	66
3.4 Procedimientos.....	71
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	77
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados .....	78
4.2 Pruebas de hipótesis .....	108
4.3 Presentación de resultados .....	120
4.3.1 Plan de acción .....	121
CONCLUSIONES.....	147
RECOMENDACIONES .....	149
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	150
GLOSARIO.....	154
ANEXOS.....	158

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Zona geográfica del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca.....	7
Figura 2. Diagrama tridimensional del modelo de demandas, control y apoyo social.....	46
Figura 3. Cuestionario de Identificación de riesgos psicosociales.....	66
Figura 4. Género.....	81
Figura 5. Edad.....	81
Figura 6. División a la que se pertenece.....	82
Figura 7. Accidente grave.....	82
Figura 8. Asaltos.....	83
Figura 9. Actos violentos.....	83
Figura 10. Secuestro.....	84
Figura 11. Amenazas.....	84
Figura 12. Riesgo.....	84
Figura 13. Esfuerzo físico.....	85
Figura 14. Accidente laboral.....	86
Figura 15. Tiempo extra.....	86
Figura 16. Memoria.....	87
Figura 17. Ser multifuncional.....	87
Figura 18. Horas extraordinarias.....	88
Figura 19. Días de descanso.....	89
Figura 20. Falta de tiempo.....	89
Figura 21. Actividades familiares.....	90
Figura 22. Desarrollo de nuevas habilidades.....	91
Figura 23. Aspiraciones.....	91
Figura 24. Descanso durante la jornada.....	92
Figura 25. Tiempo de actividades.....	92
Figura 26. Factor Desmotivación.....	93
Figura 27. Factor Desmotivación.....	93
Figura 28. Factor Desmotivación.....	94
Figura 29. Factor Desmotivación.....	94
Figura 30. Factor Desmotivación.....	95

Figura 31. Factor Presiones.....	95
Figura 32. Factor Presiones.....	96
Figura 33. Factor Presiones.....	96
Figura 34. Factor Presiones.....	97
Figura 35. Factor Ansiedad.....	97
Figura 36. Factor Ansiedad.....	98
Figura 37. Factor Ansiedad.....	98
Figura 38. Factor Ansiedad.....	99
Figura 39. Factor Ansiedad.....	99
Figura 40. Factor Depresión.....	100
Figura 41. Factor Depresión.....	100
Figura 42. Factor Depresión.....	101
Figura 43. Factor Depresión.....	101
Figura 44. Factor Depresión.....	102
Figura 45. Creencias Desadaptativas.....	103
Figura 46. Creencias Desadaptativas.....	103
Figura 47. Creencias Desadaptativas.....	104
Figura 48. Creencias Desadaptativas.....	104
Figura 49. Creencias Desadaptativas.....	105
Figura 50. Mal Afrontamiento.....	105
Figura 51. Mal Afrontamiento.....	106
Figura 52. Mal Afrontamiento.....	106
Figura 53. Mal Afrontamiento.....	107
Figura 54. Mal Afrontamiento.....	107

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 . Fiabilidad.....	73
Tabla 2. Estadísticas del elemento.....	73
Tabla 3. Matriz Kurt Lewin.....	78
Tabla 4. Evaluación de respuestas.....	79
Tabla 5. Fuerzas impulsoras.....	80
Tabla 6. Resultados de cuestionario para la identificación de riesgos psicosociales. ....	108
Tabla 7. Riesgos psicosociales.....	109
Tabla 8. Resultado de media muestral.....	110
Tabla 9. Suma del coeficiente “Desmotivación”.....	111
Tabla 10. Suma del coeficiente “Presiones”.....	112
Tabla 11. Suma del coeficiente “Ansiedad”.....	113
Tabla 12. Suma del coeficiente “Depresión”.....	114
Tabla 13. Suma del coeficiente “Creencias desadaptativas”.....	115
Tabla 14. Suma del coeficiente “Mal afrontamiento”.....	116
Tabla 15. Variación Entre los Tratamientos (VET).....	117
Tabla 16. Variabilidad de la sima del cuadrado de las desviaciones de los tratamientos (SCDDT).....	117
Tabla 17. Cálculo por tablas.....	118
Tabla 18. Comprobación de hipótesis.....	119
Tabla. 19. Descripción general.....	123
Tabla 20. Factor Desmotivación.....	125
Tabla 21. Factor Presiones.....	128
Tabla 22. Factor Ansiedad.....	132
Tabla 23. Factor Depresión.....	135
Tabla 24. Factor Creencias Desadaptativas.....	138
Tabla 25. Factor Mal Afrontamiento.....	142

## Resumen

El propósito principal de este estudio consistió en examinar el nivel de estrés experimentado por los profesores del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca en relación con los factores de riesgo psicosocial. Se llevó a cabo una investigación de tipo observacional, descriptiva, correlacional y transversal, empleando una muestra de 65 profesores, con el fin de identificar el grado de estrés asociado a su carga de trabajo.

Durante la etapa inicial, se implementó un cuestionario como instrumento de evaluación, el cual consistió en una combinación de los lineamientos establecidos en la NOM-035-STPS-2018 y la escala ED-6. Este cuestionario permitió medir seis dimensiones o factores que contribuyen al estrés, específicamente desmotivación, presiones, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas y mal afrontamiento. Es importante destacar que la validez de dicha escala ha sido respaldada por la investigación realizada por (Gutiérrez, Morán y Vásquez, 2005).

Posteriormente, se evaluó cada factor para identificar qué medidas establecer para evitar, disminuir o prevenir dichos riesgos, debido a que se tiene con un mayor impacto el factor “mal afrontamiento” con un 59.49%, seguido de las “creencias desadaptativas” con el 45.13% y la “presión” con un 41.67%.

Los datos recolectados fueron analizados por el modelo de Kurt Lewin y validados mediante el uso del software SPSS, asimismo, se utilizó la prueba de Chi cuadrada para comprobar y aceptar la hipótesis nula, lo que indica que al aplicar los instrumentos mencionados se puede llegar a la conclusión si los docentes del Tecnológico padecen de síndrome de Burnout, tanto en su ámbito personal como profesional.

Por ello, se empleó una metodología que combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de definir una propuesta que permita a la institución aumentar y garantizar la calidad de la vida laboral.

Como resultado final, se desarrolló un plan de acción en base a los hallazgos y se realizaron recomendaciones específicas para la empresa objeto de la investigación, con el propósito de que sean implementadas para mejorar aquellos aspectos que presentaron porcentajes desfavorables en el estudio.

## **Abstract**

The main purpose of this study was to examine the level of stress experienced by professors at the Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca in relation to psychosocial risk factors. An observational, descriptive, correlational, and cross-sectional investigation was conducted using a sample of 65 professors to identify the degree of stress associated with their workload.

A questionnaire was implemented as an evaluation instrument during the initial stage, combining the guidelines established in NOM-035-STPS-2018 and the ED-6 scale. This questionnaire allowed for the measurement of six dimensions or factors contributing to stress, specifically demotivation, pressure, anxiety, depression, maladaptive beliefs, and poor coping. It is worth noting that the validity of this scale has been supported by previous research conducted by (Gutiérrez, Morán, and Vásquez in 2005.)

Each factor was then evaluated to identify measures to avoid, reduce, or anticipate these risks, with the "poor coping" factor having the highest impact at 59.49%, followed by "maladaptive beliefs" at 45.13%, and "pressure" at 41.67%.

The collected data were analyzed using the Kurt Lewin model and validated through the use of SPSS software. The chi-square test was also employed to test and accept the null hypothesis, indicating that the mentioned instruments can lead to conclusions about whether the professors at the Tecnológico suffer from Burnout syndrome in both their personal and professional lives.

To achieve this, a methodology combining quantitative and qualitative approaches was employed to define a proposal that allows the institution to increase and guarantee the quality of working life.

As a final result, an action plan was developed based on the findings, and specific recommendations were made for the researched company, with the purpose of implementing improvements in the aspects that presented unfavorable percentages in the study.

# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

El trabajo ha existido desde que el hombre ha encontrado una actividad laboral para sobrevivir, sustentar y satisfacer cada una de sus necesidades básicas (comida, vestimenta, etc.), sin embargo, en todo ámbito laboral se han desarrollado agentes y acciones que no permiten que el colaborador imparta sus funciones de manera efectiva, ya que son expuestos a enfermedades patológicas y a accidentes de trabajo por la presión que la organización les ha plantado para el logro de objetivos, o de otro modo, por factores externos de los cuales no tenemos control y se viven día con día.

En la presente investigación se puede observar el plan de acción que se está proponiendo para prevenir, solucionar y/o disminuir aquellos factores de riesgo psicosocial (ergonómicos, físicos, químicos y biológicos) a los que se encuentran expuesto los docentes que imparten clases en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, asimismo, se pretende evitar y prevenir las enfermedades asociadas al estrés laboral, tales como trastornos mentales, problemas cardiovasculares, dolencias musculoesqueléticas, impactos sociales y desafíos organizacionales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), considera que México es de los países con mayor pobreza laboral y trabajo informal, pues según cifras de este organismo, más del 50% de sus trabajadores carecen de prestaciones, seguridad, protección social e ingresos insuficientes para cubrir necesidades básicas, por lo que, los trabajadores han accedido a estos puestos de trabajo debido a la falta de oportunidades, ingresos y solvencias económicas que existen en nuestro país. Asimismo, estos puestos han reflejado un alto nivel de enfermedades y problemáticas afectando directamente en el bienestar de los trabajadores y de las funciones que desempeña en su unidad laboral.

En esta investigación el objeto de estudio fue: El estrés laboral, y de la forma que influye en el rendimiento en la impartición de las clases de los docentes, por otro lado, se tiene un doble impacto, ya que como bien sabemos, en toda institución se tiene un alto índice de calidad para brindar el servicio correspondiente, en este caso, se les exige tanto a los administrativos como a los docentes de cada carrera que se brinde una atención al alumno de manera única, es decir, en el Tecnológico se cuenta con excelentes docentes de diferentes perfiles, sin embargo, cada uno debe hacer uso de

sus estrategias para impartir clases con un nuevo estilo de aprendizaje, el hacer uso de herramientas digitales y por supuesto, estar a la vanguardia de nuevos cursos para su propia capacitación; esto con el propósito de brindar a los alumnos nuevas formas de desarrollarse, interpretar la situación y de tener un amplio conocimiento y criterio de su actuar sobre su práctica educativa.

A lo largo de los años ha sido evidente el estrés con que viven los maestrantes, provocando una inseguridad en su ambiente de trabajo, el ritmo de vida que se tiene, el desempleo, la falta de oportunidades en el sistema educativo y las condiciones que cada vez son más precarias en el trabajo, entre otros factores.

La participación de los docentes del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca fue de manera voluntaria y participativa para contribuir con el estudio de investigación respecto a sus necesidades laborales, esto con el fin de poder crear oportunidades y soluciones en esta área de la docencia, por lo tanto, se desarrollaron 5 capítulos.

En el primer capítulo se expone todos los antecedentes referentes a los riesgos psicosociales que se encuentran expuestos los maestrantes, así como el estrés laboral que se vive en México y la carga laboral que anteceden este trabajo.

En el capítulo tercero se aborda el marco teórico sobre el estrés, el cual está sustentado por la teoría de Selye, y el estrés laboral que es estudiado por Karasek, abordando el modelo de la demanda - control y el desequilibrio con el esfuerzo recompensa, respectivamente.

En cuando al tercer capítulo, se habla de la metodología con la cual se podrán comprobar las hipótesis que se han planteado, así como la estimación del universo que se planteó con los docentes de la institución.

Finalmente, en nuestro cuarto capítulo se realiza la comprobación del estudio, así como la interpretación y análisis que hemos obtenido con base a los cuestionarios que se aplicaron a la muestra de profesores de las diferentes carreras. Asimismo, se muestra el plan de acción que fue propuesto para evitar, disminuir y proveer los riesgos psicosociales que llegan a afectar a la productividad de los maestrantes.

## CONTEXTO DE LA EMPRESA

### Zona de estudios

La presente investigación pretende analizar los factores de riesgo psicosocial de los cuales se encuentran expuestos los docentes en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca. Dicha zona, se encuentra localizada en Carretera Coatepec, San Juan 7, 56580 Ixtapaluca, México.

Figura 1. Zona geográfica del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca.



Fuente: Google maps.

### Ubicación

La ubicación geográfica de la zona de estudio se localiza en el Municipio de Ixtapaluca, en el Estado de México, específicamente en el kilómetro 7 de la carretera Ixtapaluca-Coatepec, en San Juan, dentro del Distrito de Coatepec. Las coordenadas correspondientes son 19.3732449285933, -98.84938881463282.

En el presente estudio se mencionará de manera general y particular todos aquellos riesgos a los que tienden a estar expuestos tanto los profesores de nivel bachillerato como docentes que imparten clases a nivel superior en cualquiera de sus ámbitos y/o en sus diferentes sectores educativos.

Por ello, es importante enfatizar que todo tipo de profesión se encuentra en riesgo de sufrir algún tipo de enfermedad, de los cuales llegan a provocar riesgos para la salud, y la docencia es destacada por ser una profesión con mayor riesgo, ya que llegan a tener enfermedades otorrinolaringológicas por el uso obligado de elevar la voz dentro del aula y la afonía se convierte en una dolencia frecuente.

Asimismo, otro factor que conlleva a una enfermedad es por los grupos numerosos de alumnos con diferentes rangos de edad a los cuales se les deben de impartir una enseñanza y a la vez poner límites en su conducta, a ello se le suma el desgaste que llegan a tener por la cantidad de horas que permanecen los maestros al frente de las clases; esto les llega a producir un sentimiento de desamparo e impotencia por todos los cambios de adaptación que deben vivir día con día.

Finalmente, llega a manifestarse con el estrés de toda la carga de trabajo que tienen diariamente, además, se contempla todos los factores externos con los que los docentes deben de lidiar, así como el transcurso que debe hacer desde su vivienda hasta su lugar de trabajo, sus problemas familiares, el ambiente en el que se desenvuelve, etc. Esto se destaca principalmente en profesores que imparten clases a alumnos de 5 a 18 años aproximadamente, debido a la dificultad de poner orden en niños que apenas comienzan su etapa de aprendizaje y de responsabilidad en otro ámbito totalmente diferente al que están acostumbrados.

Sin embargo, para el presente proyecto, nos enfocaremos en padecimientos que presentan los docentes al impartir su labor en un nivel universitario; como bien se mencionó anteriormente, los profesorados son expuestos a diferentes tipos de enfermedades pero al ser docentes de un nivel con mayor nivel educativo también

tienden a contraer padecimientos tales como enfermedades óseas- musculares ya que se trata de un dolor de espalda que es muy frecuente en cada uno de los maestros por la exposición permanente y diaria al tener que realizar esfuerzos psíquicos mantenidos de los cuales llegan a desembocar un estado de ansiedad y estrés que conllevan a la contracción permanente de la musculatura.

Por otro lado, debemos poner mucha atención en lo que son las enfermedades psíquicas y nerviosas, también conocidas como el síndrome de Burnout que es referido al síndrome de desgaste profesional y es llamado de esta forma ya que el término se utiliza para referirse al desgaste que sufren constantemente los trabajadores de los servicios humanos como son en el ámbito educativo, salud, administración pública, etc.; esto debido a las condiciones que tienen fuertes demandas sociales. Este estrés, llega a aparecer cuando el individuo se encuentra sometido a fuertes demandas conductuales que le resultan difícil llevar a cabo.

Cuando existe una respuesta de estrés en el organismo puede parecer moldeable, ya que el cuerpo humano se encuentra en constante adaptación por diferentes situaciones, sin embargo, cuando el estrés sobrepasa ese nivel de adaptación es cuando se presentan síntomas de agotamiento, fatiga, desgaste psicológico y tiende a reflejarse con pérdida de energía y rendimiento la cual provocará una sensación de no poder transmitir más de sí mismo a los demás y el cual llegará a derivar frustración, desmotivación, fracaso y actitudes negativas que se verán afectados no solo en un ámbito personal, sino que también en un ámbito profesional, en este caso, dirigiéndose con poca profesionalidad a los estudiantes y a todo su entorno institucional.

Asimismo, es importante mencionar que el objetivo de agregar la ubicación en la presente investigación, es para resaltar este tipo de riesgo psicosocial que sin duda es uno de los factores más importantes a considerar debido a su alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores de manera física, social o mentalmente, es decir, se ha comprobado que los trabajadores día a día se encuentran expuestos a sufrir accidentes en el trayecto al momento de trasladarse de su casa a su unidad de

trabajo y viceversa, por ello, se resalta la zona debido al porcentaje de accidentes que se han suscitado eventualmente, asimismo, se contempla puesto que en la carretera Ixtapaluca-Coatepec s/n San Juan no se cuenta con suficiente transporte público lo que puede llegar a impactar en el estrés de los trabajadores al no poder llegar temprano a sus clases, sufrir algún accidente en este trayecto, ser víctima de un asalto en el transporte colectivo o inclusive percatar accidentes viales que se suscitan en las curvas de la carrera. Sin duda, todos estos elementos llegan a implicar en el rendimiento del docente al momento de llegar a las aulas de la institución y a la forma en las que imparte la dinámica para sus clases.

### **Características de la empresa**

El Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca es una Institución Pública que ofrece educación superior de excelencia, con el fin de formar profesionistas, emprendedores e investigadores competentes, con sólida preparación científica, tecnológica y humanística, que contribuyan a elevar la calidad de vida de la sociedad. Asimismo, es una institución comprometida a brindar a sus estudiantes educación de calidad, por tal motivo se renueva de manera continua por medio de procesos de acreditación, con esto se promueve permanentemente la excelencia.

El Instituto Tecnológico inició sus actividades el 13 de septiembre de 1999, mediante un decreto del Poder Ejecutivo del Estado de México que fue publicado en el mismo año. Inicialmente, las actividades académicas se llevaron a cabo en instalaciones provisionales, como la secundaria José Antonio Álzate en la unidad habitacional de San Buenaventura. Posteriormente, en el año 2002, se trasladaron al COBAEM de la misma unidad. En el año 2005 se completó la construcción de las nuevas instalaciones del Tecnológico, ubicadas en el kilómetro 7 de la carretera Ixtapaluca-Coatepec, Estado de México. En sus inicios, el instituto ofrecía las carreras de Ingeniería en Sistemas Computacionales y Licenciatura en Informática, contando con una matrícula de 103 alumnos.

Actualmente, cuenta con cerca de 2,000 estudiantes, y ofrece 7 carreras universitarias y una Maestría en Administración.

La institución cuenta con más de 100 docentes, de los cuales se encuentran impartiendo clases en las diferentes carreras que la institución brinda, mismos que cuentan con diferentes grados académicos, antigüedad, horarios, asignaturas, actividades extras de gestión y diferentes grupos con una matrícula alta de alumnos. Existen diversos factores con los que los profesores están expuestos a tener un riesgo psicosocial y a ser propensos a un trastorno mental por agotamiento y estrés.

En el tecnológico se han impartido previamente pláticas, cursos y talleres a toda la plantilla administrativa, incluyendo a docentes, referente a la salud e inteligencia emocional, con el objetivo de desarrollar una cultura de buena salud física y emocional, a través de talleres prácticos, que los ayude a mejorar su calidad de vida.

Las personas con el paso del tiempo tienden a desarrollar enfermedades físicas y emocionales, que requieren de atención y prevención, es por ello, que el Tecnológico de Ixtapaluca, se ha preocupado por el bienestar de su plantilla para trabajar con la continuidad de su mejoría física, mental y su inclusión a la sociedad y a la institución. Sin embargo, no se tiene el antecedente de haber aplicado la NOM-035-STPS-2018 en el Tecnológico, sin duda alguna es una normal que es indispensable ponerla en marcha para establecer los elementos básicos que ayudarán a identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y así promover un ambiente de trabajo saludable para todas las personas.

### **Situación contextual de la empresa**

Conforme a lo antes mencionado, el Tecnológico de Ixtapaluca es considerada como una institución formativa, la cual es destacada por sus instalaciones ambientalistas y tecnológicas, su amplia oferta educativa, la consolidación de compromiso para ser una institución con altos estándares internacionales de calidad, y por supuesto, su plantilla

de personal docente y administrativa, las cuales son la base para que el Tecnológico pueda presentar una buena imagen ante sus clientes tanto internos como externos, sin embargo, existen áreas de oportunidad para que la universidad pueda garantizar el mejoramiento académico y pueda elevarse el porcentaje de matrícula de las diferentes carreras. Asimismo, y desde otra perspectiva, se toma en cuenta que la estructura de la universidad sea coherente con lo que se establece en su filosofía organizacional, así como su misión, visión y valores, por los cuales al aplicarlos debe posibilitar la fluidez de todos los procedimientos que se manejan en la institución y que con esta dirección se tenga la capacidad de impulsar cambios para satisfacer las demandas de la sociedad.

La siguiente investigación se realizará por el impacto que se ha generado de dos principales situaciones en las cuales se ve afectada la plantilla del personal docente, ya que, uno de los factores más importantes en la institución es cuidar el bienestar emocional y físico de los mismos, sin embargo, debido a los altos estándares de calidad, a la gran cantidad de alumnos asignados en cada aula, a las presiones de los mandos superiores etc., los docentes universitarios han desarrollado síntomas de estrés, cansancio, agotamiento entre otras enfermedades patológicas que han provocado un menor rendimiento en sus actividades laborales, ausentismos en las clases, falta de planeación de sus materias, entre otras; y por otro lado, se considera el impacto que se tiene sobre la enseñanza a los alumnos que se encuentran en un proceso de desarrollo educativo para volverse profesionistas en un ramo en específico, por tal motivo, si no se cuenta con una preparación adecuada por parte de los docentes no se lograrán los objetivos primordiales que se plantea la institución. Sin duda alguna, el personal en una institución educativa es lo más valioso, por ello, la finalidad de la presente investigación es el implementar programas preventivos y cuidar de su estado de salud de cada personal docente que se encuentre en la plantilla del Tecnológico de Ixtapaluca.

## 1.1 Situación Problemática

La presente investigación surge a través de una problemática a la que se ha dado desenlace para prevenir, tomar medidas y solucionar temas de salud laboral, ya que, en la actualidad, se observa un elevado porcentaje de personas que enfrentan un constante riesgo de experimentar efectos negativos en su entorno laboral. Estos riesgos pueden manifestarse en forma de estrés significativo, ansiedad o trastornos del sueño, y están relacionados con el tipo de empleo, las condiciones de trabajo y la exposición a eventos traumáticos de gran magnitud. En México, se ha dado relevancia al tema de salud laboral debido al incremento de padecimientos laborales en diversos sectores, especialmente los que brindan servicios de atención como profesores, enfermeras y puestos de oficina, los cuales deben estar en constante adaptación en cuanto a sus funciones y horarios de trabajo.

Por consiguiente, hoy en día la educación de cada país es el reflejo de su comunidad y por ello queda expuesta a los problemas que surgen de esta. En México, las instituciones educativas presentan efectos que influyen en el desarrollo de los individuos que se desenvuelven correctamente en la comunidad, sin embargo, dichas exigencias han contribuido en la salud emocional y física de cada docente académico, por lo que puede intervenir en la transmisión de la enseñanza y contribuir a la mejora de las competencias profesionales.

"Las exigencias actuales a las que se enfrentan las personas requieren un gran esfuerzo, lo que puede resultar en estrés laboral y sus consiguientes efectos. Según investigadores como Cox (1978), Lazarus y Folkman (1984) y Mc Grath (1970), el estrés laboral se define como un proceso de interacción entre el individuo y su entorno. Este proceso se desencadena cuando las demandas del entorno superan la capacidad del individuo para hacerles frente, llevándolo a un estado de impotencia y fracaso, lo cual afecta negativamente su bienestar. Cuando un individuo experimenta un cambio negativo en su estado de bienestar debido al estrés laboral, se le conoce como síndrome de Burnout".

Como ejemplo de lo mencionado anteriormente, Rodríguez, Becerra, Beltrán, Estrada y Viera encontraron similitudes significativas entre los factores de riesgo psicosocial y las tres dimensiones del Síndrome de Burnout. Específicamente, identificaron que el factor "carga de trabajo" y el "contenido y características de la tarea" se asociaban con el agotamiento emocional. Además, concluyeron que pertenecer al género femenino era un factor de riesgo significativamente más elevado para experimentar agotamiento emocional, al igual que los factores relacionados con el "papel del académico" y el "desarrollo de su carrera" (Rodríguez et al., 2012).

De tal modo que los cambios tecnológicos y sociales, aunados a las condiciones económicas, están produciendo nuevos riesgos en los lugares de trabajo que ponen en peligro la salud del trabajador, por lo que la OIT consideró que las enfermedades profesionales que son aquellas que se contraen con la exposición a factores de riesgo relacionados, causan pérdidas en el mundo laboral, lo que ocasiona seis veces más el 52 número de muertes que los accidentes laborales; no obstante, han permanecido invisibles ante los accidentes laborales (OIT, 2013).

## 1.2 Formulación del Problema

A continuación, se plantea la siguiente pregunta de investigación, la cual nos permitirá dar un mayor enfoque y conocer si ¿Un plan de acción sería una herramienta para prevenir riesgos psicosociales en los docentes del Tecnológico?, por lo cual nos lleva al sustento de la NOM-035-2018-STPS, la cual respalda este estudio con el propósito de identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno. Asimismo, se busca implementar medidas preventivas y de control para gestionar dichos riesgos, y promover un entorno organizacional favorable. Además, se pretende abordar prácticas que vayan en contra del entorno organizacional y actos de violencia laboral.

Asimismo, es importante mencionar uno de los objetivos que establece la administración de la presente institución, ya que pretende establecer un gobierno democrático, cercano a la sociedad y siendo humanista, garantizando el estado de derecho en el marco de la legalidad y justicia, y por supuesto, contribuyendo a otorgar trabajos con los más altos valores morales, de participación, responsabilidad, y a su vez, impulsado la participación en la sociedad, en la cual se brindará servicios de alta calidad y se mejorará las condiciones de vida de todo el personal. Por ello, nos arroja un impacto en el cual ayudará a la plantilla a cumplir con la misión, visión y con aquellas estrategias que se han planteado para un corto, mediano y largo plazo.

El Tecnológico de Ixtapaluca, es una institución pública descentralizada de carácter nacional, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo fin es formar profesionales e investigadores para aplicar y generar conocimientos, habilidades críticas y analíticas para la resolución de problemas, para integrar los logros científicos y tecnológicos con un sentido innovador, para el ejercicio profesional responsable de acuerdo con los requerimientos ambientales, nacionales y estatales. El plan de acción propuesto tiene como objetivo fortalecer la estructura y funcionamiento del sistema a través de la implementación de diversas iniciativas. Estas incluyen la organización de talleres, capacitaciones y charlas, así como el desarrollo de estrategias para fomentar la coordinación entre la enseñanza, la investigación y los programas académicos.

### **1.3 Justificación**

Las condiciones psicosociales determinan los estados de salud de una población, con el enfoque psicosocial puede ayudar efectivamente al estudio de estos problemas, ya que dicho enfoque no está centrado en la cura sino en la prevención y detección de estos factores que llegan a ser ocasionados por la falta información, de cultura y de comunicación con todo el personal que se encuentra involucrado en la institución.

Evidentemente, la sociología ha jugado un papel muy importante en este estudio, ya que nos ayuda a visualizar la forma en la que se muestran los diferentes aspectos ambientales con los que diariamente estamos en contacto, como es el ambiente familiar y el ambiente laboral, tomando en cuenta que cada uno contribuye a mostrar la relación de un entorno en el cual se puede sufrir un riesgo de salud mental, así mismo, nos apoyamos de la psicología porque esta nos permite identificar el cuándo y cómo ocurren dichas condiciones, es decir, analiza el proceso que mediatiza los efectos del ambiente social en respuestas adaptativas (estrés).

Además, cuando existe la presión en el entorno laboral las exigencias comienzan a sobrepasar las capacidades de los trabajadores, produciendo agotamiento, depresión o estrés laboral, con la presente investigación se busca determinar qué factores psicosociales están influyendo en los docentes universitarios y a su vez como este impacta en su salud y rendimiento para la impartición de los servicios educativos, para llevar a cabo el estudio se pretende aplicar el cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos derivados de la Norma Mexicana 035 y el cuestionario de estrés al personal del centro universitario. El establecer nuevas estrategias para reforzar la diversificación en la fuerza de trabajo traerá como beneficio el atraer y retener docentes de alta calidad, posterior a ello, ofrecer un servicio de educación único a base de alumnos potenciales. A sí mismo, tener el objetivo de proporcionar herramientas que ayudaran a los magistrales a prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el presente año, el 43% de la población mexicana experimenta estrés laboral, situando al país como uno de los que presenta mayores índices a nivel mundial. Además, los trabajadores mexicanos se encuentran entre los que laboran un mayor número de horas a la semana. Esta combinación, junto con la falta de control sobre el trabajo, aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores ante los riesgos psicosociales (OMS, 2020).

Debido a estas cifras se tiene como objetivo el evaluar los acontecimientos con los que el personal de la institución pudiese estar expuesto a tener reacciones físicas y mentales cuando llegan a estar sometidos a diversos factores externos, generándoles diversas consecuencias que no solo afectan la salud, sino también su entorno más próximo, ya que provoca un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

En diversas instituciones universitarias, muchos profesores experimentan incomodidad en la actualidad debido a las condiciones laborales y al estrés diario que enfrentan. Tal situación puede causar estrés, crisis psicológica y falta de motivación, problema que afecta directamente la calidad de la educación, ya que provoca que los estudiantes pierdan interés, lleguen tarde y tengan una actitud negativa hacia los compañeros. Todo esto dificulta el buen funcionamiento de las instituciones escolares.

La enseñanza es reconocida como una actividad propensa a experimentar el fenómeno conocido como Síndrome de Burnout, debido a que implica llevar a cabo diversas tareas tanto dentro como fuera del salón de clases. Estas actividades van desde interactuar con directivos, colegas y alumnos, hasta desarrollar planes curriculares, evaluaciones y participar en actividades organizativas. Si combinamos los factores mencionados anteriormente con malas condiciones laborales, una carga excesiva de alumnos en el aula y problemas de aprendizaje, todos estos elementos generan un exceso de trabajo, que es una de las principales causas del síndrome de Burnout. Esto se manifiesta en el docente a través de problemas físicos, psicológicos y sociales, acompañados de un agotamiento profesional crónico.

### **1.3.1 Justificación teórica**

Para comprender mejor el estrés, es importante analizar y reflexionar sobre diferentes modelos que atacan el estrés desde diferentes perspectivas. Los principales modelos son los siguientes:

#### **1.3.1.1 Teoría basada en el estímulo**

Holmes and Rahe (1967), son los responsables del desarrollo de este método, también conocido como "método de los eventos de la vida", basado en la idea de que las personas tienen un cierto límite de tolerancia al estrés que varía de persona a persona según sus características (temperamento, personalidad, etc.), y si se supera el límite, el estrés se vuelve insoportable, provocando problemas físicos y psicológicos.

Basándonos en lo expuesto anteriormente, se comprende que el estrés es un fenómeno externo al individuo, lo que implica que sus causas se encuentran fuera de él. Cuando estas causas desaparecen, el estrés también tiende a desvanecerse, pero si persisten, pueden causar daños duraderos (Llontop, 2016). Sin embargo, esta teoría ha sido objeto de críticas. Una de ellas es la dificultad para determinar qué situaciones se consideran "estresantes", ya que una situación puede resultar estresante para una persona, pero no tanto para otras. Con el fin de abordar esta dificultad, se ha establecido una distinción entre los denominados "eventos vitales mayores" y "eventos menores".

El primero se refiere a eventos o experiencias objetivas que amenazan con cambiar o empeorar las actividades diarias de una persona, provocando reestructuraciones y cambios en su comportamiento, que incluso pueden ser bastante dolorosos, como el matrimonio, el divorcio, la pérdida, el desempleo, el crimen, etc. El segundo se refiere a hechos cotidianos que afectan menos a los individuos, pero a veces son más frecuentes e inmediatos, como conflictos familiares, problemas económicos, disputas conyugales y de amistad, etc. (Sandín and Chorot, 1993). Finalmente, cabe resaltar que esta teoría le otorga gran importancia al ambiente y las situaciones sociales, por lo que se le conoce como perspectiva psicosocial del estrés. Además, esta perspectiva

niega la naturaleza fundamental de la actividad humana, al sugerir que los seres humanos son incapaces de resolver situaciones que perturben el equilibrio o de progresar a través del sacrificio y el esfuerzo. Sin embargo, Llontop (2016) agrega: “Un aspecto importante de la teoría es que permite a las empresas tomar medidas preventivas, porque si las causas del estrés son externas y conocidas, entonces se pueden evitar”. (p. 17)

### **1.3.2 Justificación práctica**

Robert Karasek (1990), propone con su teoría del modelo demanda-control disminuir los factores de riesgo psicosociales que llegan a presentarse en los individuos. Según Karasek, los riesgos psicosociales en el trabajo están determinados por dos factores principales: las demandas del trabajo y el control que los individuos tienen sobre su entorno laboral. El modelo demanda-control sostiene que los trabajadores experimentan altos niveles de estrés cuando enfrentan altas demandas laborales, pero tienen poco control sobre su trabajo.

En el caso de los docentes universitarios, las altas demandas pueden incluir la carga de trabajo, la presión para cumplir con metas y plazos, las expectativas de desempeño y la interacción con diferentes grupos de personas. Por otro lado, el control se refiere a la capacidad de los docentes para tomar decisiones y tener autonomía en su trabajo, incluyendo la flexibilidad para diseñar su currículo, métodos de enseñanza y evaluación.

Dicha justificación radica en la importancia de equilibrar las demandas laborales con el control que los docentes tienen sobre su trabajo. Al proporcionar un entorno laboral que fomente el control y la autonomía, se pueden reducir los riesgos de estrés, agotamiento y problemas de salud mental en los docentes.

El enfoque práctico de esta teoría implica implementar estrategias como la reducción de la carga de trabajo, la promoción de la participación en la toma de decisiones, la capacitación y el apoyo en habilidades de gestión del tiempo y el establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal. Estas acciones tienen como objetivo

mejorar la satisfacción laboral, el bienestar emocional y la calidad de vida de los docentes universitarios, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño académico y en la calidad de la educación que brindan a los estudiantes.

## 1.4 Hipótesis

### 1.4.1 Hipótesis general

Hipótesis de investigación (Hi)

**Hi:** Sí, se elabora un plan de acción, entonces, se prevendrá riesgos psicosociales en docentes, mejorando la enseñanza y la contribución a las competencias académicas y profesionales, así como la salud emocional de los mismos.

### 1.4.2 Hipótesis específica

Hipótesis nula (Ho)

**Ho:** No se prevendrán riesgos psicosociales si el plan de acción no implementa diferentes instrumentos a los docentes del Tecnológico de Ixtapaluca para medir factores de riesgo, tanto en su ámbito personal como profesional.

Hipótesis Alternativa (Ha)

**Ha:** Sí, se determinan los factores externos contextuales de los docentes del Tecnológico, entonces, se podrá evaluar si son causantes para padecer estrés laboral sustentado en la NOM-035.

### 1.4.3 Variables

Las variables que se presentarán en la investigación se refieren a las propiedades oscilantes, así como a su cambio del cual se puede medir u observar. Para ello, se requirió aplicar dichas variables a los docentes que imparten clase en nivel superior del Tecnológico de Ixtapaluca, esto con el objetivo de responder a las preguntas de investigación que son clave para la identificación de los factores psicosociales que están influyendo en los maestrantes, y a su vez, validar como este impacta en su salud mental y rendimiento para la impartición de los servicios educativos.

### **1.4.3.1 Variable dependiente**

En cuanto a las variables dependientes, serán aquellas que tienen la característica cuyo comportamiento se verá afectada por la variable independiente. Hablamos de la o las variables que se miden con el objetivo de poder interpretar los resultados. Es decir, se refiere a la observación de cómo algo puede cambiar bajo ciertas condiciones específicas, las cuales se controlan a través de las variables dependientes que se utilizan. Algunos de ellos se mencionan a continuación:

- Agotamiento emocional
- Desempeño de los docentes
- Clima organizacional
- Estrés laboral

### **1.4.3.2 Variables independientes**

Para la realización de nuestra variable independiente es importante mencionar primeramente que tiende a ponerse a prueba a nivel experimental, ya que principalmente será manipulada con el fin de probar la hipótesis. Dicho de otra manera, la presente variable es representada como una propiedad, cualidad, característica o aptitud la cual va a poder afectar al resto de las variables, es decir, podrá alterar o marcar el comportamiento de las variantes que han sido seleccionadas para el presente estudio.

Por ello, se va a determinar el estado de riesgo que conlleva el establecer los factores de riesgo psicosocial, ya que los trabajadores se encuentran expuestos a sufrir enfermedades patológicas de las cuales van a estar relacionadas con su ámbito laboral y con la sociedad que los rodea, asimismo, va a influir los mecanismos psicológicos y físicos que pueden afectar el estado mental y alterar el rendimiento o el desempeño de los docentes, hablando principalmente de la relación que se tiene entre el equipo de trabajo, las tareas que desarrolla y el contenido de las mismas. Por

consiguiente, se establecen las siguientes variables de tipo independiente y de las cuales se estarán haciendo uso para la comprobación del estudio:

- Carga de trabajo
- Factores estresantes
- Cultura organizacional

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

Diseñar un plan de acción que permita identificar y prevenir factores de riesgos psicosociales en docentes del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que inciden mayormente en el rendimiento en docentes de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 y la escala ED-6.
- Evaluar el grupo de docentes que es más vulnerable a los riesgos psicosociales.
- Proponer medidas de prevención y control de los factores psicosociales para promover un entorno organizacional favorable a través del diseño de un plan de acción respecto a las necesidades de los docentes.

# **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Antecedentes de investigación

Desde hace miles de años, se ha creído que el estrés enferma y la confianza mejora la salud, tratándose de una idea universal en la cual han sido participes diversas culturas. En las sociedades occidentales, esta idea prevaleció antes de Hipócrates (1990), cuando los griegos construyeron templos dedicados al dios sanador Asclepio, hasta lo que fue la época moderna (p.3999); posterior a ello, los autores Cousins and Peale (1991), afirmaban a través de sus tesis que la risa y el generar pensamientos positivos constantemente resultaba beneficioso para ser un remedio curativo.

Por su parte, Hipócrates (1990) dividió la medicina con la religión, argumentando que la enfermedad no es el castigo de Dios, sino que es el resultado del hombre. Los postulados de Hipócrates (1990) estaban muy interesados en aprender dicha teoría, la cual abordaba temas acerca de que la naturaleza estaba hecha de cuatro elementos: agua, tierra, aire y fuego, en forma comparativa a la del cuerpo humano, que contiene cuatro humores o fluidos, respectivamente: flema, bilis negra, sangre y bilis amarilla.

López (2016), señalaba que en la escuela hipocrática había una existencia de 4 tipos de temperamentos definidos en función de los cuatro humores, de forma tal que un predominio de la bilis negra daba origen a un temperamento melancólico, un predominio de bilis amarilla, a uno colérico, de sangre a un sanguíneo y de flema a un flemático. Restaurar la salud implicaba que el médico detectara el desbalance entre estos cuatro fluidos y lograra, mediante la dieta y las indicaciones pertinentes a los hábitos de vida, restablecer el correcto equilibrio de los humores. (p.3).

No ha sido Ronher y Carrasco (2014) hasta el presente, la mayor parte de los científicos rechazó la iniciativa de una agrupación entre los sentimientos y el estado de salud o patología de los individuos. No obstante, en los últimos años se ha desarrollado una tecnología específica tanto en inmunología como en neurociencias, tecnología que ha facilitado la corroboración de las conexiones entre los sentimientos y la patología, entre el cerebro y el sistema inmune, entre la mente y el cuerpo humano.

Sánchez (2010) enfatizó que el concepto de estrés comenzó en la década de 1930, cuando un austriaco de 20 años, Hans Selye, estudiante de segundo año de medicina en la Universidad de Praga e hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que, todos los pacientes que examinó, independientemente de su enfermedad, sea cual sea, presenta síntomas comunes y generales como: fatiga, pérdida de apetito, pérdida de peso, cansancio, etc. Esto llamó la atención de (Selye, 1960), quien lo llamó el "síndrome de la enfermedad".

No obstante, Selye (1960) al avanzar con sus indagaciones, halló, que no únicamente los agentes físicos perjudiciales actuaban de manera directa sobre el organismo animal y que se diagnosticaban como productores de estrés, sino que, además, en la situación de las personas, las solicitudes de carácter social y las amenazas del ámbito laboral ocasionaban un alto porcentaje de estrés debido a la falta de adaptación de los trabajadores. El estrés ha sido objeto de análisis y estudio por parte de diversas disciplinas médicas, biológicas y psicológicas, que han colaborado en su comprensión. Además, se han utilizado tecnologías avanzadas para investigar este fenómeno (p.329).

Una revisión intensiva de la literatura expone que ha sido Herbert Freudenberger, un psicólogo clínico familiar de Nueva York, quien en 1973 usó por primera ocasión el término de Burnout asociado al sentimiento crónico de desánimo, apatía y despersonalización referente con el trabajo. Freudenberger, habló del síndrome Burnout con interacción a los individuos que trabajaban con drogadictos, caracterizándolo en alusión a la extenuación emocional que experimentaban (Caballero y Millán, 1999).

Con sus estudios, Freudenberger dio a conocer que el agotamiento emocional surge como contestación al trabajo demandante y envolvente de las profesiones de servicio, como es la situación de la entrega de servicios de salud, enseñanza y otros (De la Rosa, Ramírez, Aulas y Sepúlveda, 1998). Este agotamiento emocional puede describirse como un "estado final de agotamiento", o sea, como el resultado de un proceso gradual, provocado por desmesuradas solicitudes a las propias energías y recursos.

Por otro lado, en la Revolución francesa del año 1789, se dio a conocer la aparición de los sindicatos (S. XIX), y el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por la (ONU, 1948), por lo que, en la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda Guerra mundial, suponen de forma indirecta mitos en la conceptualización de la salud laboral que se origina primordialmente en el reconocimiento del derecho del trabajador a su totalidad física, de la mente y de lo social. Asimismo, se dice que la salud laboral como derecho no es el resultado ni de la medicina del trabajo ni de la psicología del trabajo, sino del reconocimiento de que los trabajadores no tienen la posibilidad de ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud. Hasta cierto punto, la capacidad de las dos fue más bien negativa, puesto que, uno de sus fines más explícitos consistía en determinar hasta que parámetros se podía llegar en las condiciones de trabajo sin que perjudicara evidentemente a la salud y al rendimiento de los trabajadores.

Para evaluar el desempeño profesional a través de un instrumento, es crucial que dicho instrumento cumpla con tres características esenciales: a) debe evaluar de manera efectiva las actividades clave en el desempeño docente, b) el procedimiento utilizado para su administración debe ser apropiado, y c) los docentes deben percibirlo como útil, como una herramienta que contribuye a mejorar su práctica profesional (Valdez, 2000).

En el presente estudio, la evaluación del desempeño docente que aquí se presenta utiliza la encuesta de opinión de los estudiantes como herramienta de recolección de datos y sus características están relacionadas con el perfil que tiene cada profesor; sin embargo, los aspectos presentados por Valdez (2000) no fueron evaluados en detalle porque la gestión de la evaluación no dependía de los autores, sino de la organización en la que se realizaba la investigación.

Se empleó la versión mexicana de la Escala de Estrés Percibido de Cohen (PSS) desarrollada por González y Landero (2007) para evaluar el estrés percibido en una muestra de 59 docentes. Esta escala consta de 14 ítems con una escala de puntuación que va desde "nunca" - 0 - hasta "muy a menudo" - 4 -. En los 7 ítems negativos, se

invierte la puntuación. Un puntaje elevado refleja un nivel más alto de percepción de estrés. En el estudio de González y Landero (2007), se confirmaron las adecuadas propiedades psicométricas de la versión mexicana del PSS.

Adicionalmente, se utilizó el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R) desarrollado por Moreno, Garrosa y González (2000). Este cuestionario consta de 66 ítems, de los cuales 45 son positivos y 21 son negativos. La escala de puntuación varía de 5 a 1 para los ítems positivos y de 1 a 5 para los ítems negativos. Finalmente, se empleó la Evaluación del Desempeño Magisterial, la cual consta de 10 ítems que evalúan diversos aspectos del desempeño docente. Estos ítems abarcan la preparación y organización de las clases, el nivel de conocimiento, la habilidad para explicar, la responsabilidad, la inculcación de valores y la motivación de los alumnos, así como la forma en que se trata a los estudiantes. Las opciones de respuesta disponibles son las siguientes: Excelente (100-95), Muy bien (94-85), Bien (84-75), Regular (74-70) y Deficiente (69 y menor).

Esta evaluación proporciona una visión general de algunas características del desempeño docente en términos de conocimientos, habilidades, cumplimiento del programa, metodología y actitud. Además, se destaca el Índice de Satisfacción Ponderada, el cual considera las puntuaciones obtenidas en los 10 ítems y refleja la satisfacción del alumno con respecto al desempeño del profesor.

Por otro lado, Gutierrez, Morán, Sanz (2014), contemplan los estudios internacionales que han puesto de manifiesto el aumento de las tensiones y presiones que generan estrés en el trabajo docente. Por lo cual, en otras entidades se aplicó una adaptación de la escala de Travers y Cooper para poder identificar cuáles eran los principales factores a los que se encontraban expuestos los profesores, principalmente por el estrés que implicaba su labor de día con día. El análisis de consistencia interna del instrumento utilizado reveló un coeficiente de 0.97 (alfa de Cronbach), lo que indica una alta confiabilidad. Mediante el análisis factorial, se pudo identificar la distribución del profesorado en función de su percepción subjetiva de las fuentes de presión que generan estrés en su labor docente. Para dicha investigación se hizo uso de un cuestionario con 75 ítems, de los cuales se tomaron en consideración cuatro

categorías de acuerdo con la escala y quedaron agrupadas con las siguientes variables:

I. Condiciones laborales y oportunidades de crecimiento, II. Demandas interpersonales y aspectos sociales del trabajo, III. Factores organizativos en la enseñanza, y IV. Apoyo social, autonomía y conflicto. Como resultado del análisis, se encontró que el 46.7% de los profesores percibieron una presión moderada en su entorno laboral, mientras que el 34.2% consideró tener una presión leve. Estos resultados destacan la necesidad de realizar investigaciones exhaustivas sobre las causas del estrés y de establecer programas de intervención con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los profesores.

## **2.2 Marco histórico**

El término "factores psicosociales en el trabajo" es de reciente aparición y se empezó a mencionar de manera limitada en el último cuarto del siglo pasado. Una de las primeras menciones oficiales sobre este tema se encuentra en el documento "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control", publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984 (OIT, 1984).

Sin lugar a duda, el tema de mayor interés desde un inicio en este campo fueron las variables asociadas a la etiología del estrés y el Burnout en docentes. A continuación, se describen las principales y más estudiadas conclusiones alcanzadas. Tradicionalmente, diferenciamos variables sociodemográficas individuales, como la edad, el género, etc. y variables individuales relacionadas con la actitud o personalidad del sujeto.

Son muchos los estudios en los que Byrne, (1991); Maslach y Jackson, (1981); Schawab e Iwanicki,(1982) que centran su atención en el análisis de variables demográficas y su relación con el estrés y el Burnout. La mayoría de los estudios sobre el agotamiento laboral (Burnout) revelan pequeñas pero significativas variaciones en diversas subescalas, aunque existen resultados contradictorios entre diferentes autores. Estos estudios suelen carecer de enfoques experimentales y longitudinales.

Por ejemplo, Maslach (1982) sugirió que las mujeres experimentan un mayor y más intenso cansancio emocional en comparación con los hombres. Sin embargo, Schwab e Iwanicki (1982) y Gil-Monte y Peiró (1997) encontraron una mayor variabilidad en la despersonalización, señalando que son los hombres quienes muestran un sentimiento negativo más pronunciado hacia los estudiantes. Estos resultados difieren de los hallazgos de Maslach y Jackson (1981), quienes encontraron diferencias en el mayor cansancio emocional y la menor realización personal en mujeres. Otros autores, como Abraham (1984) y Maslach (1999), han centrado su atención en el estrés generado por el doble rol desempeñado por las mujeres en el trabajo y en el hogar.

### 2.2.1 Mitos sobre el estrés

En la actualidad, se observa la presencia de varios conceptos erróneos relacionados con el estrés, los cuales los podemos denominar “creencias infundadas sobre el estrés”. Según Navas (s/f), resulta fundamental despejar estos equívocos y ofrecer una correcta comprensión al respecto.

a) *Mito N.º 1: “No todos los individuos enfrentan el mismo nivel de estrés debido a las mismas circunstancias”.* Esta afirmación carece de fundamento. Lo que genera estrés en una persona puede no ser estresante para otra. Cada individuo responde de manera única a las situaciones estresantes.

b) *Mito N.º 2: “El estrés no siempre tiene connotaciones negativas”.* Es incorrecto asumir que la ausencia total de estrés nos proporciona felicidad y salud. El estrés en niveles adecuados puede ser estimulante, pero en niveles excesivos puede ser perjudicial e incluso fatal. La clave reside en manejar adecuadamente el estrés. Un control apropiado puede incrementar nuestra productividad y felicidad, mientras que una gestión inapropiada puede ocasionar daños irreversibles e incluso la muerte.

c) *Mito N.º 3: “El estrés es una presencia constante en todos los ámbitos”.* Esta afirmación carece de fundamento, dado que podemos organizar nuestra vida de

tal manera que el estrés diario no nos sobrepase. A través de una adecuada planificación del tiempo, la inclusión de momentos de relajación, la adopción de una comunicación eficaz y el manejo racional de nuestros pensamientos, tenemos la capacidad de gestionar el estrés de manera controlada.

d) Mito N.º 4: “Existen un número limitado de estrategias realmente eficaces para enfrentar el estrés”. Este mito es incorrecto, pues en el campo de la psicología actualmente existen diversas metodologías y técnicas para el manejo del estrés. Se dispone de una amplia variedad de opciones que pueden adaptarse a las necesidades individuales.

e) Mito N.º 5: “La ausencia de síntomas evidentes de estrés no significa necesariamente que no exista estrés”. Esta noción también es equivocada, ya que la falta de síntomas no indica necesariamente la ausencia de estrés. En ocasiones, los síntomas pueden pasar desapercibidos debido al efecto de ciertos medicamentos u otras circunstancias.

Es fundamental desmitificar estos conceptos erróneos que rodean al estrés, puesto que ello nos permitirá interpretar de manera precisa los resultados obtenidos en este estudio. Al mismo tiempo, nos brinda una perspectiva más clara para comprender adecuadamente los síntomas del estrés y las posibles alternativas para superar diversas situaciones.

### **2.2.2 Estresores**

De acuerdo con Comín, De la Fuente y Gracia (2011), en uno de sus estudios publicados, se establece que los estresores son aquellos estímulos que inducen la activación del estrés en un momento específico.

Es importante tener en cuenta que el estrés no es necesariamente bueno o malo en sí mismo, sino que su impacto depende de la forma en que lo experimentamos y cómo lo gestionamos. El objetivo es mantener un equilibrio adecuado y manejar el estrés de manera saludable para minimizar los efectos negativos y aprovechar los beneficios potenciales del eustrés

### 2.2.2.1 Estresores sociales

En el estudio realizado por Comín, De la Fuente y Gracia (2011), se llevó a cabo una clasificación exhaustiva de los principales factores estresantes de naturaleza social que afectan al individuo.

#### a) Factores laborales:

Se han observado numerosos estudios que demuestran que en el entorno laboral existen diversos factores que pueden ser desencadenantes de estrés. Algunos de ellos incluyen:

- **Iluminación:** Tanto la iluminación insuficiente como el exceso de luz pueden dificultar la correcta percepción de los estímulos visuales, ocasionando una pérdida de tiempo y generando un elevado grado de tensión durante la realización de las tareas laborales.
- **Ruido:** Cuando los niveles de ruido son intensos, altos, constantes y prolongados, pueden causar irritabilidad y dificultades significativas para la concentración. Además, el ruido dificulta la comunicación entre los trabajadores, generando confusión y fatiga.
- **Temperatura:** La temperatura desempeña un papel crucial, ya que temperaturas elevadas pueden propiciar la somnolencia, mientras que bajas temperaturas pueden limitar la ejecución de tareas manuales o actividades laborales al aire libre.

Dentro de los factores laborales, es importante destacar aquellos que dependen directamente del trabajo en sí. En este sentido, Comín, De la Fuente y Gracia (2011) también establecieron una clasificación que incluye:

- **Carga mental:** Se refiere a la cantidad de energía y esfuerzo mental que los individuos deben emplear para llevar a cabo sus tareas laborales. Se ha comprobado que una carga excesiva puede resultar en fatiga mental.

- **Control sobre el trabajo:** Hace referencia al grado de autonomía que los trabajadores tienen para controlar las actividades que realizan. Para ello, es necesario contar con un alto grado de responsabilidad y motivación personal, a fin de evitar la acumulación de tareas.

Es relevante resaltar que, más allá de los aspectos inherentes al trabajo en sí, también hay elementos vinculados a la estructura y organización laboral. En esta línea, el autor menciona los siguientes factores:

- **Jornada laboral:** Algunos turnos de trabajo pueden interferir con las actividades extralaborales y las relaciones sociales, ya que los turnos fijos o nocturnos pueden alterar la vida personal del trabajador, reduciendo su motivación y su capacidad de interactuar con otras personas.
- **Salario:** Es fundamental que el salario sea justo y suficiente para satisfacer tanto las necesidades primarias como las secundarias del trabajador.
- **Horas extras:** Si bien pueden ser necesarias en caso de un salario inadecuado, el exceso de trabajo adicional puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos.
- **Inseguridad laboral:** La incertidumbre en el empleo es una preocupación actual, ya que las contrataciones ilegales o en lugares sin las medidas de seguridad pertinentes generan tensiones en el trabajador.
- **Pluriempleo:** El desempeño de múltiples empleos puede llevar a un agotamiento que, en última instancia, genera insatisfacción en el trabajo principal.
- **Relaciones con los compañeros:** Mantener buenas relaciones con los colegas de trabajo es crucial, ya que un ambiente laboral negativo puede ser un factor estresante que afecta el desempeño laboral, genera aburrimiento, entre otros efectos negativos.
- **Relaciones con los superiores:** El respeto y la cordialidad entre el trabajador, sus superiores y la empresa en general son clave para reducir los factores estresantes en el entorno laboral.

### **b) Factores familiares:**

Cuando se analiza el impacto del estrés laboral en la vida familiar, se identifican diversos factores que pueden generar tensiones. Comín, De la Fuente y Gracia (2011) distinguen los siguientes aspectos:

- **Relaciones conyugales:** En parejas donde ambos miembros trabajan, es común enfrentar desafíos cotidianos relacionados con horarios diferentes, distribución de las responsabilidades domésticas, cuidado de los hijos y administración de los gastos. Estos factores pueden aumentar la frecuencia de los problemas en la relación.
- **Relaciones con los hijos:** Cuando el trabajador invierte más tiempo en el trabajo que en interactuar con sus hijos, puede perturbarse la dinámica familiar. El cansancio y la falta de energía al llegar a casa pueden limitar la disposición para jugar o escuchar los problemas de los niños, lo cual puede tener graves consecuencias a largo plazo.
- **Cuidado de familiares enfermos:** La responsabilidad de cuidar a un familiar enfermo puede resultar agotadora, especialmente cuando se suma a la carga laboral y las responsabilidades familiares hacia el cónyuge, hijos y padres.

### **c) Factores personales:**

Los factores personales son altamente individuales y dependen en gran medida de la personalidad de cada individuo. Comín, De la Fuente y Gracia (2011) proponen la siguiente clasificación de la personalidad:

- **Personalidad cicloide o cíclica:** Presente en personas que experimentan fluctuaciones entre la exaltación y la depresión. Estas personas pueden pasar fácilmente de la alegría a la tristeza, del amor al odio, entre otros cambios bruscos de ánimo.

- **Personalidad compulsiva:** Caracterizada por ser crítica consigo misma, su trabajo y su entorno en general. Estas personas suelen ser perfeccionistas y pueden llegar incluso a la obsesión en su labor.

Además, los autores señalan que existen personas más propensas a experimentar estrés, tales como:

- **Personas conflictivas:** Aquellas que tienen dificultades para adaptarse a cambios en su función o en las herramientas que utilizan en su trabajo.
- **Personas con ansiedad:** Individuos que tienden a reaccionar internamente ante problemas sin expresarlos abiertamente.
- **Personas dependientes:** Aquellas que son incapaces de resolver problemas por sí mismas, lo que les genera un alto nivel de estrés.

### 2.2.3 Estrés docente

La salud mental del profesorado es un tema de gran importancia tanto para los profesionales de la educación como para la sociedad en general. En ocasiones, se han dado a conocer noticias en las que los docentes son protagonistas de situaciones desafortunadas, lo que ha llevado a un mayor estudio de las alteraciones mentales relacionadas con el trabajo educativo. En el ámbito escolar, se han observado problemas cada vez más frecuentes de estrés, ansiedad y depresión, que a menudo resultan en bajas laborales.

En algunos casos, los docentes experimentan lo que se conoce como "malestar docente", que según Martínez & Pérez (2003), es la causa de múltiples problemas de insatisfacción, tales como la preocupación e incertidumbre sobre los cambios normativos, la disminución del prestigio social debido a los conflictos entre padres y profesores, las conductas antisociales de algunos estudiantes que pueden generar desafíos, amenazas o incluso agresiones hacia los profesores, y la insatisfacción con el sistema de promoción y remuneración. Además, algunos docentes trabajan en condiciones precarias y carecen de estabilidad laboral mínima.

También se debe tener en cuenta el impacto de los posibles conflictos laborales en la personalidad de cada docente. Se ha observado que aquellos con mayor propensión a padecer trastornos psíquicos son aquellos que presentan tendencia a competir, altas aspiraciones, inseguridad, sentimientos de culpa y baja autoestima (Martínez y Pérez, 2003).

De acuerdo con la investigación de Gutiérrez, Morán y Vásquez (2005) la construcción de la escala de medición ED-6 utilizó 100 ítems, que después de la validación estadística se redujeron a 77. Estos ítems se agruparon en seis dimensiones o factores que contribuyen al estrés, los cuales se explican a continuación:

- I. **Factor de ansiedad:** La ansiedad y la depresión son las dos respuestas más características al estrés. La ansiedad se manifiesta en intranquilidad, aumento del consumo de sustancias como mecanismo de alivio, tensión en el trabajo, dificultad para dormir y temor ante situaciones difíciles en la vida diaria.

La ansiedad es una experiencia emocional que todos conocemos, aunque su definición no resulta fácil. En el campo de la psicología, el concepto de ansiedad tiene una gran relevancia en las investigaciones y estudios realizados. Según Martínez & Pérez (2003) la ansiedad se caracteriza por el miedo que se experimenta de manera indefinida, sin la presencia de un objeto específico.

Por su parte, Llontop (2016) explica que la palabra "ansiedad" proviene del término latino "anxietas", que se traduce como angustia o aflicción.

- II. **Factor de depresión:** La depresión se caracteriza por cambios en el estado de ánimo y el afecto, y puede interferir en la vida cotidiana y el rendimiento normal. Se manifiesta en síntomas como tristeza, pesimismo y dificultad para afrontar los desafíos laborales, lo que lleva a una pérdida de motivación y entusiasmo.

La depresión es una enfermedad frecuente, pero seria, y la mayoría de las personas que la experimentan requieren tratamiento para recuperarse. Esta afirmación fue realizada por él (Instituto Nacional de Salud Mental en 2012).

Según Vázquez, Muñoz y Becoña (2000), la depresión es un trastorno del estado de ánimo (TEA) que se caracteriza principalmente por cambios en el estado de ánimo y el afecto.

- III. **Factor de presión:** La presión se experimenta cuando se percibe que algo importante depende del rendimiento. Implica sentimientos de ansiedad y, a veces, temor, y se relaciona con situaciones que se consideran de alta importancia. (Forbes, 2015).

En un estudio realizado por Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), se analiza la dimensión denominada "Presión" es una fuente de estrés que desencadena respuestas de tensión en el fenómeno del estrés. Estas fuentes de presión pueden afectar a las personas y son mencionadas por los profesores como posibles causantes de malestar, como por ejemplo los problemas de comportamiento de los estudiantes, las responsabilidades, la carga horaria excesiva y las adaptaciones en el currículo, entre otros.

- IV. **Factor de creencias desadaptativas:** En este aspecto, los profesores perciben que, en general, la sociedad subestima su labor y pierden la percepción de la importancia trascendental de la enseñanza, sin reconocer el impacto que tienen en la formación de los estudiantes. Suelen considerar que la profesión docente está en desventaja en comparación con otras profesiones y tienen la creencia de que tienen escasas posibilidades de mejorar los problemas que enfrentan en su entorno. Esta perspectiva se basa en el estudio realizado por (Gutiérrez, Morán y Vázquez en 2005).

- V. **Factor desmotivación:** La motivación juega un papel fundamental en diferentes áreas de la vida, incluyendo la educación y el trabajo, ya que influye en nuestras acciones y nos impulsa hacia nuestros objetivos (Naranjo, 2009). Por otro lado, la falta de motivación, según Llontop (2016), se refiere a la ausencia de razones que guíen nuestro comportamiento, y se manifiesta como la pérdida de entusiasmo, disposición y energía para llevar a cabo ciertas actividades.

La desmotivación se caracteriza por un sentimiento de desesperanza frente a los obstáculos, o por experimentar ansiedad y falta de entusiasmo, disposición

o energía. Aunque es normal que las personas se sientan desmotivadas cuando se enfrentan a bloqueos o limitaciones en sus esfuerzos por alcanzar algo, es importante prevenir los problemas graves que pueden surgir como consecuencia de la desmotivación (Román y Hernandez, 2011).

**VI. Factor mal afrontamiento:** El afrontamiento se refiere a la respuesta adaptativa que tenemos frente al estrés, como señala (Vega, 2001). También se entiende como el proceso mediante el cual las personas manejan las demandas del entorno que perciben como estresantes, así como las emociones generadas por ellas (Lazarus y Folkman, 1984, p. 44). El mal afrontamiento, por otro lado, se caracteriza por la incapacidad y limitación para enfrentar y superar las dificultades que surgen en la vida. Esto puede conducir a distanciamiento personal, falta de control, irresponsabilidad, negación del apoyo social, desorganización y pensamientos negativos.

#### **2.2.4 Prevención del estrés**

Según las palabras de Naranjo (2009), la prevención y el afrontamiento positivo del estrés requieren que la persona fortalezca tanto su cuerpo como su mente. Esto le permitirá luchar y resistir las circunstancias adversas que a menudo se presentan en la vida. Otro aspecto importante para enfrentar con éxito el estrés, según Lazarus y Folkman (1986), es la actitud o forma en que la persona aborda cada situación de la vida.

Asimismo, Naranjo (2009), confirma que existe una serie de recomendaciones para prevenir el estrés. Estas incluyen la práctica de ejercicio físico, el descanso adecuado, una alimentación equilibrada, mantener contacto con la naturaleza y aprovechar el tiempo libre en actividades recreativas.

Con relación al ámbito laboral, Comín, De la Fuente y Gracia (2011) explican en uno de sus artículos algunas condiciones necesarias para prevenir el estrés. Estas condiciones son las siguientes:

**a) Horarios:** Es importante ajustar los horarios de trabajo de manera que se minimicen las tareas externas al empleo.

**b) Carga de trabajo:** La carga de trabajo debe ser acorde a las capacidades y condiciones del trabajador. Después de períodos intensos de actividad física o mental, se recomienda tener una buena recuperación.

**c) Delegación de funciones:** Es conveniente asignar tareas a otros miembros del equipo de trabajo, fomentando así el trabajo en equipo.

**d) Estabilidad laboral:** Es fundamental tener claridad sobre la relación con la empresa, el tipo de contrato, las posibilidades de renovación y ascenso, ya que esto transmite seguridad.

**e) Descanso:** Se recomienda tener un adecuado número de horas de sueño continuo y confortable, o compensarlo con siestas, pues esto mejora la calidad de vida y brinda energía para realizar un trabajo óptimo.

**f) Planificación:** Es importante organizar los compromisos personales y laborales, evitando depender únicamente de la memoria.

## 2.3 Bases Teóricas

La palabra "estrés" tiene su origen etimológico en el término inglés "stress", el cual significa "tensión" o "presión". Este concepto fue introducido por el médico Hans Selye en 1930 y posteriormente publicó estudios en 1950 que ampliaron el entendimiento sobre el tema del estrés.

La teoría de Selye fue desarrollada para describir respuestas de estrés agudo en situaciones que amenazan la supervivencia de un organismo. Selye también creía que además de los factores físicos nocivos que provocan el estrés, existen demandas de naturaleza social y amenazas ambientales que hacen que las personas sufran trastornos de estrés porque requieren la capacidad de adaptarse al mismo.

En la década de 1970, el estrés se consideraba la respuesta del cuerpo a estímulos desagradables o agradables, sin embargo, para Selye, el estrés era una parte inevitable y esencial de la vida de un ser humano, por lo que al tener un nivel de estrés "suficiente" se consideraba como un estado de vida ideal, pero el estrés "excesivo" se puede llegar a convertir en una enfermedad nociva y patológica para los organismos, por lo tanto, Hans Selye consideraba dos tipos de estrés los cuales son importantes de identificar en el momento para llevar una calidad en la salud; primeramente, se tiene el estrés "bueno" conocido como eustrés, definido como no dañino, necesario para la supervivencia, el crecimiento y todo aquello que es importante en nuestro día a día., este tipo de estrés permite tener una cantidad óptima de tensión lo que ayudará a que los organismos puedan adaptarse a cualquier tipo de cambio, tanto en su entorno como en un nuevo ambiente. Por otro lado, el distrés es la cantidad de estrés nocivo y patológico que destruye al cuerpo humano, mata las neuronas del hipocampo, crea enfermedades mentales y acelera el proceso de envejecimiento. Este término o estrés negativo suele utilizarse para referirse a la falla de adaptación antes mencionada, donde el dolor se asocia con sentimientos de frustración, inseguridad y desesperanza.

A través de diversos estudios e investigaciones, Selye decidió experimentar con animales descubriendo el Síndrome de Adaptación General (SGA) el cual lo dividía en tres fases:

1. Fase de alarma (shock): En el momento que se llega a presentar una amenaza, se activan procesos fisiológicos inespecíficos en respuesta al peligro, y el cuerpo responde inmediatamente a un estímulo estresante. Durante esta etapa, la persona exhibe un punto leve de congelación inicial, en el cual se encuentra en un estado agudo de conciencia y sus expresiones faciales tienden a estar en un estado de shock.

2. Fase de resistencia: Durante esta fase, el cuerpo mantiene la máxima actividad fisiológica para tratar de adaptarse o superar el factor estresante. Esta fase puede durar varias semanas, meses o años. Según la duración que presente el episodio, se llegará a considerar si el estímulo es catalogado por ser estresante, aversivo o benigno.

3. Fase de colapso o agotamiento: Esto ocurre cuando el cuerpo pierde su capacidad de adaptación y no logra activarse debido a que los estímulos estresantes persisten en el cuerpo. En este momento, el cuerpo desarrolla enfermedades relacionadas con el estrés, como es el insomnio, incapacidad para concentrarse, depresión, fatiga, agotamiento, trastornos inmunológicos, enfermedades cardiovasculares, depresión, ataques cardíacos e infartos cerebrales.

Como se mencionó anteriormente, si se cuenta con una cantidad mínima de estrés crónico, este puede ayudar a aumentar el estado de alerta y, como resultado, aumentar la creatividad y la motivación en los grupos de trabajo. Por lo regular, estos casos llegan a presentarse cuando los empleados tienden a tener dificultades o suelen estancarse en su entorno laboral, pues resulta importante fomentar un estado de motivación para sacarlos de su zona de confort y que asuman nuevas tareas y responsabilidades; sin embargo, los altos niveles de estrés pueden provocar problemas de salud, incluidos trastornos mentales y de comportamiento como agotamiento, ansiedad y depresión, así como deficiencias físicas tales como enfermedades cardiovasculares y enfermedades del sistema musculoesquelético.

Al fenómeno “estrés”, se le suele denominar de diferentes formas debido a la gama de experiencias que este conlleva, en las cuales figuran el agobio, inquietud, tensión, nerviosismo, cansancio, y otras sensaciones similares que se les atribuyen por el miedo, la presión escolar o laboral, pánico, angustia, temor, afán por no cumplir con cierto objetivo, vacío existencial o inclusive el no sentirse capaz para afrontar situaciones ante la sociedad, por tal motivo, el estrés es considerado como uno de los factores en el cual se debe prestar mucha atención debido al impacto de gravedad que pueda causar en el bienestar de toda persona.

El estrés está presente en diversos ámbitos, incluyendo el educativo. Por esta razón, tanto los psicólogos, los docentes como los padres de familia han reconocido la importancia de comprender las implicaciones que tiene sobre el rendimiento de los estudiantes (Berrío y Mazo, 2011), sin embargo, en la presente investigación se realiza un enfoque el cual va dirigido hacia los maestrantes, quienes se encuentran expuestos a este ambiente de estrés debido a todos los factores con los que se encuentra a su entorno, por otro lado, se visualiza el impacto que esto trae hacia los alumnos que son los que tienen el contacto con el docente y quien se encuentra expuesto a un mal trato, a tener clases que se vuelvan tediosas y/o pesadas y por supuesto, a no obtener los conocimientos necesarios que se requiere para obtener un grado académico, sin duda, existen diversas variables para poder identificar a fondo todos los detalles que conllevan al desgaste mental y físico.

El presente estudio, que es desarrollado principalmente por la ansiedad, estrés y agotamiento de los docentes universitarios, permite presentar diferentes propuestas de solución para que los maestros del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca identifiquen las razones por las cuales su salud se puede ir deteriorando poco a poco, asimismo, valorar el cómo influye la ineficiencia en el proceso de aprendizaje en las aulas de la institución. Principalmente, se debe por la complejidad que la docencia conlleva, por el proceso del desarrollo de una asignatura, la carga de trabajo, las horas asignadas y el número de estudiantes que han sido destinados en los salones de clases, por otro lado, se contemplan los factores externos a la profesión que se lleva, es decir, se toma en cuenta el ambiente en el que se encuentra la persona

afectada, en muchas ocasiones influye lo que sucede en su ámbito familiar, las preocupaciones de su hogar, el recorrido que diario debe realizar para transportarse de su casa al trabajo y del trabajo a su casa, las instalaciones de la institución el ambiente laboral, entre otras variables que son indispensables de contar para la investigación.

En la actualidad, se está prestando más atención a la influencia del comportamiento de los empleados para ver cómo afecta su desempeño u observar el rendimiento que tienen respecto a las funciones que realizan día con día, para ello se toman en cuenta diversos factores, primordialmente se habla de los factores psicosociales, los cuales nos ayudarán a identificar las condiciones en las que se encuentran los docentes y qué consecuencias traen con ello para no lograr con el rendimiento esperado en las aulas de clases. La importancia de esta investigación es poder detectar y evitar dilemas, saber afrontarlos y no caer en hábitos poco saludables que conllevan a un aumento de riesgos psicosociales tales como a la sobrecarga de trabajo, instrucciones inadecuadas y/o el exceso de horas de trabajo.

### **2.3.1 Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social**

El modelo de demandas, control y apoyo social propuesto por Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990) se ha desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los factores estresantes son crónicos, centrándose especialmente en las características psicosociales del entorno de trabajo. Este modelo ha sido ampliamente reconocido como uno de los más influyentes en el estudio de los entornos laborales psicosociales, el estrés y la enfermedad desde la década de 1980. Además, ha proporcionado una sólida base científica para explicar los problemas de salud que afectan a los trabajadores. El modelo postula que una combinación de altas demandas psicológicas y baja capacidad de toma de decisiones genera niveles de estrés que superan la capacidad de adaptación de los individuos, lo que se manifiesta en problemas de salud tanto físicos como mentales.

Según los autores de dicho modelo relacionan la demanda con todas aquellas exigencias cuantitativas, cognitivas y psicológicas que están asociados a la carga de trabajo, la complejidad que tiene el realizar alguna tarea, el tiempo, la capacidad de atención y los descansos no previstos, así como el grado de libertad en la toma de decisiones que los empleados pueden utilizar en el lugar de trabajo (control de sus propias actividades y habilidades) y ayudar a identificar y modificar situaciones potencialmente estresantes.

Posteriormente, Karasek y Jhonson diseñaron el presente modelo en el cual se puede visualizar que cuando existe una mayor demanda en el trabajo va a existir poco control y bajará el apoyo social, el cual va a representar un riesgo mayormente elevado que a corto plazo presentará efectos a la salud de los trabajadores, por otro lado, los que llegan a tener empleos con baja demanda, mucho control y un fuerte apoyo social tienden a ser más estables en los trabajos, tomando en cuenta la interacción que existe entre los compañeros y los superiores. A continuación, se muestra el modelo de manera gráfica.

**Figura 2. Diagrama tridimensional del modelo de demandas, control y apoyo social.**



*Fuente: Uribe, N. (2018). Análisis de instrumentos para la prevención del riesgo psicosocial en el trabajo. [Archivo PDF]*

Las demandas psicológicas son las exigencias psicológicas que el trabajo involucra para el individuo. Principalmente, se hace referencia a la cantidad de trabajo realizado, es decir, el ritmo de trabajo durante una jornada laboral, la cantidad o volumen de tareas que se realizan en un día, la presión temporal, el nivel de atención requerido en una actividad común, las interrupciones no planificadas durante el horario laboral, y esto no se limita únicamente al trabajo intelectual, sino que se aplica a cualquier tipo de labor.

Cuando hablamos de control, hacemos referencia a la magnitud y a la gran importancia que tiene el presente modelo, pues el control, es un recurso para moderar las demandas del trabajo, es decir, el estrés no es dependiente tanto del hecho de tener muchas solicitudes, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control se refiere al hecho de saber cómo se trabaja, el cual tiene 2 elementos para identificarlo: la autonomía y el desarrollo de capacidades. La primera hace referencia a la rápida probabilidad que tiene el individuo de influenciar en cada una de las decisiones que se encuentran relacionadas con su trabajo y/o en sus actividades generales, dicho de otra manera, es el poder mantener el control de sus propias ocupaciones. El segundo, se refiere al nivel en que el trabajo posibilita al individuo desarrollar sus propias habilidades tales como el aprendizaje, la creatividad, el trabajo

variado, etc. Según Karasek, habla de las oportunidades o recursos que la organización otorga a el individuo para moderar o tomar elecciones sobre las demandas en la planeación y ejecución del trabajo. El apoyo social, según Jeffrey V. Johnson en 1986, se añadió al modelo de demandas-control como un factor adicional. Se ha observado que el apoyo social tiene la capacidad de mejorar la habilidad para hacer frente a situaciones de estrés prolongado, actuando como un moderador o atenuante del impacto del estrés en la salud (Ordelin & Garcia, 2021).

El apoyo social se refiere al clima social en el sitio de trabajo relacionadas tanto con los compañeros, como con los supervisores. Tiene 2 elementos esenciales: interacción emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental. Tanto el apoyo social como el control son componentes que acostumbran a verse bastante influidos por los cambios en la organización del trabajo y, por otro lado, las intervenciones preventivas que modifican en origen los peligros psicosociales en la mayoría de los casos están afectando conjuntamente a las dos magnitudes.

Por otro lado, se aborda el modelo de Kurt Lewin, el cual se basa en su teoría del campo de fuerzas y se utiliza para comprender y facilitar el cambio en los entornos organizacionales. Según Lewin, cualquier situación o comportamiento en una organización es el resultado de una dinámica de fuerzas que actúan sobre ella.

Lewin describe dos tipos principales de fuerzas en su modelo: las fuerzas impulsoras y las fuerzas restrictivas. Las fuerzas impulsoras son aquellas que promueven o impulsan el cambio, mientras que las fuerzas restrictivas son las que obstaculizan o resisten el cambio.

Este modelo consta de tres etapas clave. La primera etapa es el "descongelamiento", donde se busca crear conciencia y desafiar las fuerzas restrictivas existentes. En esta etapa, se identifican las necesidades de cambio y se crea una motivación para superar la resistencia al cambio.

La segunda etapa es la de "cambio", donde se introducen y se implementan las nuevas prácticas, políticas o estructuras necesarias para lograr el cambio deseado. Aquí es

donde las fuerzas impulsoras son más fuertes que las fuerzas restrictivas, y se busca cambiar el equilibrio entre ellas para impulsar el cambio.

Y finalmente, la tercera etapa es el "recongelamiento", donde se estabiliza el cambio y se refuerzan las nuevas formas de hacer las cosas. En esta etapa, se consolidan los nuevos comportamientos y prácticas, y se busca que se conviertan en la nueva norma dentro de la organización.

Por lo tanto, se opta el aplicar el modelo propuesto por Kurt Lewin debido a que proporciona un enfoque metódico y estructurado de alto nivel para comprender y abordar los procesos de cambio. Este enfoque demuestra un reconocimiento profundo de la importancia de evaluar tanto las fuerzas impulsoras como las restrictivas en el contexto del cambio, y subraya la necesidad imperante de desafiar y transformar las estructuras arraigadas y las creencias preexistentes. Además, destaca la esencialidad de una gestión efectiva de las resistencias al cambio, junto con una comunicación coherente y transparente, como elementos fundamentales para garantizar una implementación exitosa de las transformaciones requeridas.

## **2.4 Marco legal**

A continuación, se menciona todas aquellas normativas en la que se basará el presente proyecto para la realización efectiva y legal de un plan de acción para la prevención de factores psicosociales en docentes universitarios; como primer punto se tiene la constitución política de los estados unidos, la cual regirá los derechos y obligaciones de los trabajadores, enfocándose en el adecuado tiempo para una jornada laboral, así como el cuidado de cada colaborador en cuantos a los riesgos y enfermedades a los que puede sufrir y/o padecer.

Posteriormente, se menciona aquellas normas internacionales de las cuales deben regir un entorno favorable para el trabajador, esto incluyendo que sea íntegro su labor y que se tenga la posibilidad de tener una autorrealización tanto personal como profesionalmente. Más adelante se expone la importancia de contemplar la ley federal del trabajo, ya que en sus artículos se menciona todas aquellas enfermedades a la que se encuentran expuestos los trabajadores, pero específicamente los docentes, quienes deben estar en constante comunicación con sus alumnos para la impartición de cada asignatura, por ello se cuida este aspecto primordial.

Finalmente, se abarca lo que es la NOM-035, la cual es avalada por la Secretaria del Trabajo y Prevención Social, en la cual destaca todos los rasgos psicosociales con los que se enfrenta cada persona en su ámbito laboral, desde el trayecto que debe transcurrir de su hogar a su unidad de trabajo como aspectos que influyen en las actividades cotidianas; cada punto se considera esencial de contemplar, ya que con ello se logrará amparar cada situación con la que viven los docentes para poder ayudar prevenir, disminuir y evitar dichos riesgos.

### **2.4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Se considera el artículo 61, que establece las duraciones máximas de la jornada laboral: ocho horas para la jornada diurna, seis horas para la jornada nocturna y siete horas y media para la jornada mixta.

Además, según el artículo 123, Apartado B, que abarca las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, se establece que la seguridad social cubrirá los accidentes, enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad. También se incluyen los beneficios de jubilación, invalidez, vejez y muerte.

#### **2.4.2 Normas Internacionales**

Las normas internacionales del trabajo son fundamentales en la investigación, ya que estas se refieren a tres principales principios: I. El trabajo se debe realizar en un ambiente de trabajo seguro y saludable. II. Las condiciones de trabajo deben ser coherentes con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores. III. El trabajo, así como sus funciones cotidianas, deben ofrecer posibilidades para el desarrollo profesional y personal, para la autorrealización y el servicio a la comunidad.

#### **2.4.3 Ley Federal del Trabajo**

Además, en la Ley Federal del Trabajo se protege a los empleados en el título IX, el cual aborda el riesgo de trabajo. Según esta ley, los trabajadores tienen la obligación de seguir las medidas preventivas de seguridad e higiene establecidas por los reglamentos y las normas oficiales mexicanas emitidas por las autoridades competentes. También deben acatar las indicaciones de los empleadores para prevenir riesgos laborales.

Adicionalmente, en el Artículo 513 se incluye una lista que menciona todas las enfermedades a las que los trabajadores pueden estar expuestos. Se hace especial énfasis en la laringitis crónica con formación de nódulos en las cuerdas vocales, ya que los docentes tienen una mayor susceptibilidad a padecer este tipo de enfermedad.

#### **2.4.4 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018**

La presente norma es emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, encargada de determinar las condiciones necesarias relacionadas con la seguridad, el entorno y otros factores laborales. Su objetivo es prevenir y eliminar las enfermedades laborales.

La Norma 035 tiene como finalidad establecer los elementos necesarios para identificar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales, así como fomentar un entorno organizacional favorable en los lugares de trabajo. También incluye cuestionarios para evaluar el nivel de riesgos psicosociales tanto en la jornada laboral como en el ámbito personal.

# **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

En este capítulo del proyecto se tiene el objetivo de especificar la metodología empleada a través de las técnicas de rigor científicas que se aplicarán sistemáticamente durante el proceso de la presente investigación, esto con el fin de alcanzar un resultado teóricamente válido.

A continuación, se describe el método más adecuado para evaluar el riesgo psicosocial que enfrentan los docentes del tecnológico.

### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación es desarrollada con el tipo de método descriptivo, ya que se analiza de manera detallada las características y comportamientos que conforman la muestra poblacional del estudio sin necesidad de establecer relaciones causales; para dicho método se recolectaron datos a través de la aplicación de encuestas con el fin de analizar y describir detalladamente el fenómeno en cuestión.

Por otro lado, se pretende detallar de qué manera influyen los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento de los docentes universitarios del Tecnológico de Ixtapaluca, para ello, es necesario aplicar técnicas de observación (bitácoras), debido a que ninguna de las variables que se presentan a continuación están influenciadas por el estudio.

Finalmente, se llega a un análisis, teniendo en cuenta la importancia de esta fase, ya que se trata de un procedimiento el cual va a descomponer todos los elementos básicos para partir desde un punto general y posteriormente enfocarlo a lo particular, es decir, se pretende llegar al fondo de las causas de una manera específica, poniendo como ejemplo el por qué los docentes creen que su desempeño es afectado debido a la impartición de materias en las que no están especializados, además, considerar por qué es un factor estresante y agotador tanto física como mentalmente el traslado que recorren tanto de su casa a la institución como de regreso.

### 3.1.1 Enfoque metodológico

El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología mixta, que permite examinar tanto la perspectiva de diversos autores como la comprensión de los fenómenos a través de métodos cuantitativos y cualitativos. Esta combinación ayuda a evitar sesgos en la investigación y a fortalecer el proceso de estudio, permitiendo una comprensión más completa de los hechos y sus explicaciones. (Barrantes, 2014, p. 98).

Dicho estudio contempla variables que son medibles de manera estadística y otras de manera descriptiva. Por lo tanto, se encuentra sustentada dentro de los datos de recolección, los cuales se dieron de manera cuantitativa y cualitativa como se menciona anteriormente. La combinación de estos dos enfoques ayuda a obtener una comprensión más profunda y completa del fenómeno que se está estudiando, y al mismo tiempo permite cuantificar y generalizar ciertos aspectos de los hallazgos.

Al aplicar este tipo de investigación, se puede observar varias ventajas de las cuales enriquecen el estudio, tales como:

- ✓ Se obtiene una visión más precisa del fenómeno, lo cual aumenta la confianza en los resultados al representar de manera fiel y auténtica lo que ocurre en el objeto de estudio. Además, ayuda a aclarar y teorizar el planteamiento del problema, así como a identificar las mejores formas de abordar e investigar los problemas planteados.
- ✓ Al combinar métodos mixtos, no solo se amplían las dimensiones del proyecto de investigación, sino que también se facilita un mayor y más rápido entendimiento para los lectores. Además, se fomenta la creatividad teórica al utilizar procedimientos críticos de evaluación adecuados.
- ✓ Los enfoques mixtos permiten explorar y aprovechar de manera más efectiva los datos, que luego son analizados y presentados como resultados de la investigación. Estos resultados suelen representarse mediante gráficas, como gráficos de pastel o de barras, de diversas formas.

### **3.1.2 Diseño de la investigación**

El diseño de investigación se estructuró con base en los métodos y técnicas previamente seleccionados, con el propósito de combinarlos de manera coherente y eficiente para abordar el problema de investigación.

Por lo tanto, el estudio adoptó un diseño no experimental, donde no se manipuló ni alteró la muestra u objeto de estudio. En su lugar, los fenómenos y eventos se observaron tal y como ocurren en su contexto natural, para luego ser analizados y estudiados.

Además, se considera un estudio de tipo transversal, ya que la recolección de información se llevó a cabo durante un periodo corto de tiempo utilizando un instrumento de medición.

### **3.1.3 Tipo de investigación**

En primer lugar, se define el concepto de "investigación": se trata de un proceso mediante el cual se obtiene conocimiento científico. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no existe un método totalmente infalible para eliminar por completo el error en la formulación y validación de las teorías científicas. Este procedimiento es relativo y puede variar en función de cada momento histórico y de la naturaleza del conocimiento que se busca alcanzar. (Sarramona, 1991).

Es de tipo descriptiva porque se centra en describir o caracterizar una situación, fenómeno o población en particular. El objetivo es recopilar información detallada y precisa sobre las variables de interés, y utilizar esa información para hacer inferencias sobre la población en estudio. En general, con esta investigación se pretende conocer las características de una población o grupo de interés, sin necesariamente buscar una explicación causal.

Además, esta investigación se clasifica como correlacional, ya que se enfoca en determinar si existe una relación entre dos o más variables. Para cuantificar la fuerza y dirección de esta relación, se utiliza el coeficiente de correlación. Asimismo, se empleó la prueba estadística chi cuadrada para evaluar el grado de similitud en la

relación entre las variables. Esta prueba se utiliza para poner a prueba hipótesis relacionadas con distribuciones de frecuencia.

## **3.2 Población y muestra**

Según Tamayo (2003), “La población se refiere a la totalidad del fenómeno que se va a estudiar, donde las unidades que componen dicha población comparten una característica común que será objeto de estudio y que generará los datos utilizados en la investigación”. En este caso, la población está constituida por 125 profesionistas que imparten clase en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, contemplando maestros de todas las carreras y de ambos turnos. De tal manera que nuestra población es considerada “alta” por lo que, se procederá a realizar el muestreo.

En cuanto a la muestra, se refiere a aquel subconjunto o parte de la población seleccionada para describir las propiedades o características. Y, para dicha investigación se hará uso de la fórmula de muestreo poblacional para identificar de manera efectiva al número de maestrantes que se les realizarán los instrumentos de medición, por lo que se estimó a 40 profesores para realizar el análisis del estudio.

### **3.2.1 Características de los participantes**

El propósito de dichas características es proporcionar información sobre el número y tipo de participantes del estudio, para aclarar a quién se aplican los resultados del estudio y, asimismo, realizar la generalización de los resultados, así como sobre cualquier limitación o posibilidad. La subsección de los participantes contiene la información demográfica, la cantidad de participantes en la muestra del estudio y el tipo de muestra que representan. Por lo tanto, se mencionarán a detalle los criterios del perfil que debe tener nuestro entrevistado.

### **3.2.2 Criterios**

- **Criterios de inclusión:** Profesores de tiempo completo, antigüedad, sexo y edad indistinta, que cubran alrededor de 35 a 40 horas semanales/mensuales,

apoyando en funciones de docencia, tutoría, gestión, difusión o investigación. Se toma en consideración aquellos maestros que se encuentren en las carreras de Licenciatura en administración, en las ingenierías de ambiental, sistemas computacionales, informática, electrónica, biomédica, arquitectura y de la maestría en administración del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca.

- **Criterios de exclusión:** Serán excluidos aquellos docentes que no se encuentren laborando en la institución, que tengan su periodo de vacaciones o incapacidad en el momento de la aplicación del cuestionario.
  
- **Criterios de eliminación:** Personal que se niegue al llenado de instrumentos y/o que no se responda de manera completa.

### 3.2.3 Procedimientos de muestreo

Para llevar a cabo el muestreo probabilístico, se empleó la técnica de muestreo en la que se establecieron criterios de selección. A continuación, se procedió a seleccionar aleatoriamente a los miembros de la población. Es relevante destacar que todos los miembros tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra utilizando este método de selección.

A continuación, se muestran los pasos que debemos seguir para lograr una aplicación correcta del proceso de muestreo.

- Establecer de manera precisa la unidad de análisis, definiendo los criterios de inclusión y exclusión, y determinar el tamaño de la población de manera clara.
- Decidir si se realizará un muestreo o se estudiará la totalidad de la población.
- Seleccionar el tipo de muestreo apropiado según las necesidades de la investigación.
- Calcular el tamaño de la muestra necesario.

- Identificar el marco poblacional del cual se obtendrá la muestra, elaborando una lista que incluya cada unidad de la población.
- Extraer o seleccionar físicamente la muestra de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Para la aplicación de encuesta, en caso de que se llegase a tener un universo muy grande de población, es necesario recurrir al cálculo de la muestra, es decir, tomar un porcentaje de toda nuestra población para subdividirla e inmediatamente aplicar el cuestionario correspondiente.

Dicho cuestionario fue diseñado a través de “Google Forms” el cual es una herramienta que facilita la creación de todo tipo de estructura para plantear las preguntas con sus respectivas posibles respuestas, de tal manera que la estructura se vea entendible y sea rápida para su contestación.

Posterior a la realización de los instrumentos de medición, se acudirá a la institución para poder tener un acercamiento más formal con los docentes, se les explicará de manera general el objetivo del estudio para que puedan ser partícipes en el porcentaje de la investigación. El cuestionario se les estará aplicando de manera digitalizada, ya que es una forma de contribuir con el medio ambiente para la optimización de recursos naturales, y a su vez, se vuelve más práctico para los docentes el responder cada ITEM de esta manera, asimismo, la plataforma va a ir arrojando los datos estadísticamente conforme a las respuestas que vayan plasmando los maestros.

Finalmente, se recolectarán los datos que se han compartido y se realiza un análisis mediante el método estadístico que más convenga implementar, esto considerando la validez y confiabilidad que más adelante se explicará a detalle.

### 3.2.4 Tamaño de la muestra

La muestra es una selección de individuos encuestados que representa a la población en su totalidad. El tamaño de la muestra juega un papel crucial, ya que consiste en una porción significativa de la población que posee las características relevantes para el estudio, permitiendo así reducir costos y tiempos.

El universo se refiere al conjunto de elementos a los cuales se desean inferir los resultados obtenidos a partir de la muestra. En cuanto al margen de error, este se define como la diferencia entre el valor inferido de la muestra y el valor real de la población. Por otro lado, el nivel de confianza se refiere a la probabilidad de que, al seleccionar una cantidad determinada de muestras, un porcentaje específico de ellas contenga el valor real de la población.

Por lo tanto, en el estudio se está contemplando el total de los profesores que se encuentran activos en la institución, siendo 125 profesores los cuales representan el 100%, pues, se sabe que es una muestra grande, por ello que se debe aplicar la fórmula correspondiente para determinar a cuantos profesores se les aplicará los instrumentos de medición, dándonos un total de 65 maestrantes, dicho resultado fue obtenido a través del cálculo de la formula, la cual se explicará a continuación:

$$n = \frac{Nz * P * (1 - P)}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p(1 - p)}$$

**En donde:**

**n=** *Tamaño de la muestra*

**N=** *Población*

**Z=** *Nivel de confianza*

**P=** *Probabilidad de éxito*

**e=** *Margen de error*

- El tamaño de la muestra ( $n$ ): Este es el número total de individuos a los cuales se les aplicará la encuesta
- El tamaño de la población ( $N$ ): Este es el número total de individuos en la población que se está estudiando.
- El nivel de confianza deseado ( $Z$ ): Este es el grado de certeza que se desea tener en la estimación de la característica de la población. El nivel de confianza se expresa como un porcentaje y generalmente se establece en un 90%, 95% o 99%.
- Probabilidad de éxito ( $p$ ): Probabilidad de que un individuo seleccionado al azar de la población tenga la característica o el resultado deseado.
- El margen de error ( $e$ ): Este es el grado de precisión que se desea tener en la estimación de la característica de la población. El margen de error se expresa como un porcentaje y se basa en la variabilidad de la característica que se está midiendo.

Procedemos a sustituir nuestros valores que hemos obtenido basándonos en el número de nuestro universo, el nivel de confianza, la probabilidad de éxito y el margen de error:

#### **Sustitución de la fórmula poblacional**

$$n = ?$$

$$N = 125$$

$$Z = 90\% = 1.65$$

$$P = 45\% = 0.45$$

$$e = 3\% = 0.03$$

$$n = \frac{Nz * P * (1 - P)}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p(1 - p)}$$

$$n = \frac{125 * 1.65 * 0.45 (1 - 0.45)}{(125 - 1) * 0.03^2 + 1.65^2 * 0.45 (1 - 0.45)}$$

$$n = \frac{125 * 1.65 * 0.45 (0.55)}{124 * 0.0009 + 2.7225 * 0.45 (0.55)}$$

$$n = \frac{51.046875}{0.78541875}$$

$$n = \underline{64.9931963}$$

$$n = \underline{\underline{65 \text{ cuestionarios}}}$$

### 3.3 Instrumentos

Este registro se realiza con base al recurso que se utilizó para llevar documentada dicha información o datos sobre las variables que se mencionan con anterioridad. Asimismo, se vinculan los conceptos abstractos con indicadores empíricos, el cual se realiza mediante un plan explícito y organizado para clasificar y cuantificar los datos que se tienen disponibles. Por ello, es indispensable desarrollar este proceso porque, sin él, no se podrían tener observaciones clasificadas.

En el presente apartado, se describen los instrumentos de medida usados durante el estudio. Puesto que el objeto del estudio es el identificar qué factores de riesgo psicosocial son los que inciden mayormente en los docentes universitarios, asimismo, si existe alguna influencia de acuerdo con su género, edad o inclusive la presión y agotamiento emocional que se tiene conforme a sus asignaturas establecidas y/o a la carrera en la que se encuentran impartiendo las clases.

Los instrumentos que se utilizarán son los siguientes:

➤ CUESTIONARIO (Escala de Likert)

Principalmente, se hace uso del cuestionario para recopilar datos de los participantes del estudio. Para diseñar un cuestionario efectivo, es importante que tener en cuenta los objetivos de la investigación y las preguntas que se necesitan responder. De esta manera, se puede asegurar que las preguntas formuladas son relevantes y adecuadas para alcanzar los objetivos del estudio.

Para el siguiente cuestionario se hará uso de la escala de Likert, de la cual se compone de 5 opciones de respuesta, (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) Algunas veces, (4) Casi nunca, (5) Nunca.

El objetivo de esta escala es obtener información sobre qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo docente son fuentes de estrés y en qué medida lo son, por otro lado, no refleja el grado y la frecuencia en qué se dan estas situaciones, por lo que con dicha escala podemos tomar de referencia

3 situaciones a) aquellas situaciones estresantes para los docentes; b) la relación entre distintas fuentes de estrés y c) Los estilos de afrontamiento.

Posteriormente, se aplicará el siguiente instrumento para fortalecer el proyecto:

➤ CUESTIONARIO “IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”

En cuanto a la aplicación del instrumento, se realizó un cuestionario en combinación con lo que establece la NOM 035 y la ED-6 que es la escala del estrés docente, este cuestionario se realizó de manera digital para poder facilitar la transmisión e interpretación de los resultados. Consta de 4 fases las cuales nos van a permitir medir los factores estresantes que tienden a suceder en su contorno, dichas fases constan de 22 preguntas con opciones de respuesta tales como “totalmente de acuerdo”, “de acuerdo”, “algunas veces”, “en desacuerdo”, “totalmente en desacuerdo”.

El objetivo de este instrumento es recopilar datos precisos y relevantes acerca de los aspectos laborales que pueden generar estrés en los profesores, y evaluar su nivel de impacto. Este cuestionario se enfoca en la identificación de las fuentes subjetivas de estrés relacionadas con la docencia, las cuales pueden variar en importancia dependiendo de cada individuo. Con esta herramienta, se busca lograr una comprensión más profunda y detallada de los factores que contribuyen a dicho estrés.

El presente cuestionario, está integrado conforme a los ITEMS que se desean evaluar respecto al factor 1) Desmotivación, 2) Presiones, 3) Ansiedad, 4) Depresión, 5) Creencias desadaptativas y 6) Mal afrontamiento.

El principal objetivo de utilizar dicha herramienta es para contemplar los siguientes puntos:

1. Recopilación de datos cuantitativos: La investigación se basa en la recopilación de datos numéricos, es decir, el cuestionario ayuda a recopilar datos de manera estandarizada de acuerdo con el diseño de preguntas cerradas con opciones de respuesta predefinidas que facilitarán el análisis cuantitativo posterior.
2. Eficiencia en la recopilación de datos: El cuestionario permite obtener datos de un gran número de participantes de manera relativamente rápida y eficiente. El instrumento fue distribuido a través de plataformas digitales en línea, lo que permitió llegar a un amplio grupo de docentes en poco tiempo y optimizando recursos.
3. Anonimato y confidencialidad: El cuestionario es de manera anónima, lo que ha fomentado una mayor participación y honestidad por parte de los encuestados. Al garantizar la confidencialidad de las respuestas, los participantes se sienten más cómodos al compartir información personal o sensible.
4. Replicabilidad y comparabilidad: Al utilizar este tipo de cuestionario estandarizado, se puede asegurar de que todos los maestrantes reciban las mismas preguntas en el mismo orden. Esto facilita la comparación de respuestas y la replicación de la investigación en diferentes contextos o grupos de estudio.
5. Estudio de actitudes y percepciones: El cuestionario es especialmente útil para investigar las actitudes, opiniones, creencias y percepciones de los participantes, el cual permitirá explorar estos aspectos en profundidad.

### 3.3.1 Validez y confiabilidad (Fórmula de la Hipótesis -comprobación estadística)

La validez se refiere a un concepto fundamental que permite evaluar con precisión y eficacia la solidez de lo que se ha desarrollado previamente, centrándose especialmente en las hipótesis planteadas y, por supuesto, en los objetivos establecidos, por otro lado, la confiabilidad se refiere a la medida en que una herramienta de búsqueda logra consistentemente los mismos resultados si se usa repetidamente en la misma situación. Por lo que a continuación se describirá el método que se usará para la validación estadística.

Los datos que se obtuvieron en los instrumentos y técnicas se van a pasar al programa de Excel y/o al SPSS para realizar la respectiva tabulación de los datos rescatados, esto con el fin de ordenarlos y facilitar la elaboración de los respectivos gráficos.

Un procedimiento sistemático empleado para la recopilación de la información fue asistir a la universidad, y realizar los recorridos en las aulas en donde se aplicó una bitácora observacional para validar el rendimiento de los docentes; dicho análisis fue cuantitativo, ya que se pretende la descripción y explicación sobre los factores psicosociales y de igual forma la medición de las variables en el estudio.

Para el análisis estadístico de la hipótesis se utilizó la prueba estadística de la Chi-Cuadrada, debido a que esta corresponde con el tipo de datos con los que se han trabajado durante esta investigación en la cual se relacionan las variables dependientes correspondiente al tipo de respuesta.

Cuya fórmula es  $X^2=$

$$\sum (F_o - F_e)^2 / F_e$$

Fo= Frecuencia Obtenida  
Fe= Frecuencia Esperada

### 3.3.2 Aplicación (Gráficos)

En una investigación cuantitativa, los instrumentos se aplican para medir las variables contenidas en la hipótesis, en cuanto a la investigación cualitativa su aplicación es cuando no hay hipótesis y los instrumentos se utilizan para medir las variables de interés, dicho de otra manera, se realizará la aplicación de los instrumentos de medición (cuestionarios) a través de herramientas digitales, ya que facilitan la transmisión e interpretación de los resultados.

Los gráficos que se integran serán de acuerdo con todos los datos que nos arroje información tanto cualitativa como cuantitativa, es decir, se contemplarán las características de la muestra (edad, género, localidad), posterior a ello, se integrarán la valoración de nivel de estrés con cada porcentaje correspondiente para finalmente poder sacar conclusiones.

A continuación, se muestra el cuestionario que está relacionado con los factores de riesgo psicosocial.

**Figura 3. Cuestionario de Identificación de riesgos psicosociales.**



¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:

	Si	No
Accidente que tenga como conse...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asaltos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actos violentos que derivaron en ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secuestro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amenazas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cualquier otro que ponga en ries...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, <sup>\*</sup> así como la cantidad y ritmo de trabajo.

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
Mi trabajo me ...	<input type="radio"/>				
Me preocupa s...	<input type="radio"/>				
Por la cantidad...	<input type="radio"/>				
Mi trabajo requ...	<input type="radio"/>				
Mi trabajo exig...	<input type="radio"/>				

### Factor "Desmotivación"

Descripción (opcional)

---

Pregunta \*

	Totalmente de ...	De acuerdo	Algunas Veces	Desacuerdo	Totalmente en ...
He perdido la ...	<input type="radio"/>				
En igualdad de ...	<input type="radio"/>				
El trabajo me r...	<input type="radio"/>				
Estoy lejos de l...	<input type="radio"/>				
Pocas cosas m...	<input type="radio"/>				

### Factor "Presiones"

Descripción (opcional)

---

Pregunta \*

	Totalmente de ...	De acuerdo	Algunas Veces	Desacuerdo	Totalmente en ...
A medida que ...	<input type="radio"/>				
Los alumnos re...	<input type="radio"/>				
Acabo las jorn...	<input type="radio"/>				
A veces trato d...	<input type="radio"/>				

**Factor "Ansiedad"**

Descripción (opcional)

## Pregunta

	Totalmente de ...	De acuerdo	Algunas Veces	Desacuerdo	Totalmente en ...
En muchos mo...	<input type="radio"/>				
La tensión del t...	<input type="radio"/>				
Creo que los pr...	<input type="radio"/>				
La tensión en e...	<input type="radio"/>				
En el centro de ...	<input type="radio"/>				

**Factor "Depresión"**

Descripción (opcional)

## Pregunta \*

	Totalmente de ...	De acuerdo	Algunas Veces	Desacuerdo	Totalmente en ...
A menudo sien...	<input type="radio"/>				
Me entristezco...	<input type="radio"/>				
Tiendo a ser pe...	<input type="radio"/>				
Siento que los ...	<input type="radio"/>				
Me falta energí...	<input type="radio"/>				

\*\*\*

### Factor "Creencias Desadaptativas"

Descripción (opcional)

---

#### Pregunta

	Totalmente de ...	De acuerdo	Algunas Veces	Desacuerdo	Totalmente en ...
Me pagan por ...	<input type="radio"/>				
El salario del pr...	<input type="radio"/>				
Socialmente se...	<input type="radio"/>				
Ser profesor tie...	<input type="radio"/>				
La evaluación ...	<input type="radio"/>				

### Factor "Mal Afrontamiento"

Descripción (opcional)

---

#### Pregunta \*

	Totalmente de ...	De acuerdo	Algunas Veces	Desacuerdo	Totalmente en ..
Me animo fácil...	<input type="radio"/>				
El aula (o en la...	<input type="radio"/>				
Siempre me he...	<input type="radio"/>				
Mis relaciones ...	<input type="radio"/>				
El trabajo afect...	<input type="radio"/>				

Fuente: Elaboración propia.

### 3.4 Procedimientos

Una vez que hemos seleccionado el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada mediante un enfoque probabilístico, en concordancia con nuestro problema de estudio e hipótesis, la siguiente fase implica la recopilación de los datos relevantes relacionados con los atributos, conceptos o variables de las unidades de análisis o casos.

En esta etapa, se considerarán las fuentes de donde se obtuvieron los datos, así como los métodos o medios utilizados para recopilarlos. Además, se llevará a cabo una preparación adecuada de los datos para facilitar su análisis y lograr responder de manera efectiva al planteamiento del problema.

Como se mencionaba anteriormente, se hará uso de un cuestionario el cual nos ayudará a poder medir aspectos que interactúan con la NOM-035, asimismo, se hace una combinación con la prueba que ayuda a identificar si un colaborador es vulnerable a sufrir del síndrome de Burnout. De esta manera, se contempla la escala de Likert para poder sacar los datos que correspondiente a un método cuantitativo, haciendo énfasis en las posibles respuestas de muy frecuente, frecuentemente, a veces, casi nunca y nunca.

Posteriormente, los datos se registrarán en la plataforma en donde se realizó dicho formulario y este mismo nos arrojará los porcentajes correspondientes junto con sus gráficas, sin embargo, se considera pasar los datos al programa SPSS para crear una mejor precisión y validez en el estudio.

A continuación, se muestra la fórmula del coeficiente Alpha de Cronbach, la cual es una medida utilizada para evaluar la confiabilidad o consistencia interna del conjunto de ítems en el cuestionario o en la escala de medición.

El coeficiente Alpha de Cronbach se calcula utilizando la siguiente fórmula:

$$\alpha = (k / (k - 1)) * (1 - (\Sigma s^2_i / st^2))$$

**Donde:**

**$\alpha$ :** *representa el coeficiente Alpha de Cronbach.*

**$k$ :** *es el número de ítems en la escala.*

**$s^2_i$ :** *es la varianza del ítem  $i$ .*

**$st^2$ :** *es la varianza total de las puntuaciones de todos los ítems.*

Para comprender mejor la fórmula, es importante entender algunos conceptos relacionados:

- **Varianza:** La varianza es una medida de dispersión que indica qué tan dispersos están los valores de un conjunto de datos alrededor de su media. En el caso del coeficiente Alpha de Cronbach, se utiliza la varianza para evaluar la consistencia de los ítems en relación entre sí.
- **Varianza del ítem ( $s^2_i$ ):** La varianza del ítem  $i$  es la varianza de las puntuaciones obtenidas en ese ítem en particular. Mide la variabilidad de las respuestas de los participantes en ese ítem específico.
- **Varianza total de las puntuaciones ( $st^2$ ):** La varianza total de las puntuaciones es la varianza de todas las puntuaciones obtenidas en todos los ítems de la escala. Representa la variabilidad total de las respuestas de los participantes en el conjunto de ítems.
- **El coeficiente Alpha de Cronbach:** Este llega a oscilar entre 0 y 1. Cuanto más cercano a 1 sea el valor de  $\alpha$ , mayor será la consistencia interna de los ítems en la escala. Un valor de  $\alpha$  por encima de 0.7 generalmente se considera aceptable, aunque los estándares pueden variar según el campo de estudio y el propósito del instrumento de medición.

Los resultados presentados a continuación son derivados del análisis de los datos recopilados.

Tabla 1 . Fiabilidad.

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

		N	%
Casos	Válido	64	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.909	.887	49

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Estadísticas del elemento.

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desv. Desviación	N
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes: [Accidente que tenga como consecuencia la pérdida de un miembro o una lesión grave?]	1.1250	.33333	64

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo. [Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo]	126.4844	544.444	-.430	.	.915
[He perdido la motivación por la enseñanza]	127.8594	491.297	.655	.	.904
[En igualdad de condiciones económicas cambiaría mi trabajo]	127.0000	491.460	.548	.	.905
[El trabajo me resulta monótono]	127.6250	495.381	.554	.	.905
[Estoy lejos de la autorrealización laboral]	127.6250	489.698	.615	.	.904
[Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo]	127.5625	503.933	.322	.	.908
[A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe]	127.1563	484.515	.696	.	.903
[Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones]	126.2344	536.563	-.273	.	.914
[Acabo las jornadas de trabajo extenuado]	126.5781	495.168	.608	.	.905
[El salario del profesor es muy poco motivador]	126.1563	494.896	.498	.	.906
[Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo]	126.4063	492.594	.558	.	.905
[Ser profesor tiene más desventajas que ventajas]	127.1719	494.526	.535	.	.905
[La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable]	126.7188	506.904	.237	.	.909
[Me animo fácilmente cuando estoy triste]	126.4375	536.694	-.278	.	.914
[El aula (o en las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora]	126.3750	533.603	-.226	.	.913
[Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo]	125.9844	535.285	-.317	.	.913
[Mis relaciones con los "superiores" son difíciles]	127.7344	512.198	.195	.	.909
[El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida]	127.4844	486.095	.730	.	.903
[Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros]	126.1719	527.637	-.107	.	.912

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo. [Mi trabajo requiere que memorice mucha información]	126.6094	486.591	.630	.	.904
Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo. [Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo]	126.0781	496.010	.526	.	.905
Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares. [Trabajo horas extras más de tres veces a la semana]	126.9531	489.982	.591	.	.904
Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares. [Mi trabajo me exige laborar en días de	127.0469	488.268	.587	.	.904

*Fuente: Elaboración propia.*

El valor obtenido indicó una alta fiabilidad de las medidas utilizadas en el estudio. Es decir, que las preguntas o ítems en el cuestionario evaluado están correlacionados entre sí de manera consistente, lo que refuerza la validez interna de los datos y la confiabilidad de los resultados obtenidos en la investigación.

Además, nos arroja que el tamaño de la muestra utilizada es adecuado, ya que se ha recopilado datos de un número suficiente de docentes, lo que aumenta la representatividad de los resultados y la capacidad de generalizar los hallazgos a la población objetivo. Por ello, el tamaño de muestra apropiado va a mejorar la validez de los datos y fortalece la confianza en la generación de las conclusiones.

Por otro lado, la calidad de la escala o cuestionario utilizado también es un aspecto crucial, ya que se ha seleccionado una escala con preguntas claras, relevantes y libres de sesgos, lo que aumenta la validez de los datos obtenidos.

El objetivo de aplicar este coeficiente Alpha de Cronbach en el marco de la regresión lineal fue el garantizar la fiabilidad y consistencia de las variables predictoras empleadas en el modelo, lo cual contribuye a reforzar la validez y solidez de los resultados obtenidos mediante el análisis.

# **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

A continuación, se muestran la matriz de indicadores de Kurt Lewin el cual proporciona un marco estructurado y visual para analizar y comprender el cambio organizacional. Además, se logra realizar una identificación precisa y una categorización exhaustiva de los seis factores fundamentales que ejercen influencia en el proceso de cambio. Estos factores clave se han identificado como la desmotivación, las presiones externas, la ansiedad, la depresión, las estrategias inadecuadas de afrontamiento y las creencias desadaptativas.

**Tabla 3. Matriz Kurt Lewin.**

Detección de Riesgos Psicosociales _Modelo Kurt Lewin Matriz de Indicadores Cualitativos												
Datos	A) DESMOTIVACIÓN		B) PRESIONES		C) ANSIEDAD		D) DEPRESIÓN		E) CREENCIAS		F) MAL AFRONTAMIENTO	
	Existente	Mejora	Existente	Mejora	Existente	Mejora	Existente	Mejora	Existente	Mejora	Existente	Mejora
<b>A) DESMOTIVACIÓN</b>												
He perdido la motivación por la enseñanza	15.90%	70%										
En igualdad de condiciones económicas	42.05%	70%										
El trabajo me resulta monótono	20.51%	70%										
Estoy lejos de la autorrealización laboral	25.64%	70%										
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo	26.15%	70%										
<b>B) PRESIONES</b>												
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que me ayuden			37%	70%								
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones			67%	70%								
Acabo las jornadas de trabajo extenuado			53%	70%								
A veces trato de eludir responsabilidades			10%	70%								
<b>C) ANSIEDAD</b>												
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso					42.05%	70%						
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño					42.05%	70%						
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico					38.97%	70%						
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios					43.08%	70%						
En el centro de trabajo seden situaciones que hacen que se me acelere el pulso					31.79%	70%						
<b>D) DEPRESIÓN</b>												
A menudo siento ganas de llorar							20.51%	70%				
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales							17.95%	70%				
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo							14.36%	70%				
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan							17.95%	70%				
Me falta energía para afrontar la labor de profesor							18.46%	70%				
<b>E) CREENCIAS DESADAPTATIVAS</b>												
Me pagan por enseñar no por formar personas									12.31%	70%		
El salario del profesor es muy poco motivador									68.72%	70%		
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo									60.51%	70%		
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas									33.85%	70%		
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable									50.26%	70%		
<b>F) MAL AFRONTAMIENTO</b>												
Me animo fácilmente cuando estoy triste											60.00%	70%
El aula (o en las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora											68.72%	70%
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo											81.54%	70%
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles											19.49%	70%
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros											67.69%	70%

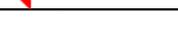
Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4. Evaluación de respuestas.**

ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algunas veces	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	Evaluación
<b>A) Desmotivación</b>							
He perdido la motivación por la enseñanza	3	2	16	21	23	65	15.90%
En igualdad de condiciones económicas cambiaría mi trabajo	9	11	22	13	10	65	42.05%
El trabajo me resulta monótono	4	1	25	17	18	65	20.51%
Estoy lejos de la autorrealización laboral	3	7	20	13	22	65	25.64%
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo	5	7	15	18	20	65	26.15%
<b>Suma</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>98</b>	<b>82</b>	<b>93</b>	<b>325</b>	<b>26.05%</b>
<b>B) Presiones</b>							
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	7	8	27	10	13	65	36.92%
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones	19	18	20	5	3	65	67.18%
Acabo las jornadas de trabajo extenuado	11	11	37	2	4	65	52.82%
A veces trato de eludir responsabilidades	1	0	16	19	29	65	9.74%
<b>Suma</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>49</b>	<b>260</b>	<b>41.67%</b>
<b>C) Ansiedad</b>							
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	7	13	22	9	14	65	42.05%
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	10	10	22	11	12	65	42.05%
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico	6	12	22	10	15	65	38.97%
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	7	12	27	7	12	65	43.08%
En el centro de trabajo sedan situaciones que hacen que se me acelere el pulso	7	7	20	15	16	65	31.79%
<b>Suma</b>	<b>37</b>	<b>54</b>	<b>113</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>325</b>	<b>39.59%</b>
<b>D) Depresión</b>							
A menudo siento ganas de llorar	5	3	16	14	27	65	20.51%
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	4	3	14	16	28	65	17.95%
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	4	1	13	21	26	65	14.36%
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan	4	3	14	22	22	65	17.95%
Me falta energía para afrontar la labor de profesor	5	3	12	15	30	65	18.46%
<b>Suma</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>88</b>	<b>133</b>	<b>325</b>	<b>17.85%</b>
<b>E) Creencias desadaptativas</b>							
Me pagan por enseñar no por formar personas	3	2	9	20	31	65	12.31%
El salario del profesor es muy poco motivador	26	13	17	5	4	65	68.72%
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	18	13	25	4	5	65	60.51%
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas	7	8	21	21	8	65	33.85%
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable	17	9	20	11	8	65	50.26%
<b>Suma</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>61</b>	<b>56</b>	<b>325</b>	<b>45.13%</b>
<b>F) Mal afrontamiento</b>							
Me animo fácilmente cuando estoy triste	15	16	24	7	3	65	60.00%
El aula (o en las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora	11	28	17	5	4	65	68.72%
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo	17	31	15	1	1	65	81.54%
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles	4	2	20	17	22	65	19.49%
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros	20	18	18	8	1	65	67.69%
<b>Suma</b>	<b>67</b>	<b>95</b>	<b>94</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>325</b>	<b>59.49%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5. Fuerzas impulsoras.**

ITEMS	Promedio	Fuerza
<b>A) Desmotivación</b>	<b>26.05%</b>	
<b>B) Presiones</b>	<b>41.67%</b>	
<b>C) Ansieda</b>	<b>39.59%</b>	
<b>D) Depresión</b>	<b>17.85%</b>	
<b>E) Creencias Desadaptativas</b>	<b>45.13%</b>	
<b>F) Mal Afrontamiento</b>	<b>59.49%</b>	

*Fuente: Elaboración propia.*

Al analizar la tabla de Kurt Lewin, se puede observar que los ítems presentan un promedio y se han categorizado como "restrictivos". Esto sugiere que existen barreras o fuerzas restrictivas que podrían obstaculizar el proceso de cambio en la institución.

Los resultados muestran la presencia de varios factores restrictivos, como la desmotivación, las presiones, la ansiedad, la depresión, las creencias desadaptativas y el mal afrontamiento. Estos elementos pueden influir negativamente en la disposición de los docentes para participar en el cambio y que puedan llegar a generar alguna resistencia.

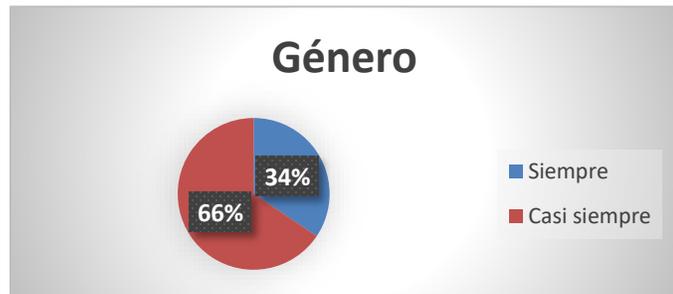
Es importante tener en cuenta que estos factores restrictivos pueden tener un impacto significativo en el éxito y la efectividad del proceso de dicho cambio. Identificar y abordar estas barreras es crucial para superar la resistencia y promover la adopción de nuevas prácticas o enfoques.

Al considerar esta herramienta, se destaca la relevancia de implementar estrategias adecuadas para abordar estos factores restrictivos. Esto puede incluir acciones como generar motivación, reducir las presiones, proporcionar apoyo emocional y psicológico, desafiar las creencias desadaptativas y fomentar un mejor afrontamiento del cambio.

Posteriormente, una vez aplicado el cuestionario a los 65 docentes de las diferentes carreras del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, se han obtenido los siguientes resultados:

**Figura 4. Género.**

GÉNERO	
Masculino	32
Femenino	33
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

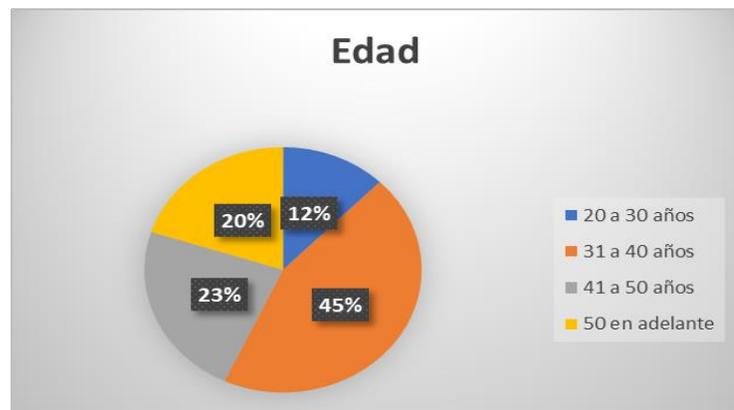


*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados indican que, de los 65 docentes que conforman la muestra y que pertenecen al Tecnológico de Ixtapaluca, 32 son hombres, representados por el 49% y 33 mujeres cuyo porcentaje es del 51%. Esto nos indica que existe un predominio de docentes mujeres en la investigación.

**Figura 5. Edad.**

EDAD	
20 a 30 años	8
31 a 40 años	29
41 a 50 años	15
50 en adelante	13
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



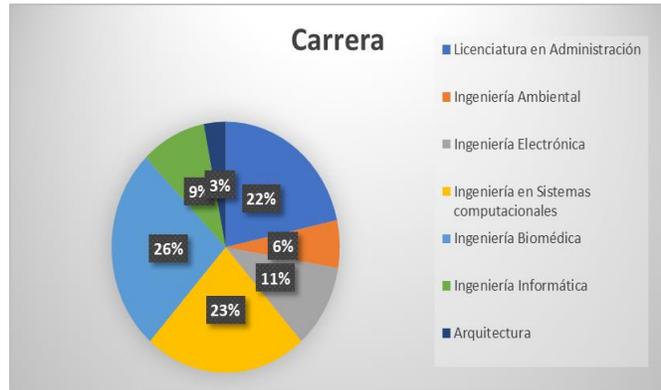
*Fuente: Elaboración propia.*

En la siguiente gráfica se muestra que, de las 65 encuestas aplicadas a los docentes, el 12% corresponde a personas de 20 a 30 años, el 45% de 31 a 40 años, el 23% de 41 a 50 años, y el 20% corresponde a personas mayores de 50 años.

**Figura 6. División a la que se pertenece.**

CARRERA	
Licenciatura en Administración	14
Ingeniería Ambiental	4
Ingeniería Electrónica	7
Ingeniería en Sistemas computacionales	15
Ingeniería Biomédica	17
Ingeniería Informática	6
Arquitectura	2
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

*Fuente: Elaboración propia.*



En la siguiente gráfica se muestra que, de las 65 encuestas aplicadas a los docentes, el 22% pertenece a la división de la licenciatura en Administración, el 6% corresponden a la ingeniería Ambiental, el 11% son de la Ingeniera en Electrónica, el 23% pertenecen a la Ingeniería en Sistemas Computacionales, el 26% son de la Ingeniería en Biomédica, el 9% corresponden a la Ingeniería en Informática, y el 3% se encuentran en Arquitectura.

A continuación, se muestran las siguientes graficas que han sido relacionadas con lo que se ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo respecto a algunos de los siguientes acontecimientos:

**Figura 7. Accidente grave.**

Accidente que tenga como consecuencia la pérdida de un miembro o una lesión grave	
SI	8
NO	57
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

*Fuente: Elaboración propia.*



En la siguiente gráfica se muestra que el 88% de los docentes niegan haber presenciado o sufrido alguna vez un accidente que tenga como consecuencia la pérdida de un miembro o una lesión grave mientras van de camino a la institución o de regreso a su vivienda, por otro lado, el 12% de los maestrantes refieren a que si han vivido un percance de este tipo de evento.

**Figura 8. Asaltos.**

ASALTOS	
SI	12
NO	53
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

En la gráfica se puede mostrar que el 82% de los docentes niegan haber presenciado o sufrido alguna vez un asalto mientras se encuentran en el trayecto de su vivienda a la institución y viceversa, por lo tanto, el 18% de los maestrantes afirman que han sido víctimas y/o han presenciado este tipo de evento.

**Figura 9. Actos violentos.**

Actos violentos que derivaron en lesiones graves	
SI	5
NO	60
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

En la gráfica se puede mostrar que el 92% de los docentes informan que nunca han sufrido ni presenciado actos violentos graves durante su trayecto de su hogar hasta la institución educativa, y viceversa. Sin embargo, el 18% de los maestros encuestados afirmaron haber sido víctimas o haber presenciado este tipo de evento.

**Figura 10. Secuestro.**

SECUESTRO	
SI	1
NO	64
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

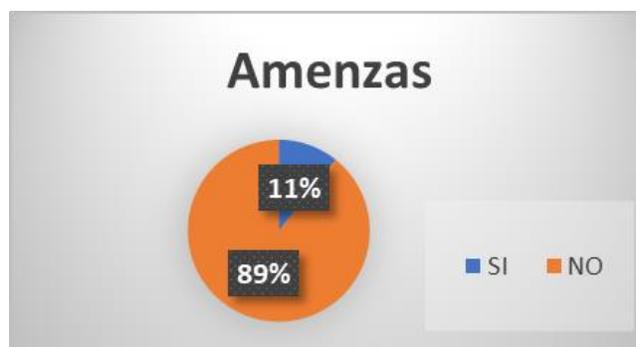


*Fuente: Elaboración propia.*

En la gráfica se puede mostrar que el 98% de los docentes aseguran no haber presenciado ni sufrido algún secuestro durante su traslado entre su hogar y la institución. Por otro lado, el 2% de los maestros en formación afirman haber sido víctimas o haber presenciado este tipo de evento.

**Figura 11. Amenazas.**

AMENAZAS	
SI	7
NO	58
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

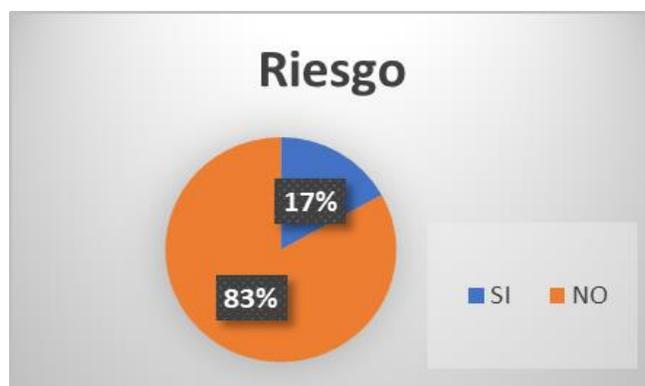


*Fuente: Elaboración propia.*

En la siguiente gráfica se muestra que el 89% de los docentes niegan haber presenciado o sufrido alguna vez un tipo de amenazas mientras van de camino a la institución o de regreso a su vivienda, por otro lado, el 11% de los maestrantes refieren que si han vivido un percance de este tipo de evento.

**Figura 12. Riesgo.**

Cualquier otro tipo de riesgo que ponga en peligro su vida o salud, y/o la de otras personas	
SI	11
NO	54
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

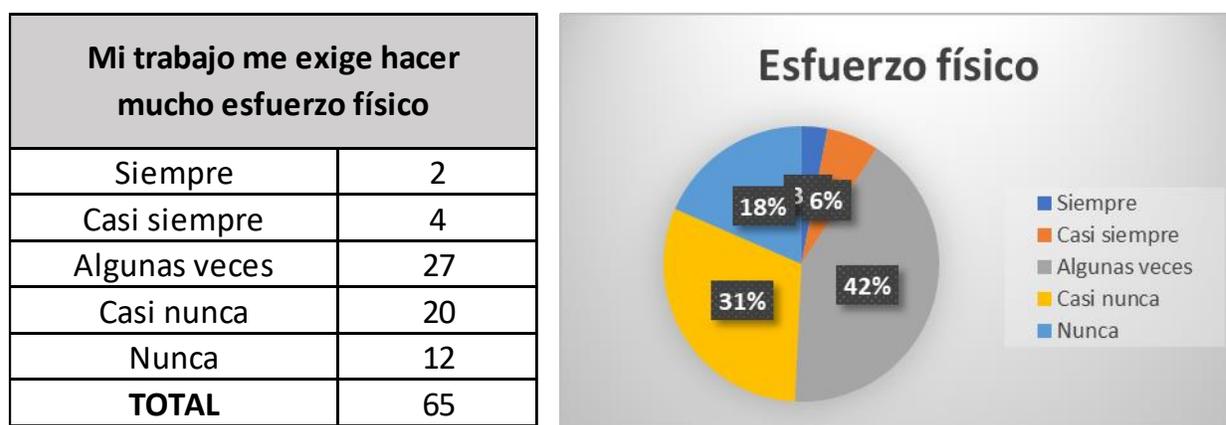


*Fuente: Elaboración propia.*

En la gráfica se puede mostrar que el 83% de los docentes niegan haber presenciado cualquier otro tipo de riesgo que ponga en peligro su vida o salud, y/o la de otras personas mientras se encuentran en el trayecto de su vivienda a la institución y viceversa, por otro lado, el 17% de los maestrantes afirman que han sido víctimas y/o han presenciado este tipo de evento.

A continuación, se muestran las siguientes graficas las cuales han sido respondidas considerando las condiciones del centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de labores que desempeñan día con día.

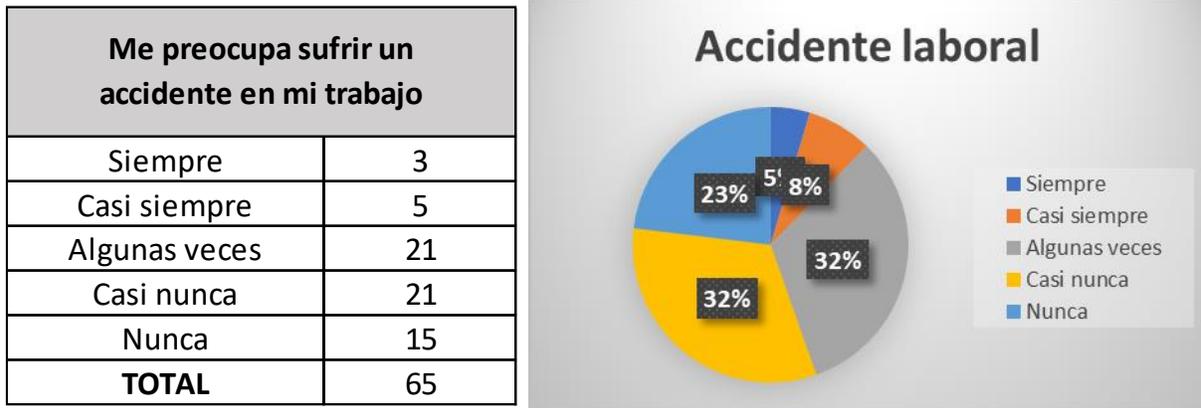
**Figura 13. Esfuerzo físico.**



*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se presenta un análisis de los resultados obtenidos a partir de 65 cuestionarios aplicados, en los cuales se indagó acerca del nivel de esfuerzo físico requerido en el trabajo. Según los datos recopilados, el 42% de los encuestados afirmó que en algunas ocasiones su labor demanda un alto grado de esfuerzo físico, mientras que el 31% considera que esto ocurre casi nunca. Por otra parte, el 18% mencionó que nunca se les exige un esfuerzo físico significativo, el 6% indicó que esto ocurre casi siempre y tan solo el 3% manifestó que siempre deben realizar un esfuerzo físico en su trabajo.

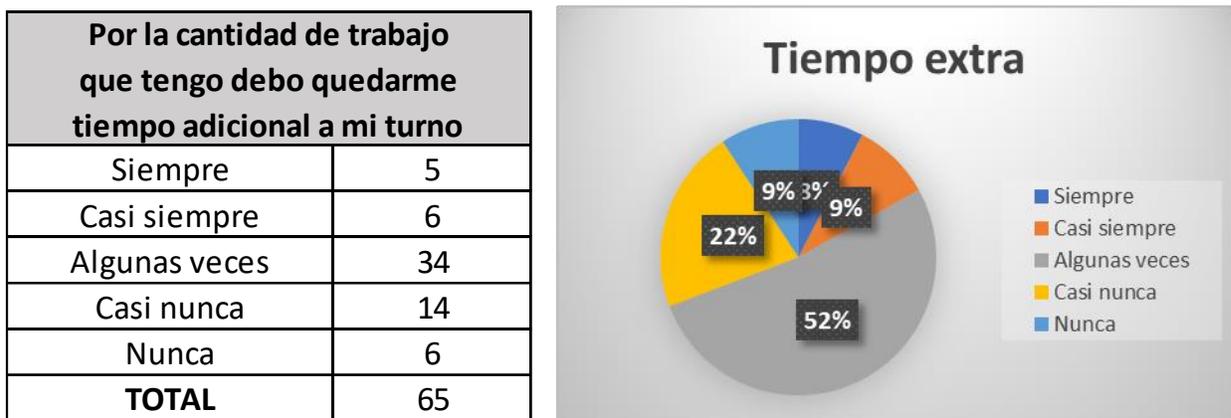
**Figura 14. Accidente laboral.**



*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestra un análisis de los resultados obtenidos de 65 cuestionarios aplicados, los cuales exploraron la inquietud de los encuestados respecto a sufrir accidentes en el ámbito laboral. De acuerdo con los datos recopilados, el 32% de los participantes manifestó experimentar ocasionalmente preocupación por sufrir un percance, mientras que el 33% afirmó que esto ocurre casi nunca. Por otro lado, el 23% mencionó que nunca experimentan dicha preocupación, el 8% indicó que esto ocurre casi siempre y solo el 5% expresó que siempre se sienten inquietos ante la posibilidad de sufrir un accidente.

**Figura 15. Tiempo extra.**

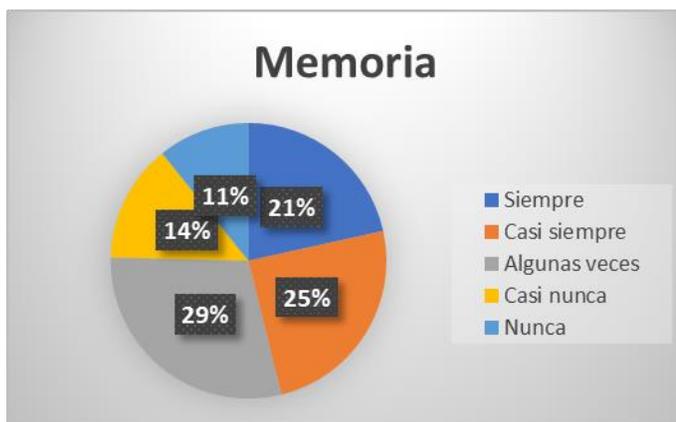


*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 52% mencionó que algunas veces debe quedarse tiempo adicional a su turno debido a la cantidad de trabajo que tiene, el 22% indicó que esto ocurre casi nunca, un 9% afirmó que en nunca se ve en la necesidad de quedarse más tiempo, mientras que el otro 9% mencionó que esto ocurre casi siempre, por último, un 3% afirmó que siempre tiene que quedarse tiempo adicional.

**Figura 16. Memoria.**

<b>Mi trabajo requiere que memorice mucha información</b>	
Siempre	14
Casi siempre	16
Algunas veces	19
Casi nunca	9
Nunca	7
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

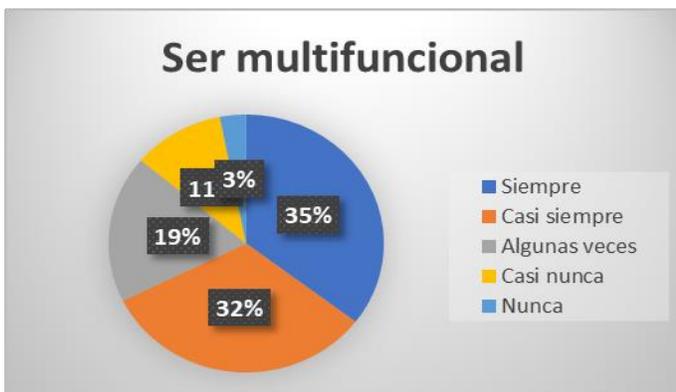


*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 14% afirmó que siempre su trabajo requiere que memorice mucha información. El 16% indicó que esto ocurre casi siempre. Un 19% mencionó que en algunas ocasiones se ve en la necesidad de memorizar gran cantidad de información, mientras que un 9% mencionó que esto ocurre casi nunca. Por último, un 7% afirmó que nunca tiene que memorizar mucha información en su trabajo.

**Figura 17. Ser multifuncional.**

<b>Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo</b>	
Siempre	23
Casi siempre	21
Algunas veces	12
Casi nunca	7
Nunca	2
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 35% afirmó que siempre su trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo, el 32% indicó que esto ocurre casi siempre, un 19% mencionó que en algunas ocasiones se ve en la necesidad de manejar múltiples asuntos simultáneamente, mientras que un 11% mencionó que esto ocurre casi nunca, por último, un 3% afirmó que nunca tiene que atender varios asuntos al mismo tiempo en su trabajo.

A continuación, se presentan las siguientes gráficas que guardan relación con la distribución del tiempo dedicado al trabajo y las responsabilidades familiares.

**Figura 18. Horas extraordinarias.**

Trabajo horas extras más de tres veces a la semana	
Siempre	8
Casi siempre	13
Algunas veces	24
Casi nunca	10
Nunca	10
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 37% afirmó que algunas veces trabaja horas extras más de tres veces a la semana, el 20% indicó que esto ocurre casi siempre, un 16% mencionó que casi nunca se ve en la necesidad de trabajar horas extras con esa frecuencia, mientras que un 15% mencionó que esto ocurre nunca, y, por último, un 12% afirmó que siempre trabaja horas extras más de tres veces a la semana.

**Figura 19. Días de descanso.**

<b>Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana</b>	
Siempre	10
Casi siempre	8
Algunas veces	24
Casi nunca	11
Nunca	12
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 37% afirmó que algunas veces su trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana, el 17% indicó que esto ocurre casi nunca, un 12% mencionó que casi siempre se ve en la necesidad de trabajar en esos días, mientras que un 19% mencionó que esto nunca ocurre, y, por último, un 15% afirmó que siempre tiene que laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.

**Figura 20. Falta de tiempo.**

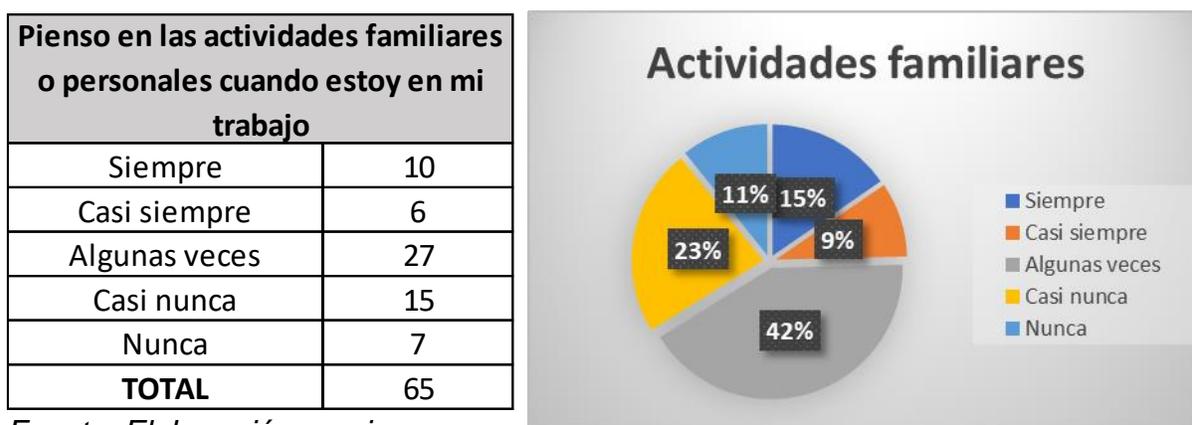
<b>Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales</b>	
Siempre	7
Casi siempre	10
Algunas veces	24
Casi nunca	18
Nunca	6
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 37% afirmó que algunas veces el tiempo es mucho en el trabajo y esto perjudica sus actividades familiares, el 28% indicó que esto ocurre casi nunca, un 15% mencionó que casi siempre el tiempo afecta sus actividades, mientras que un 11% mencionó que esto siempre ocurre, y, por último, un 9% afirmó que nunca tiene que el tiempo para realizar otro tipo de actividades.

**Figura 21. Actividades familiares.**



*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 42% afirmó que algunas veces piensa en actividades familiares o personales mientras está en su trabajo, el 23% indicó que esto ocurre casi nunca, un 9% mencionó que casi siempre se ve distraído por estos pensamientos, mientras que un 15% mencionó que esto ocurre siempre, y, por último, un 11% afirmó que nunca piensa en actividades familiares o personales mientras trabaja.

A continuación, se presentan las siguientes gráficas que guardan relación con las decisiones que puede tomar el docente en su trabajo.

**Figura 22. Desarrollo de nuevas habilidades.**

Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades	
Siempre	27
Casi siempre	21
Algunas veces	14
Casi nunca	3
Nunca	0
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 41% afirmó que siempre su trabajo les permite desarrollar nuevas habilidades, el 32% indicó que esto ocurre casi siempre, un 22% mencionó que en algunas ocasiones tienen la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades, mientras que un 0% mencionó que esto ocurre casi nunca. Por último, ningún encuestado afirmó que nunca tiene la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades en su trabajo.

**Figura 23. Aspiraciones.**

En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto	
Siempre	9
Casi siempre	14
Algunas veces	24
Casi nunca	11
Nunca	7
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



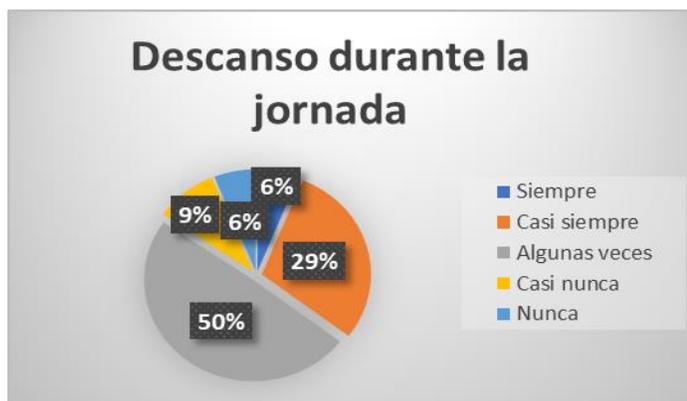
*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 37% afirmó que algunas veces pueden aspirar a un mejor puesto en su trabajo, el 21% indicó que esto ocurre casi siempre, un 17% mencionó que casi nunca tienen la posibilidad de aspirar a un mejor puesto, mientras que un 14% mencionó que esto ocurre siempre, y, por último, un 11% afirmó que nunca pueden aspirar a un mejor puesto en su trabajo.

**Figura 24. Descanso durante la jornada.**

Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito	
Siempre	4
Casi siempre	19
Algunas veces	32
Casi nunca	6
Nunca	4
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

*Fuente: Elaboración propia.*



En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 50% afirmó que algunas veces pueden tomar pausas cuando las necesitan durante su jornada de trabajo, el 29% indicó que esto ocurre casi siempre, un 9% mencionó que casi nunca tienen la posibilidad de tomar pausas cuando las necesitan, mientras que un 6% mencionó que esto ocurre casi nunca, y, por último, un 6% afirmó que siempre pueden tomar pausas cuando las necesitan durante su jornada de trabajo.

**Figura 25. Tiempo de actividades.**

Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo	
Siempre	11
Casi siempre	21
Algunas veces	23
Casi nunca	5
Nunca	5
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

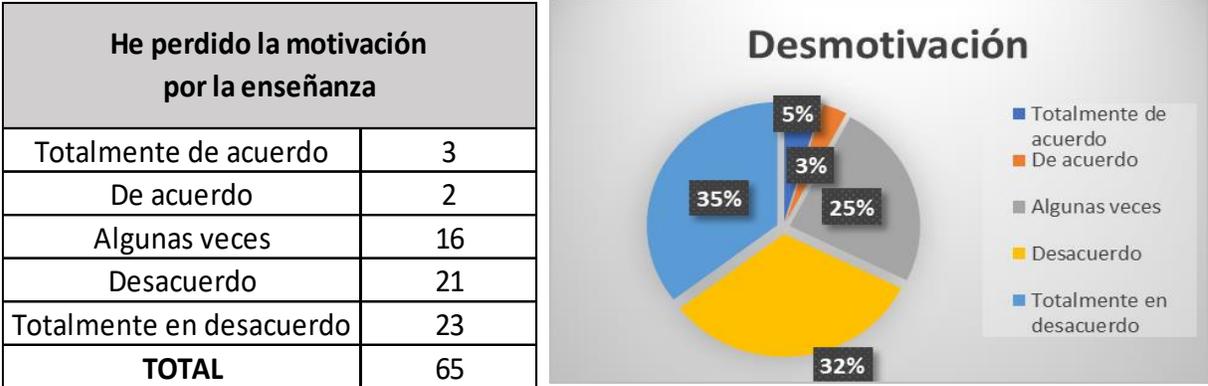
*Fuente: Elaboración propia.*



En el gráfico se muestran los resultados los 65 cuestionarios aplicados, el 35% afirmó que algunas veces pueden decidir la velocidad a la que realizan sus actividades en su trabajo, el 32% indicó que esto ocurre casi siempre, un 17% mencionó que siempre tienen la posibilidad de decidir la velocidad a la que realizan sus actividades, mientras que un 8% mencionó que esto ocurre casi nunca, y por último, un 8% afirmó que siempre pueden decidir la velocidad a la que realizan sus actividades en su trabajo.

A continuación, se muestran las gráficas que corresponden a las preguntas que fueron realizadas para identificar el factor de “desmotivación”, considerando las opciones de respuesta tales como “Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Algunas veces”, “Desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”.

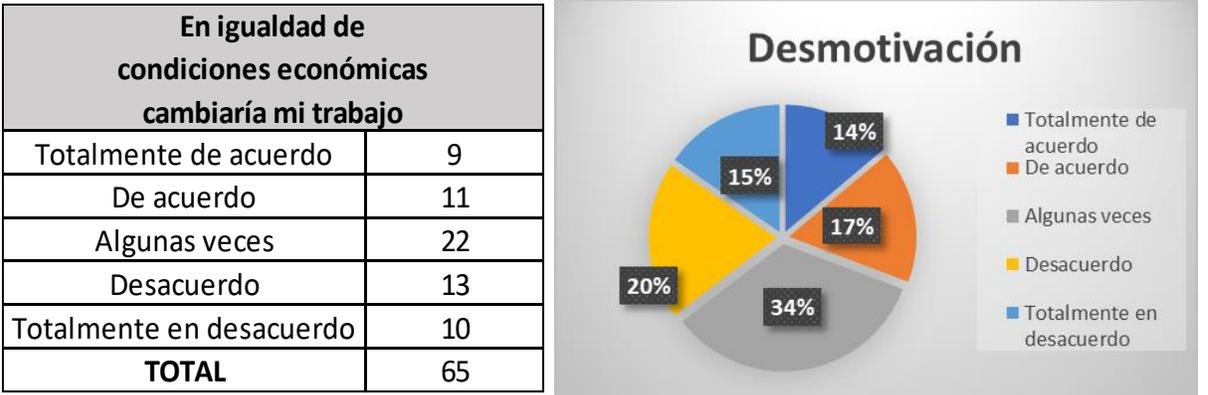
**Figura 26. Factor Desmotivación.**



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se presentan los resultados de los 65 cuestionarios aplicados a los docentes del Tecnológico de Ixtapaluca. Los datos revelan que el 35% de los docentes afirman estar totalmente en desacuerdo haber perdido la motivación por la enseñanza, el 32% comenta estar en desacuerdo, un 25% menciona que algunas veces experimenta la pérdida de motivación, además, un 5% indica que está totalmente de acuerdo en que se siente desmotivado en su labor docente, mientras que un 3% menciona que está de acuerdo.

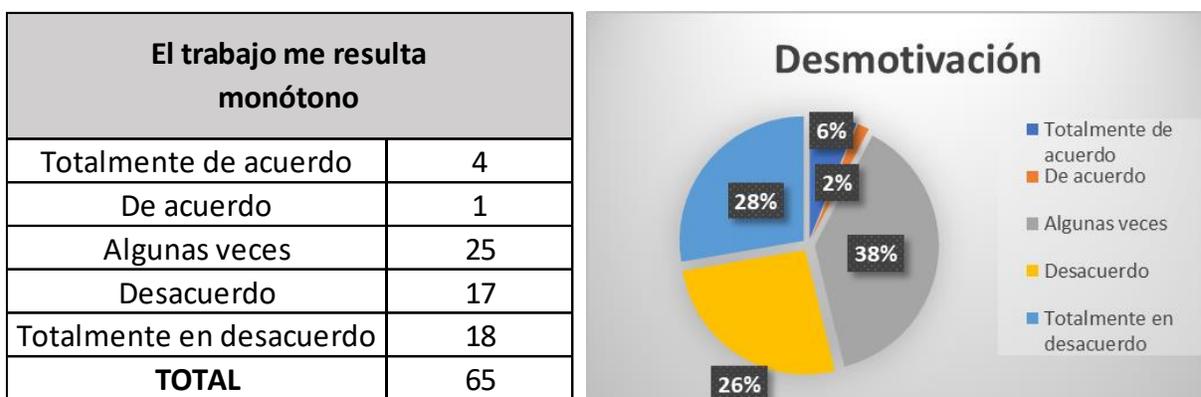
**Figura 27. Factor Desmotivación.**



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se presentan los resultados de los 65 cuestionarios a los docentes, de los cuales el 34% afirmó que algunas veces cambiaría su trabajo en igualdad de condiciones económicas, el 20% indicó que está en desacuerdo, un 17% mencionó que está de acuerdo en cambiar su trabajo en estas condiciones, mientras que un 15% mencionó que está totalmente en desacuerdo, y por último, el 14% afirmó que siempre está totalmente de acuerdo en considerar cambiar su trabajo en igualdad de condiciones económicas.

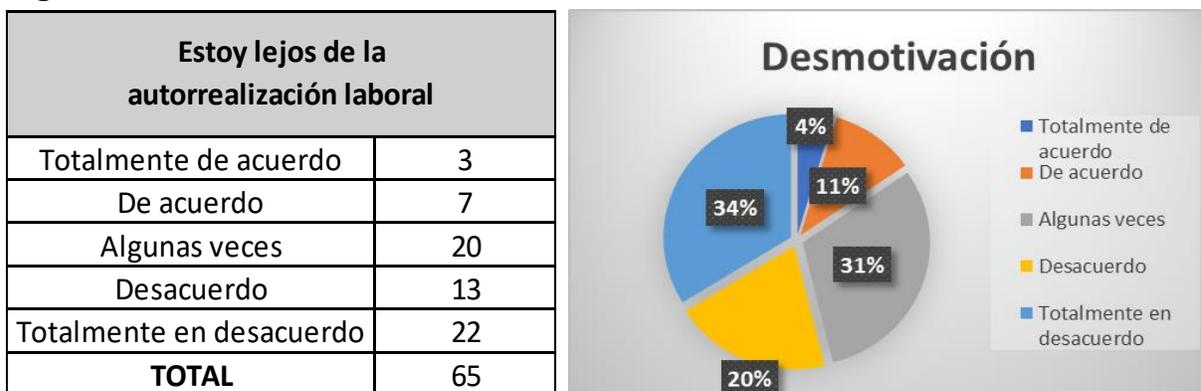
**Figura 28. Factor Desmotivación.**



*Fuente: Elaboración propia.*

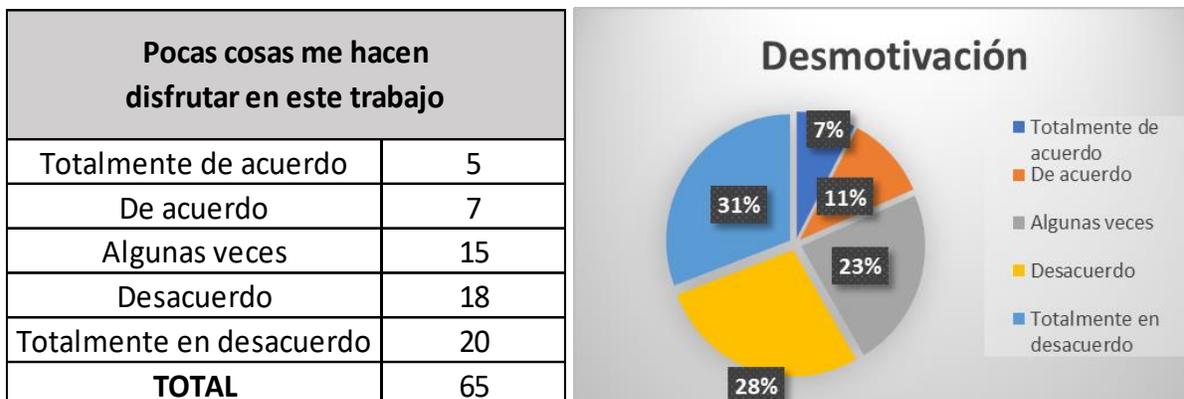
Los datos revelan que de los 65 encuestados, el 38% afirma que algunas veces encuentran su trabajo monótono, mientras que solo el 28% menciona que está totalmente en desacuerdo, por otro lado, un 26% de los encuestados indica que está en desacuerdo, mientras que un 6% menciona que está totalmente de acuerdo, además, un 2% de los encuestados afirma que está de acuerdo con que su trabajo le resulta monótono.

**Figura 29. Factor Desmotivación.**



Los resultados indican que de los 65 encuestados, un 34% está totalmente en desacuerdo en que se encuentra lejos de la autorrealización laboral, por otro lado, un 31% considera que algunas veces está lejos de la autorrealización, un 20% menciona que está en desacuerdo, en contraste, un 11% expresa que está en de acuerdo con esta afirmación, y un 4% está totalmente en desacuerdo.

**Figura 30. Factor Desmotivación.**

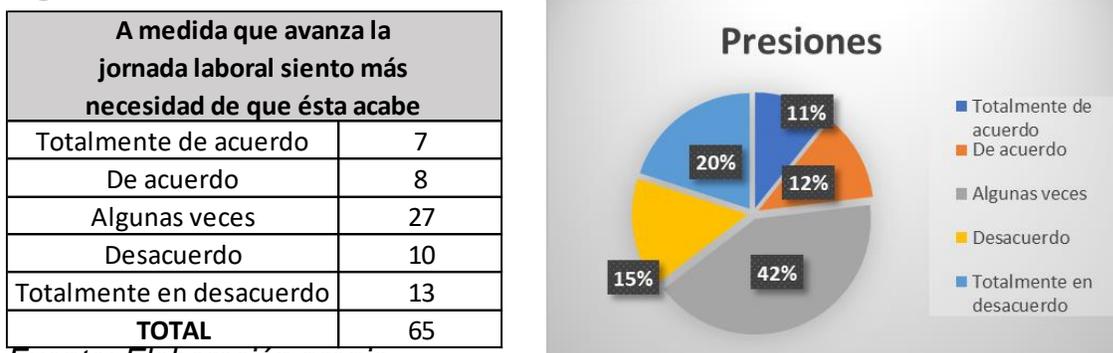


*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 31% está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que pocas cosas les hacen disfrutar en este trabajo. Además, un 28% está en desacuerdo con esta afirmación. Un 23% menciona que en algunas ocasiones siente que pocas cosas les hacen disfrutar en su trabajo. Por otro lado, un 11% está de acuerdo con esta afirmación y un 7% está totalmente de acuerdo.

A continuación, se muestran las gráficas que corresponden a las preguntas que fueron realizadas para identificar el factor de “presiones”.

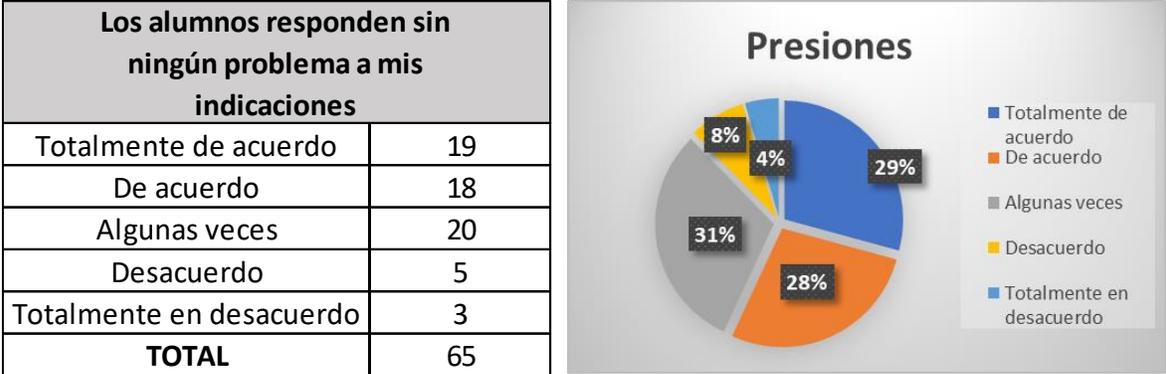
**Figura 31. Factor Presiones.**



*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 43% menciona que en algunas ocasiones siente más necesidad de que la jornada laboral termine a medida que avanza. Un 20% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación y un 15% está en desacuerdo. Por otro lado, un 12% está de acuerdo con esta afirmación y un 11% está totalmente de acuerdo.

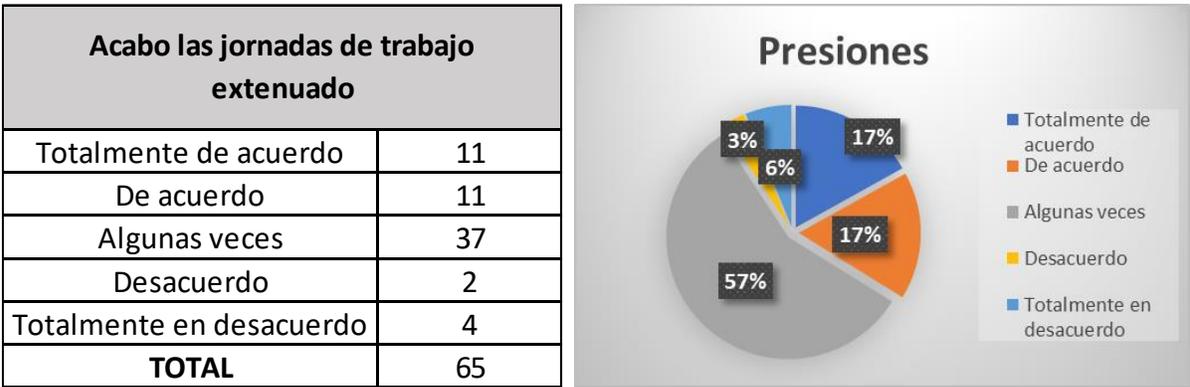
**Figura 32. Factor Presiones.**



*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 31% menciona que en algunas ocasiones los alumnos responden sin ningún problema a sus indicaciones. Un 29% está totalmente de acuerdo con esta afirmación y un 28% está de acuerdo. Por otro lado, un 8% está en desacuerdo con esta afirmación y un 4% está totalmente en desacuerdo.

**Figura 33. Factor Presiones.**

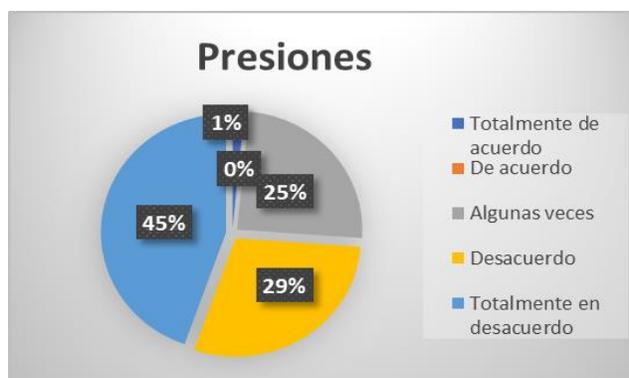


*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados indican que de los 65 encuestados, un 57% menciona que en algunas ocasiones acaba las jornadas de trabajo extenuado. Un 17% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que otro 17% está de acuerdo. Por otro lado, un 6% está totalmente en desacuerdo y un 3% está en desacuerdo con esta afirmación.

**Figura 34. Factor Presiones.**

A veces trato de eludir responsabilidades	
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	0
Algunas veces	16
Desacuerdo	19
Totalmente en desacuerdo	29
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



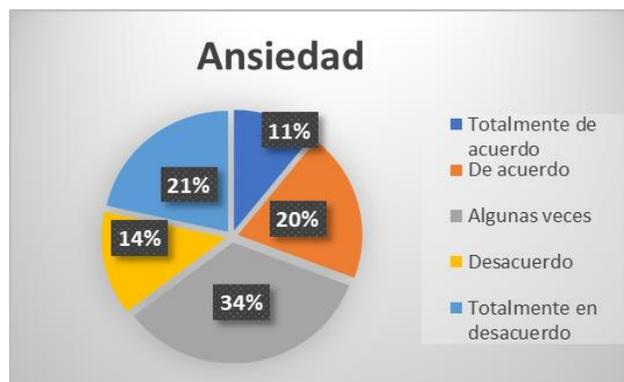
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 45% está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que a veces trata de eludir responsabilidades. Un 29% está en desacuerdo con esta afirmación y un 25% menciona que en algunas ocasiones trata de eludir responsabilidades. Por otro lado, un 1% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que ningún encuestado indicó estar de acuerdo.

A continuación, se muestran las gráficas que corresponden a las preguntas que fueron realizadas para identificar el factor de “ansiedad”.

**Figura 35. Factor Ansiedad.**

En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	
Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	13
Algunas veces	22
Desacuerdo	9
Totalmente en desacuerdo	14
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

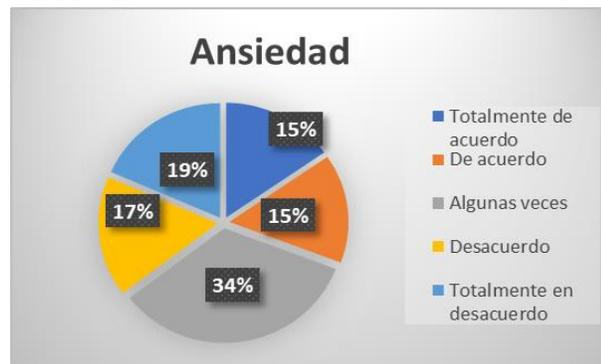


Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 34% menciona que en algunas ocasiones se nota tenso en muchos momentos de la jornada laboral. Un 21% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que un 20% está de acuerdo. Además, un 14% está en desacuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo.

**Figura 36. Factor Ansiedad.**

La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	
Totalmente de acuerdo	10
De acuerdo	10
Algunas veces	22
Desacuerdo	11
Totalmente en desacuerdo	12
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

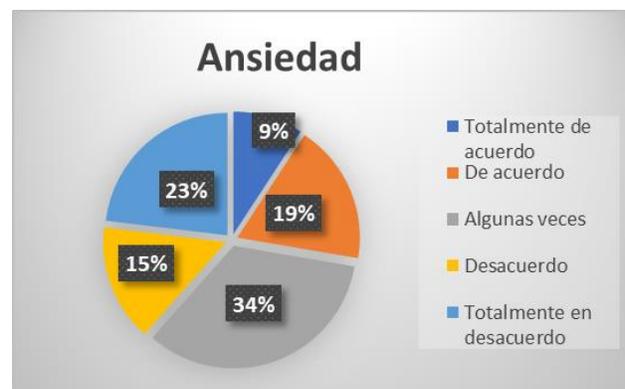


*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 34% menciona que en algunas ocasiones la tensión del trabajo está alterando sus hábitos de sueño. Un 19% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que un 17% está en desacuerdo. Además, un 15% está de acuerdo y un 15% está totalmente de acuerdo.

**Figura 37. Factor Ansiedad.**

Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico	
Totalmente de acuerdo	6
De acuerdo	12
Algunas veces	22
Desacuerdo	10
Totalmente en desacuerdo	15
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



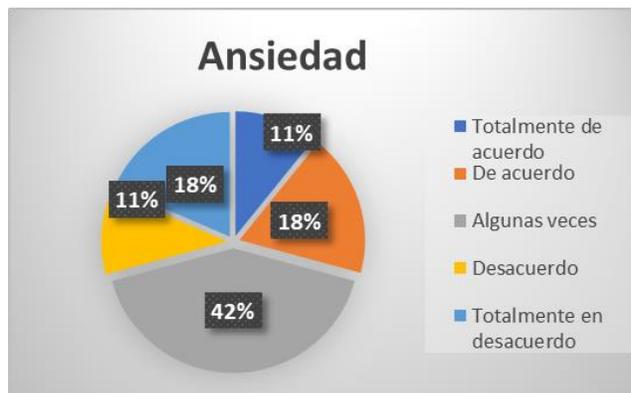
*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 34% menciona que en algunas ocasiones creen que los problemas laborales están afectando su estado de salud físico. Un 23% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que

un 19% está de acuerdo. Además, un 15% está en desacuerdo y un 9% está totalmente de acuerdo.

**Figura 38. Factor Ansiedad.**

<b>La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios</b>	
Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	12
Algunas veces	27
Desacuerdo	7
Totalmente en desacuerdo	12
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

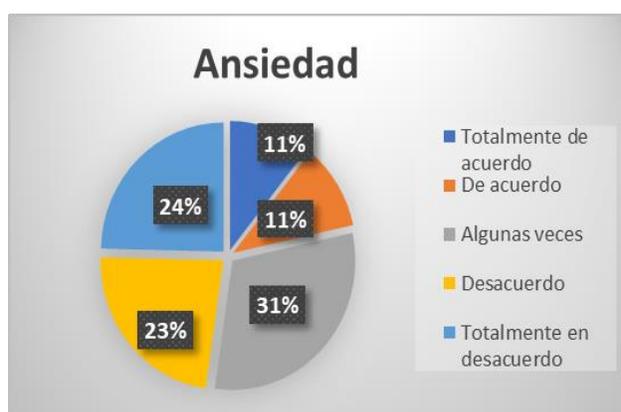


*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 42% menciona que en algunas ocasiones la tensión en el trabajo está alterando sus hábitos alimenticios. Un 18% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que un 18% está de acuerdo. Además, un 11% está en desacuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo.

**Figura 39. Factor Ansiedad.**

<b>En el centro de trabajo se dan situaciones que hacen que se me acelere el pulso</b>	
Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	7
Algunas veces	20
Desacuerdo	15
Totalmente en desacuerdo	16
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

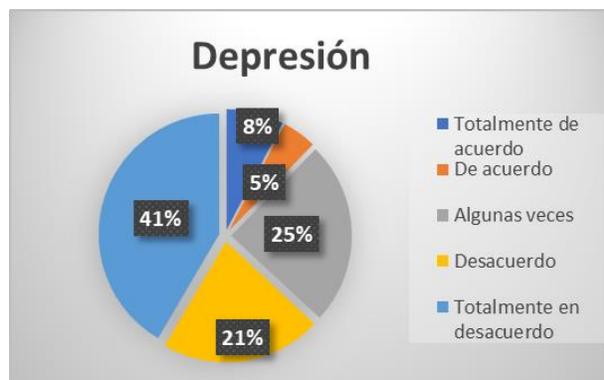
Los resultados muestran que de los 65 encuestados, un 31% menciona que en algunas ocasiones se dan situaciones en el centro de trabajo que hacen que se les acelere el pulso. Un 24% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras

que un 23% está en desacuerdo. Además, un 11% está de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo.

A continuación, se muestran las gráficas que corresponden a las preguntas que fueron realizadas para identificar el factor de “depresión”.

**Figura 40. Factor Depresión.**

A menudo siento ganas de llorar	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	3
Algunas veces	16
Desacuerdo	14
Totalmente en desacuerdo	27
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

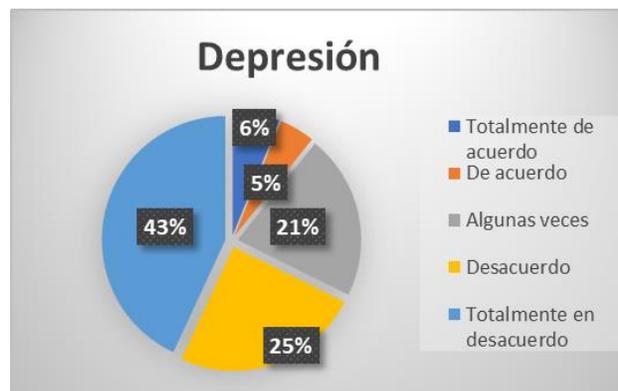


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se presentan los resultados de los 65 cuestionarios aplicados a los docentes, donde se investigó su propensión a experimentar sentimientos de tristeza o llanto. Se observa que el 41% de los docentes está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que a menudo sienten ganas de llorar. Por otro lado, el 25% menciona que algunas veces experimenta este sentimiento, mientras que el 21% está en desacuerdo. Además, el 8% de los docentes está totalmente de acuerdo y, por último, el 5% está en acuerdo con la afirmación.

**Figura 41. Factor Depresión.**

Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
Algunas veces	14
Desacuerdo	16
Totalmente en desacuerdo	28
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



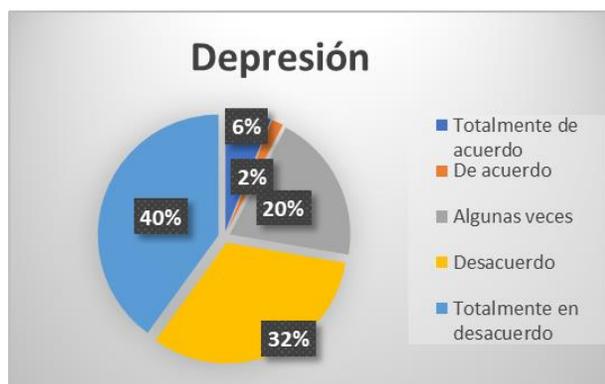
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico muestra los resultados de 65 cuestionarios, evaluando la propensión de los encuestados a experimentar tristeza frente a problemas laborales. Se observa que el 43% está en total desacuerdo con sentir una gran tristeza en su trabajo, mientras que el 25% está en desacuerdo y el 21% menciona experimentar esta tristeza en ocasiones. Por otro lado, el 6% está totalmente de acuerdo y el 5% está de acuerdo con la afirmación.

**Figura 42. Factor Depresión.**

Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	1
Algunas veces	13
Desacuerdo	21
Totalmente en desacuerdo	26
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

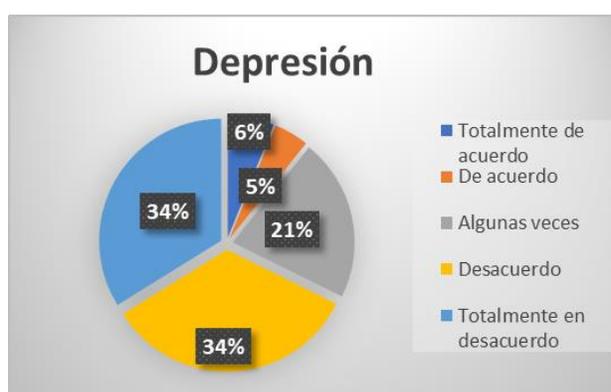


El gráfico muestra los resultados de 65 cuestionarios que evalúan la actitud de los encuestados hacia los problemas laborales, específicamente su tendencia al pesimismo. Se observa que el 40% de los participantes no se considera pesimista en el trabajo, mientras que el 32% está en desacuerdo y el 20% admite experimentar ocasionalmente pesimismo. Por otro lado, solo el 6% está completamente de acuerdo y el 2% está de acuerdo con la afirmación.

**Figura 43. Factor Depresión.**

Siento que los problemas en el trabajo me debilitan	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
Algunas veces	14
Desacuerdo	22
Totalmente en desacuerdo	22
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

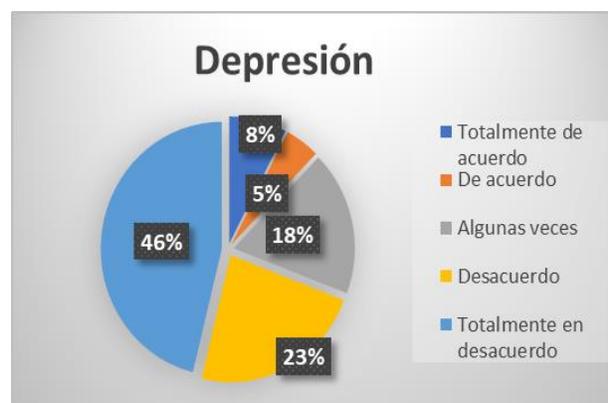
*Fuente: Elaboración propia.*



En base a los resultados de los 65 cuestionarios aplicados, se puede observar la percepción de los docentes con respecto a cómo los problemas en el trabajo afectan su fortaleza. Se destaca que el 34% de los participantes está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que los problemas laborales los debilitan. Además, el 34% está en desacuerdo y el 21% menciona que experimenta debilidad en ciertas ocasiones. Por otro lado, el 6% está totalmente de acuerdo y el 5% está de acuerdo con la afirmación.

**Figura 44. Factor Depresión.**

<b>Me falta energía para afrontar la labor de profesor</b>	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	3
Algunas veces	12
Desacuerdo	15
Totalmente en desacuerdo	30
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



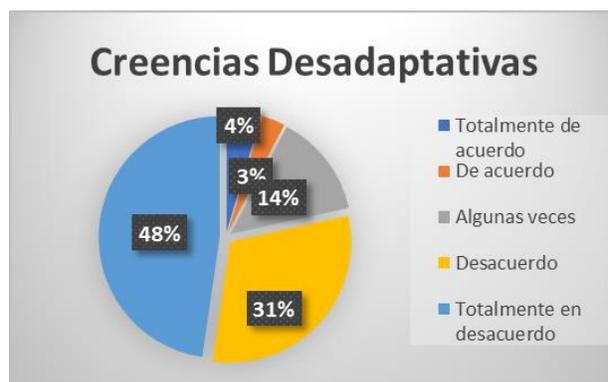
*Fuente: Elaboración propia.*

Con relación a los resultados obtenidos de los 65 cuestionarios aplicados, se analiza la percepción de los docentes sobre la energía que les falta para afrontar su labor. Se destaca que el 46% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que les falta energía para enfrentar su trabajo como profesores. Además, el 23% está en desacuerdo y el 18% menciona que en algunas ocasiones experimenta esta falta de energía. Por otro lado, el 8% está totalmente de acuerdo y tan solo el 5% está de acuerdo con la afirmación.

A continuación, se muestran las gráficas que corresponden a las preguntas que fueron realizadas para identificar el factor de “creencias desadaptativas”.

**Figura 45. Creencias Desadaptativas.**

<b>Me pagan por enseñar no por formar personas</b>	
Totalmente de acuerdo	3
De acuerdo	2
Algunas veces	9
Desacuerdo	20
Totalmente en desacuerdo	31
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

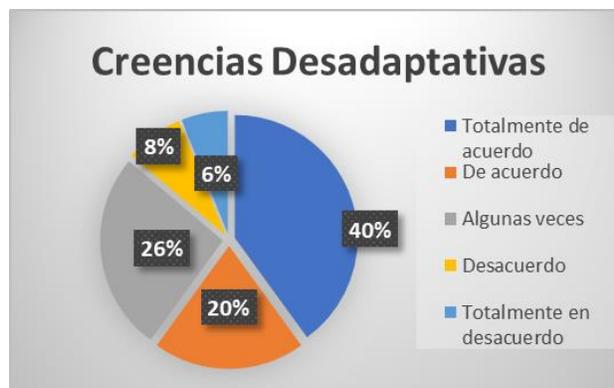


*Fuente: Elaboración propia.*

En base a los resultados de los 65 cuestionarios aplicados, se destaca que el 48% de los participantes está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que solo se les paga por enseñar y no por formar a las personas. Además, el 31% está en desacuerdo y el 14% menciona que en algunas ocasiones se sienten de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 4% está totalmente de acuerdo y tan solo el 3% está de acuerdo con la afirmación.

**Figura 46. Creencias Desadaptativas.**

<b>El salario del profesor es muy poco motivador</b>	
Totalmente de acuerdo	26
De acuerdo	13
Algunas veces	17
Desacuerdo	5
Totalmente en desacuerdo	4
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



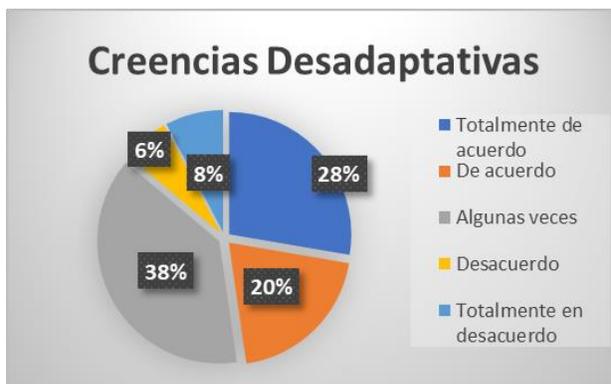
*Fuente: Elaboración propia.*

En base a los resultados de los 65 cuestionarios aplicados, se destaca que el 40% de los participantes está totalmente de acuerdo con la afirmación de que el salario del profesor es muy poco motivador. Además, el 26% menciona que en algunas ocasiones

siente esta falta de motivación. Por otro lado, el 20% está de acuerdo, el 8% está en desacuerdo con la afirmación y tan solo el 6% en totalmente en desacuerdo.

**Figura 47. Creencias Desadaptativas.**

Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	
Totalmente de acuerdo	18
De acuerdo	13
Algunas veces	25
Desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

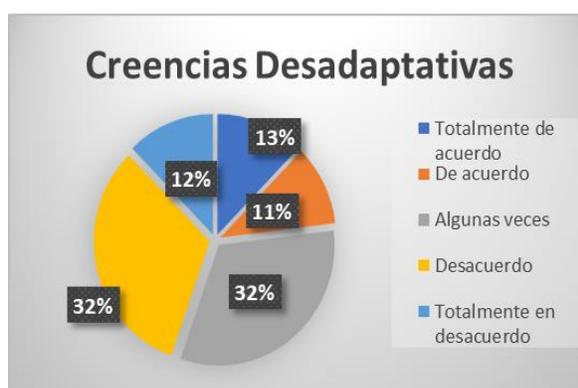


*Fuente: Elaboración propia.*

En base a los resultados de los 65 cuestionarios aplicados, se destaca que el 38% de los participantes menciona que en algunas ocasiones sienten que su trabajo es poco valorado socialmente. Además, el 28% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 20% está de acuerdo. Por otro lado, tan solo el 8% está en desacuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo con la afirmación.

**Figura 48. Creencias Desadaptativas.**

Ser profesor tiene más desventajas que ventajas	
Totalmente de acuerdo	8
De acuerdo	7
Algunas veces	21
Desacuerdo	21
Totalmente en desacuerdo	8
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

En base a los resultados de los 65 cuestionarios aplicados, se destaca que el 32% de los participantes menciona que en algunas ocasiones sienten que ser profesor tiene

más desventajas que ventajas. Además, el 32% está en desacuerdo con esta afirmación, mientras que el 11% está totalmente de acuerdo y otro 12% está totalmente en desacuerdo. Por otro lado, el 11% está de acuerdo con la afirmación.

**Figura 49. Creencias Desadaptativas.**

La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable	
Totalmente de acuerdo	17
De acuerdo	9
Algunas veces	20
Desacuerdo	11
Totalmente en desacuerdo	8
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



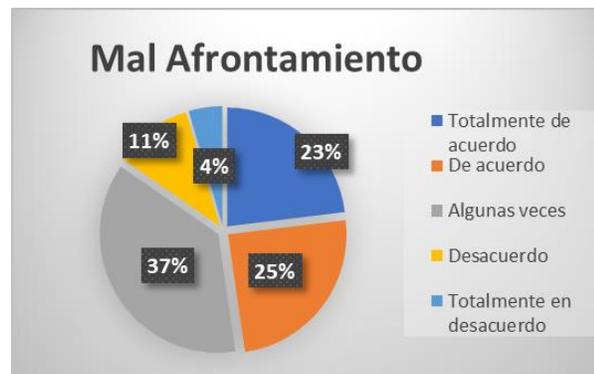
*Fuente: Elaboración propia.*

En base a los resultados de los 65 cuestionarios aplicados, se destaca que el 31% de los participantes menciona que en algunas ocasiones consideran poco fiable la evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor. Además, el 26% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 17% está en desacuerdo y el 14% está de acuerdo. Por otro lado, el 12% está totalmente en desacuerdo.

A continuación, se muestran las gráficas que corresponden a las preguntas que fueron realizadas para identificar el factor de “mal afrontamiento”.

**Figura 50. Mal Afrontamiento.**

Me animo fácilmente cuando estoy triste	
Totalmente de acuerdo	15
De acuerdo	16
Algunas veces	24
Desacuerdo	7
Totalmente en desacuerdo	3
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados obtenidos de los 65 cuestionarios aplicados, se destaca que el 37% de menciona que en algunas ocasiones se animan fácilmente cuando están tristes, mientras que el 25% está de acuerdo, el 23% está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 11% está en desacuerdo y el 5% está totalmente en desacuerdo.

**Figura 51. Mal Afrontamiento.**

El aula (o en las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora	
Totalmente de acuerdo	11
De acuerdo	28
Algunas veces	17
Desacuerdo	5
Totalmente en desacuerdo	4
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>



*Fuente: Elaboración propia.*

Según los resultados de los 65 cuestionarios, se destaca que el 43% encuentra el espacio de trabajo acogedor, mientras que el 26% lo siente así en algunas ocasiones. Además, el 17% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 8% está en desacuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo.

**Figura 52. Mal Afrontamiento.**

Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo	
Totalmente de acuerdo	17
De acuerdo	31
Algunas veces	15
Desacuerdo	1
Totalmente en desacuerdo	1
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

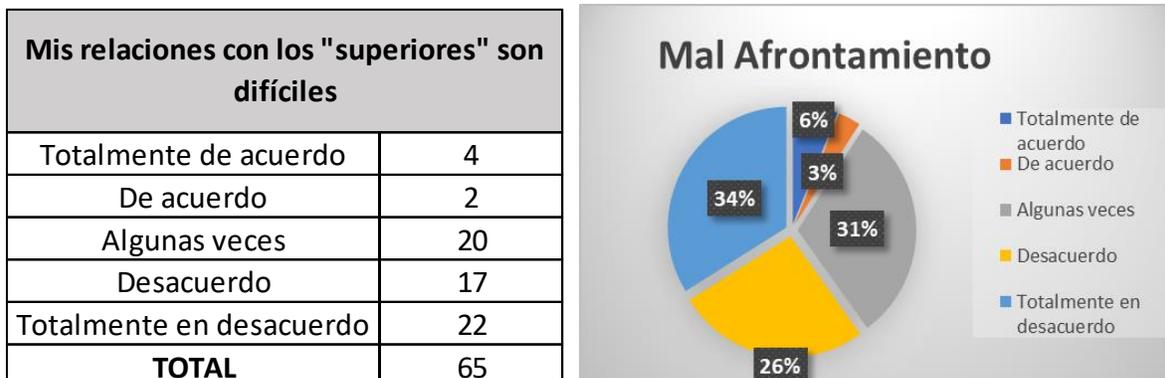


*Fuente: Elaboración propia.*

Según los resultados de los 65 cuestionarios, el 48% está de acuerdo y el 26% está totalmente de acuerdo en que siempre se han adaptado a los cambios. Además, el

23% menciona que en algunas ocasiones se han adaptado. Por otro lado, solo el 2% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

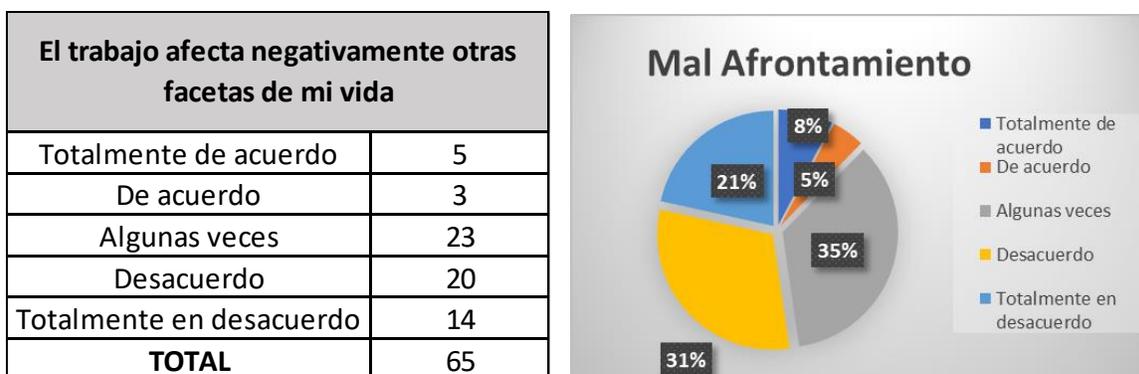
**Figura 53. Mal Afrontamiento.**



*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados obtenidos de los 65 cuestionarios aplicados, destaca que el 34% está en desacuerdo de que sus relaciones con los superiores son difíciles, mientras que el 31% menciona que en algunas ocasiones se sienten así. Además, el 17% está totalmente en desacuerdo. Por otro lado, solo el 6% está totalmente de acuerdo.

**Figura 54. Mal Afrontamiento.**



*Fuente: Elaboración propia.*

Los resultados arrojan que el 35% considera que algunas veces su trabajo afecta otras facetas de su vida, el 31% está en desacuerdo con dicho evento, el 21% está totalmente en desacuerdo, el 8% totalmente de acuerdo y finalmente, el 5% están en de acuerdo de esta afectación.



**Tabla 7. Riesgos psicosociales.**

RIESGOS PSICOSOCIALES																																									
Análisis Mixto																																									
N°	Nombre	I. DESMOTIVACIÓN					II. PRESIONES					III. ANSIEDAD					IV. DEPRESIÓN					V. CREENCIAS DESADAPTATIVAS					IV. MAL AFRONTAMIENTO														
		Totale en desacuerdo	-2 En desacuerdo	0 Neutro	1 De acuerdo	2 Totalmente de acuerdo	Suma	Totale en desacuerdo	-1 En desacuerdo	0 Neutro	1 De acuerdo	2 Totalmente de acuerdo	Suma	Totale en desacuerdo	-1 En desacuerdo	0 Neutro	1 De acuerdo	2 Totalmente de acuerdo	Suma	Totale en desacuerdo	-1 En desacuerdo	0 Neutro	1 De acuerdo	2 Totalmente de acuerdo	Suma	Totale en desacuerdo	-1 En desacuerdo	0 Neutro	1 De acuerdo	2 Totalmente de acuerdo	Suma										
1	ANÓNIMO	0	0	0	4	1	1	3	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	2	2	1	0	0	4	0	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3	0	0.2				
2	ANÓNIMO	0	0	0	3	2	1	1	3	0	0	0.25	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	1	0	3	1	0	1	0	3	1	0	1	0.1	0	2	0	2	1	0.6	
3	ANÓNIMO	0	0	1	2	2	0.9	1	1	0	3	0	0.6	1	0	3	0	1	0	3	0	1	0.1	5	0	0	0	0	2	0	2	1	0	0.4	0	0	2	2	1	0.8	
4	ANÓNIMO	1	4	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0.75	0	0	3	0	2	0.7	0	4	1	0	0.6	0	0	1	1	3	0.5	0	1	4	0	0	0	0.4				
5	ANÓNIMO	3	1	1	0	0	0.1	0	2	1	1	0	0.1	0	5	0	0	0	0	4	1	0	0	0.1	0	3	1	1	0	0.3	0	1	3	0	1	3	0	0.7			
6	ANÓNIMO	3	0	1	0	1	0.3	0	0	2	2	0	0.75	0	0	1	4	0	0.9	1	0	2	0	0.6	1	2	0	1	1	0.13	0	0	1	3	0	1	0.1				
7	ANÓNIMO	5	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0.25	1	0	2	2	0	0.6	3	2	0	0	0	2	0	0	0	1	0.1	2	1	1	0	1	0	0.3				
8	ANÓNIMO	0	0	0	4	1	1	0	0	4	0	0	0.5	0	0	5	0	0	0.5	0	0	5	0	0.5	0	0	0	0	0.5	0	0	5	0	0	0	0	0.5				
9	ANÓNIMO	0	0	4	1	0	0.6	0	2	2	0	0	0.25	0	1	3	1	0	0.1	0	5	0	0	1	0	1	2	1	0.7	0	0	2	3	0	0	0	0.8				
10	ANÓNIMO	0	2	0	2	1	0.6	0	0	2	0	2	1	0	0	0	1	4	1	1	4	0	0	0	1	0	0	0	4	1	0	0	4	1	0	1	0	0.5			
11	ANÓNIMO	2	3	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0.375	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0.6		
12	ANÓNIMO	5	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0.75	0	0	5	0	0	0.5	0	2	3	0	0	0	0	0	0.3	0	1	0	1	3	0.8	0	1	1	0	2	0	0.4
13	ANÓNIMO	4	0	0	0	1	0.2	3	0	0	0	0	0.25	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	2	0.9	3	1	0	0	0.1			
14	ANÓNIMO	0	0	0	0	5	1	0	0	0	2	0	0.75	0	0	0	0	5	1	0	0	0	5	1	0	1	1	2	0.7	0	0	3	1	0	1	0	0	0.7			
15	ANÓNIMO	1	4	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0.5	0	0	2	3	0	0.8	0	4	1	0	0	0.1	0	2	1	2	0	0	0	0.5	0	0	2	3	0	0	0.4	
16	ANÓNIMO	1	4	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0.375	1	3	1	0	1	0.6	5	0	0	0	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0.9	1	1	0	2	1	0	0	0.6
17	ANÓNIMO	5	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0.625	1	0	1	2	0	0.7	3	2	0	0	0	1	2	0	0	1	2	0	0	0.6	2	0	2	1	0	0	0	0.4
18	ANÓNIMO	2	3	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0.25	1	0	2	3	0	0.3	5	0	0	0	0	1	0	4	0	0	4	0	0	0.4	1	2	1	0	1	0	1	0.3
19	ANÓNIMO	1	4	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0	0	5	1	0	0	1	0	4	0.9	0	1	0	0	4	0.8	0	1	1	2	1	0	0.7				
20	ANÓNIMO	0	0	3	0	2	0.7	0	1	1	2	0	0.625	0	1	3	1	0	0.5	0	4	1	0	0	0.1	0	1	4	0	0	0	0.4	0	0	4	1	0	0.8			
21	ANÓNIMO	0	0	0	2	3	1	0	0	1	0	3	0.875	0	0	0	0	5	1	0	0	0	5	1	0	0	0	5	1	1	0	2	0.6	3	0	1	0	0	1	0	0.7
22	ANÓNIMO	0	1	4	0	0	0.4	1	1	1	1	0	0.375	0	0	3	1	1	0.9	0	4	1	0	0	0.1	0	1	0	2	2	1	0	2	1	2	0	0.4				
23	ANÓNIMO	0	0	1	2	2	0.9	2	1	1	0	0	0.125	2	2	1	0	0	0.1	0	2	3	0	0	0.3	0	1	0	0	4	0.8	1	0	0	3	0	1	0.8			
24	ANÓNIMO	0	1	2	1	1	0.6	0	1	2	1	0	0.5	0	2	3	0	0	0.3	2	3	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0.2	0	2	1	2	0	0.5			
25	ANÓNIMO	0	3	2	0	0	1	0	0	4	0	0	0.5	0	0	5	0	0	0.5	0	4	1	0	0	0.1	0	2	2	1	0	0.9	0	2	0	3	0	0.6				
26	ANÓNIMO	1	1	2	1	0	0.4	1	0	1	1	1	0.25	1	2	2	0	0	0.8	3	1	0	0	0	0.1	1	2	0	1	1	0.4	1	1	1	0	2	0.5				
27	ANÓNIMO	0	4	1	0	0	0.1	1	0	2	1	0	0.5	0	2	3	0	0	0.3	0	4	1	0	0	0.1	0	1	4	0	0	0.4	0	2	1	2	0	0.8				
28	ANÓNIMO	1	3	1	0	0	0.1	1	0	2	1	0	0.5	3	1	1	0	0	0.1	0	0	1	4	0	0.2	0	2	1	0	2	0.5	1	1	1	1	1	0.5				
29	ANÓNIMO	0	0	2	2	1	0.8	0	0	4	0	0	0.5	0	0	0	3	2	1	0	0	2	2	1	0.8	0	0	1	2	2	0.9	0	1	2	2	0	0.6				
30	ANÓNIMO	0	0	3	2	0	0.7	0	0	2	2	0	0.75	0	0	4	1	0	0.6	0	3	2	0	0	1	0	1	0	1	3	1	0	0.5	1	1	1	2	0	1		
31	ANÓNIMO	3	1	0	1	0	0.2	1	1	2	0	0	0.25	0	0	5	0	0	0.5	0	1	4	0	0	0.4	0	0	0	0	4	1	1	0	2	2	1	0	0.4			
32	ANÓNIMO	0	0	2	3	0	0	0	3	1	0	0.625	0	0	1	4	0	0.9	0	0	1	4	0	0	0.1	0	1	2	2	0	0.6	0	0	0	4	1	0	0.5			
33	ANÓNIMO	4	0	1	0	0	0.1	2	0	1	1	0	0.375	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0.2	2	0	1	2	0	0.5				
34	ANÓNIMO	2	1	1	0	1	0.8	0	0	3	1	0	0.1	0	0	0	0	5	1	1	0	0	4	0.8	1	0	0	0	4	0.8	1	0	1	0	0	3	0.7				
35	ANÓNIMO	3	0	1	0	1	0.3	3	0	0	0	1	0.25	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0.9	1	0	1	0	1	0	3	0.9			
36	ANÓNIMO	1	2	2	0	0	0.2	0	0	2	0	2	0.2	0	0	0	5	0	1	0	2	3	0	0	0.3	3	0	2	0	0	0	0.2	1	0	1	0	3	0.8			
37	ANÓNIMO	3	1	0	0	1	0.2	1	1	1	0	1	0.375	0	1	3	1	0	0.5	1	0	4	0	0	0.4	1	0	3	1	0	0.1	0	0	0	3	1	1	0.7			
38	ANÓNIMO	0	1	3	1	0	0.5	1	0	2	1	0	0.5	1	2	2	0	0	0.2	3	1	1	0	0	0.1	0	1	1	1	2	0.7	1	3	0	1	0	0.2				
39	ANÓNIMO	3	0	1	1	0	0.3	1	1	1	0	0.375	1	2	2	0	0	0.1	4	1	0	0	0	1	2	0	1	2	0	1	0.9	0	0	5	0	0	0.5				
40	ANÓNIMO	1	3	1	0	0	0.8	0	2	1	1	0	0.375	0	3	2	0	0	0.2	0	5	0	0	0	0	1	2	0	1	1	0.4	0	2	0	3	0	0.6				
41	ANÓNIMO	2	1	2	0	0.2	0	1	3	0	0	0.375	1	2	1	1	0	0.3	5	0	0	0	1	1	2	1	1	0	0.3	1	0	2	1	1	0	0.6					
42	ANÓNIMO	2	3	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0.375	0	2	3	0	0	0.3	5	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	0.5	1	1	1	2	0	0.5				
43	ANÓNIMO	0	0	5	0	0	0.5	0	0	4	0	0	0.1	0	1	4	0	0	0.4	0	0	5	0	0	0.5	0	0	5	0	0	0.5	0	0	0	5	0	0	0.5			
44	ANÓNIMO	3	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0.5	0	0	1	3	1	0.9	0	0	5	0	0	0.5	1	1	2	1	0	0.4	0	0	0	2	2	1	0.8			
45	ANÓNIMO	5	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0.3																												

**Tabla 8. Resultado de media muestral.**

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL												
Análisis Mixto												
Observación		I. DESMOTIVACIÓN		II. PRESIONES		III. ANSIEDAD		IV. Depresión		V. CREENCIAS DESADAPTATIVAS		VI. MALAFRONTAMIENTO
1		1.0000		0.0000		1.0000		0.4000		0.3000		0.2000
2		1.0000		0.2500		0.0000		1.0000		0.1000		0.6000
3		0.9000		0.6000		0.1000		0.0000		0.4000		0.8000
4		0.0000		0.7500		0.7000		0.6000		0.5000		0.4000
5		0.1000		0.1000		0.0000		0.1000		0.3000		0.7000
6		0.3000		0.7500		0.9000		0.6000		0.1300		0.1000
7		0.0000		0.2500		0.6000		0.0000		0.1000		0.3000
8		1.0000		0.5000		0.5000		0.5000		0.5000		0.5000
9		0.6000		0.2500		0.1000		1.0000		0.7000		0.8000
10		0.6000		1.0000		1.0000		0.0000		1.0000		0.5000
11		0.0000		0.3750		0.0000		0.0000		0.0000		0.6000
12		0.0000		0.7500		0.5000		0.3000		0.8000		0.7000
13		0.2000		0.2500		0.0000		0.0000		0.9000		0.1000
14		1.0000		0.7500		1.0000		1.0000		0.7000		0.3000
15		0.0000		0.5000		0.8000		0.1000		0.5000		0.4000
16		0.0000		0.3750		0.6000		1.0000		0.9000		0.6000
17		0.0000		0.6250		0.7000		1.0000		0.6000		0.4000
18		0.0000		0.5000		0.3000		0.0000		0.4000		0.3000
19		0.0000		1.0000		1.0000		0.9000		0.8000		0.7000
20		0.7000		0.6250		0.5000		0.1000		0.4000		0.8000
21		1.0000		0.8750		1.0000		1.0000		0.6000		0.7000
22		0.4000		0.3750		0.9000		0.1000		1.0000		0.4000
23		0.9000		0.1250		0.1000		0.3000		0.8000		0.8000
24		0.6000		0.5000		0.3000		0.0000		0.2000		0.5000
25		1.0000		0.5000		0.5000		0.1000		0.9000		0.6000
26		0.4000		0.2500		0.8000		0.1000		0.4000		0.5000
27		0.1000		0.5000		0.3000		0.1000		0.4000		0.8000
28		0.1000		0.5000		0.1000		0.2000		0.5000		0.5000
29		0.8000		0.5000		1.0000		0.8000		0.9000		0.6000
30		0.7000		0.7500		0.6000		1.0000		0.5000		1.0000
31		0.2000		0.2500		0.5000		0.4000		1.0000		0.4000
32		0.8000		0.6250		0.9000		0.1000		0.6000		0.6000
33		0.1000		0.3750		0.0000		0.0000		0.2000		0.5000
34		0.8000		0.1000		1.0000		0.8000		0.8000		0.7000
35		0.3000		0.2500		0.0000		0.0000		0.9000		0.9000
36		0.2000		0.2000		1.0000		0.3000		0.2000		0.8000
37		0.2000		0.3750		0.5000		0.4000		0.1000		0.7000
38		0.5000		0.5000		0.2000		0.1000		0.7000		0.2000
39		0.3000		0.3750		0.1000		0.0000		0.9000		0.5000
40		0.8000		0.3750		0.2000		0.0000		0.4000		0.6000
41		0.2000		0.3750		0.3000		1.0000		0.3000		0.6000
42		0.0000		0.3750		0.3000		0.0000		0.5000		0.5000
43		0.5000		0.1000		0.4000		0.5000		0.5000		0.5000
44		0.0000		0.5000		0.9000		0.5000		0.4000		0.8000
45		0.0000		0.3750		0.6000		0.0000		0.1000		0.6000
46		0.0000		0.2500		0.0000		0.0000		0.7000		0.9000
47		0.7000		0.3750		0.7000		0.3000		0.9000		0.6000
48		0.0000		0.7500		0.0000		0.6000		0.5000		0.7000
49		0.0000		0.2500		0.1000		0.0000		0.0000		0.9000
50		0.2000		0.2000		1.0000		0.0000		0.2000		0.6000
51		0.5000		0.5000		0.9000		0.5000		0.8000		0.6000
52		0.2000		0.3750		0.1000		0.0000		0.4000		0.5000
53		0.0000		0.3750		0.1000		0.0000		0.9000		0.4000
54		0.2000		0.2500		0.6000		0.1000		0.6000		0.5000
55		0.1000		0.0000		0.0000		1.0000		0.8000		0.5000
56		0.2000		1.0000		0.7000		0.3000		0.7000		0.6000
57		0.8000		0.3750		0.4000		0.0000		0.4000		0.6000
58		0.3000		0.6250		0.3000		0.0000		0.4000		0.2000
59		0.3000		0.3750		0.6000		0.5000		0.9000		0.6000
60		0.1000		0.2500		0.0000		0.0000		0.4000		0.6000
61		0.1000		0.7500		0.7000		0.0000		0.4000		0.6000
62		0.0000		0.3750		0.3000		1.0000		0.6000		1.0000
63		0.2000		0.0000		0.4000		0.0000		0.9000		0.6000
64		0.1000		0.5000		0.3000		0.1000		0.5000		0.6000
65		0.4000		0.5000		1.0000		1.0000		0.7000		0.8000
SUMA	S1	6.7000	S2	6.5750	S3	6.4000	S4	5.5000	S5	6.4300	S6	6.6000
$\bar{X}$	$\bar{X}_1$	0.4786	$\bar{X}_2$	0.4696	$\bar{X}_3$	0.4571	$\bar{X}_4$	0.3929	$\bar{X}_5$	0.4593	$\bar{X}_6$	0.4714
G (Media muestral $(\bar{X}_1 + \bar{X}_2 + \bar{X}_3 + \bar{X}_4 + \bar{X}_5) / 6$ ) G = 0.4548												

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 9. Suma del coeficiente “Desmotivación”.**

<b>Suma cuadrada de datos (SCD = Suma de los Coeficientes de Desviación)</b>				
<b>I. DESMOTIVACIÓN</b>	<b>Valor de cada observación (Xn)</b>	<b>Media muestral (G)</b>	<b>Diferencia (Xn - G)</b>	<b>(Xn - G)^2 = SCD</b>
1	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
2	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
3	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
4	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
5	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
6	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
7	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
8	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
9	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
10	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
11	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
12	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
13	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
14	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
15	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
16	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
17	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
18	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
19	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
20	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
21	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
22	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
23	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
24	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
25	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
26	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
27	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
28	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
29	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
30	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
31	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
32	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
33	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
34	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
35	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
36	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
37	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
38	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
39	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
40	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
41	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
42	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
43	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
44	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
45	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
46	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
47	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
48	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
49	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
50	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
51	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
52	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
53	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
54	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
55	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
56	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
57	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
58	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
59	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
60	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
61	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
62	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
63	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
64	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
65	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 10. Suma del coeficiente “Presiones”.**

II. PRESIONES	Valor de cada observación (Xn)	Media muestral (G)	Diferencia (Xn - G)	(Xn - G)^2 = SCD
1	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
2	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
3	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
4	0.7500	0.4548	0.2952	0.0871
5	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
6	0.7500	0.4548	0.2952	0.0871
7	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
8	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
9	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
10	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
11	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
12	0.7500	0.4548	0.2952	0.0871
13	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
14	0.7500	0.4548	0.2952	0.0871
15	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
16	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
17	0.6250	0.4548	0.1702	0.0290
18	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
19	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
20	0.6250	0.4548	0.1702	0.0290
21	0.8750	0.4548	0.4202	0.1766
22	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
23	0.1250	0.4548	-0.3298	0.1088
24	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
25	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
26	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
27	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
28	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
29	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
30	0.7500	0.4548	0.2952	0.0871
31	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
32	0.6250	0.4548	0.1702	0.0290
33	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
34	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
35	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
36	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
37	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
38	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
39	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
40	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
41	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
42	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
43	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
44	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
45	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
46	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
47	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
48	0.7500	0.4548	0.2952	0.0871
49	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
50	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
51	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
52	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
53	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
54	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
55	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
56	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
57	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
58	0.6250	0.4548	0.1702	0.0290
59	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
60	0.2500	0.4548	-0.2048	0.0420
61	0.7500	0.4548	0.2952	0.0871
62	0.3750	0.4548	-0.0798	0.0064
63	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
64	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
65	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 11. Suma del coeficiente “Ansiedad”.**

III. ANSIEDAD	Valor de cada observación (Xn)	Media muestral (G)	Diferencia (Xn - G)	(Xn - G)^2 = SCD
1	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
2	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
3	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
4	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
5	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
6	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
7	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
8	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
9	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
10	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
11	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
12	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
13	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
14	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
15	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
16	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
17	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
18	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
19	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
20	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
21	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
22	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
23	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
24	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
25	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
26	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
27	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
28	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
29	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
30	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
31	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
32	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
33	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
34	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
35	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
36	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
37	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
38	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
39	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
40	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
41	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
42	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
43	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
44	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
45	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
46	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
47	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
48	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
49	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
50	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
51	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
52	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
53	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
54	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
55	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
56	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
57	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
58	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
59	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
60	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
61	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
62	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
63	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
64	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
65	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 12. Suma del coeficiente “Depresión”.**

IV. Depresión	Valor de cada observación (Xn)	Media muestral (G)	Diferencia (Xn - G)	(Xn - G)^2 = SCD
1	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
2	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
3	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
4	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
5	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
6	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
7	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
8	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
9	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
10	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
11	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
12	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
13	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
14	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
15	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
16	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
17	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
18	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
19	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
20	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
21	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
22	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
23	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
24	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
25	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
26	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
27	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
28	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
29	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
30	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
31	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
32	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
33	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
34	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
35	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
36	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
37	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
38	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
39	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
40	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
41	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
42	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
43	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
44	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
45	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
46	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
47	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
48	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
49	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
50	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
51	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
52	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
53	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
54	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
55	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
56	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
57	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
58	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
59	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
60	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
61	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
62	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
63	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
64	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
65	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 13. Suma del coeficiente “Creencias desadaptativas”.**

V. CREENCIAS DESADAPTATIVAS	Valor de cada observación (Xn)	Media muestral (G)	Diferencia (Xn - G)	(Xn - G) <sup>2</sup> = SCD
1	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
2	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
3	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
4	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
5	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
6	0.1300	0.4548	-0.3248	0.1055
7	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
8	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
9	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
10	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
11	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
12	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
13	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
14	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
15	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
16	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
17	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
18	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
19	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
20	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
21	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
22	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
23	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
24	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
25	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
26	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
27	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
28	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
29	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
30	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
31	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
32	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
33	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
34	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
35	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
36	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
37	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
38	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
39	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
40	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
41	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
42	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
43	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
44	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
45	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
46	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
47	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
48	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
49	0.0000	0.4548	-0.4548	0.2069
50	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
51	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
52	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
53	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
54	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
55	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
56	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
57	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
58	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
59	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
60	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
61	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
62	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
63	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
64	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
65	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 14. Suma del coeficiente “Mal afrontamiento”.**

VI. MAL AFRONTAMIENTO	Valor de cada observación (Xn)	Media muestral (G)	Diferencia (Xn - G)	(Xn - G)^2 = SCD
1	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
2	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
3	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
4	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
5	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
6	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
7	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
8	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
9	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
10	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
11	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
12	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
13	0.1000	0.4548	-0.3548	0.1259
14	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
15	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
16	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
17	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
18	0.3000	0.4548	-0.1548	0.0240
19	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
20	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
21	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
22	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
23	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
24	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
25	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
26	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
27	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
28	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
29	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
30	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
31	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
32	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
33	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
34	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
35	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
36	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
37	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
38	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
39	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
40	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
41	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
42	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
43	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
44	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
45	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
46	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
47	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
48	0.7000	0.4548	0.2452	0.0601
49	0.9000	0.4548	0.4452	0.1982
50	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
51	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
52	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
53	0.4000	0.4548	-0.0548	0.0030
54	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
55	0.5000	0.4548	0.0452	0.0020
56	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
57	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
58	0.2000	0.4548	-0.2548	0.0649
59	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
60	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
61	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
62	1.0000	0.4548	0.5452	0.2972
63	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
64	0.6000	0.4548	0.1452	0.0211
65	0.8000	0.4548	0.3452	0.1191
				<b><math>\Sigma = 39.1199</math></b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 15. Variación Entre los Tratamientos (VET).**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL  
Análisis Mixto  
Variación Entre los Tratamientos (VET)**

Media ( $\bar{X}_i$ )	
$\bar{X}_1 =$	0.4786
$\bar{X}_2 =$	0.4696
$\bar{X}_3 =$	0.4571
$\bar{X}_4 =$	0.3929
$\bar{X}_5 =$	0.4593
$\bar{X}_6 =$	0.4714

**G = 0.4548**

$$VET = n(\bar{X}_1 - G)^2 + n(\bar{X}_2 - G)^2 + \dots + n(\bar{X}_n - G)^2$$

Cálculo de VET	n	$\bar{X}_n$	G	Subtotal ( $\bar{X}_n - G$ )	$X^2$	$X^2(n)$
	65	0.4786	0.4548	0.02375	0.0006	0.03666
	65	0.4696	0.4548	0.01482	0.0002	0.01428
	65	0.4571	0.4548	0.00232	0.0000	0.00035
	65	0.3929	0.4548	-0.06196	0.0038	0.24957
	65	0.4593	0.4548	0.00446	0.0000	0.00130
	65	0.4714	0.4548	0.01661	0.0003	0.01793

**$\Sigma = 0.32009$**

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 16. Variabilidad de la suma del cuadrado de las desviaciones de los tratamientos (SCDDT).**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL  
Análisis Mixto**

**Variabilidad de la Suma del cuadrado de las desviaciones de los tratamientos (SCDDT)**

$$SCD = VET - SCDDT \text{ (despejar SCDDT)}$$

$$SCDDT = SCD - VET$$

	SCD	-	VET
SCDDT =	39.1199	-	0.3201

**SCDDT = 38.7998**

Fuente: Elaboración propia.

## Tabla 17. Cálculo por tablas.

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**  
**Análisis Mixto**  
 Distribución F (Fisher)

Compara F tablas VS F calculado

$$F = \frac{S_a^2}{S_b^2}$$

**Grados de libertad**

c (tratamientos) = c - 1 = 6 - 1 = 5  
 n (elementos) = k - c = 390 - 5 = 385

$$\frac{\text{VET}}{c - 1} = \frac{0.32008769}{5} = \underline{\underline{0.06401754}}$$

$$\frac{\text{SCDDT}}{k - c} = \frac{38.7998033}{385} = \underline{\underline{0.10077871}}$$

Cálculo por fórmula

$$F = \frac{\frac{\text{VET}}{c - 1}}{\frac{\text{SCDDT}}{k - c}} = \frac{0.06401754}{0.10077871} = 0.6352288$$

Cálculo por tablas

Margen de error (nivel de significancia)  
 $\alpha = 0.05$

	0.100	2.71	2.30	2.08	1.94	1.85	1.77
<b>Inf.</b>	0.050	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10
	0.025	5.02	3.69	3.12	2.79	2.57	2.41
	0.010	6.63	4.61	3.78	3.32	3.02	2.80
	0.005	7.88	5.30	4.28	3.72	3.35	3.09

<b>Grados de libertad</b>			
Numerador	=	5	=
Denominador	=	385	=
			<b>2.21</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 18. Comprobación de hipótesis.**

<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>				
<b>Análisis Mixto</b>				
<b>RESUMEN</b>				

Tabla de ANOVA				
Fuentes de variación	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Cuadrados medios (Varianza)	F calculada
Entre grupos	$c - 1$	VET	$CME = VET / (c - 1)$	F = CME / CMI
Intra grupos	$n - c$	SCDDT	$CMI = SCDDT / (n - c)$	
Total	$n - 1$	SCD		

Tabla de ANOVA				
Fuentes de variación	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Cuadrados medios (Varianza)	F calculada
Entre grupos	$6 - 1 = 5$	0.320087691	0.064017538	0.635228793
Intra grupos	$390 - 5 = 385$	38.79980332	0.10077871	
Total	$390 - 1 = 389$	39.11989101		

Análisis de Hipótesis			
H0 se rechaza:	F cálculo $\geq$ F tablas	Fc	Ft
H0 se acepta:	F cálculo $<$ F tablas	0.635228793	2.21

Conclusión
Fc es menor que Ft, por lo tanto, se acepta H0. Es decir, se comprueba que mediante la aplicación de dichos instrumentos se podrá medir los riesgos psicosociales que inciden mayormente en los docentes del Tecnológico de Ixtapaluca.

*Fuente: Elaboración propia.*

En conclusión, la hipótesis planteada ha sido aprobada a través de la implementación de la prueba estadística ANOVA (Análisis de Varianza). Mediante el análisis de los datos recopilados, se ha encontrado que el valor obtenido de la estadística de prueba (Fc) es menor que el valor crítico establecido (Ft), lo cual indica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula (H0).

Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, lo que implica que los instrumentos utilizados en la medición de los riesgos psicosociales que afectan a los docentes del Tecnológico de Ixtapaluca son capaces de proporcionar resultados confiables. La implementación de la herramienta ANOVA ha demostrado que dichos instrumentos son adecuados para su propósito y pueden ser utilizados de manera efectiva en la evaluación de los riesgos psicosociales en este contexto específico.

### **4.3 Presentación de resultados**

La presentación de resultados del plan de acción para evitar riesgos psicosociales en los docentes del Tecnológico de Ixtapaluca se centró en abordar de manera efectiva los desafíos que enfrentan los docentes en su entorno laboral. Durante la presentación, se destacó la importancia de garantizar la salud y el bienestar de los docentes, ya que esto no solo beneficia a los profesionales, sino que también tiene un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Para desarrollar el plan de acción, se utilizó una metodología integral que incluyó la recopilación de datos a través de un cuestionario, así como la participación de los docentes, esto permitió obtener una visión completa de los riesgos psicosociales que se presentan dentro de la institución.

En términos de resultados, se identificaron diversas áreas de vulnerabilidad, tales como niveles de estrés, carga de trabajo, conflictos interpersonales y dificultades para conciliar la vida laboral y personal. Estos factores de riesgo psicosocial pueden afectar negativamente la salud mental y física de los maestrantes, así como su motivación y desempeño profesional.

Con base en estos resultados, se diseñó un plan de acción integral que busca abordar dichos riesgos de manera proactiva y preventiva. Este plan incluye estrategias como la implementación de programas de bienestar y autocuidado, la promoción de políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el fortalecimiento de la comunicación efectiva y el fomento de un clima laboral positivo.

Además, se destacaron recomendaciones adicionales para reforzar el plan, como la capacitación en habilidades de afrontamiento y gestión del estrés, y la realización de revisiones periódicas para evaluar la efectividad de las medidas implementadas.

#### 4.3.1 Plan de acción

# Plan de acción para evitar riesgos psicosociales en docentes del Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca

2023



*Elaborado por: Karen Anahí García Bocanegra*

## INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, se ha incrementado la relevancia de los factores psicosociales en relación con la salud de los trabajadores en México. Además, se reconoce de manera más amplia los beneficios tanto para la empresa como para los propios colaboradores cuando se lleva a cabo una gestión adecuada y un manejo efectivo de estos factores. En el ámbito académico, los docentes universitarios desempeñan un papel fundamental en la formación y desarrollo de los estudiantes. Sin embargo, su trabajo conlleva una serie de desafíos y presiones que pueden generar riesgos psicosociales. Estos riesgos incluyen el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento, la presión por publicaciones y la dificultad para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Conscientes de la importancia de velar por el bienestar de nuestros docentes universitarios, se ha elaborado este plan de acción que tiene como objetivo principal prevenir y mitigar los riesgos psicosociales en este grupo de profesionales. Reconocemos que un entorno laboral saludable y equilibrado no solo beneficia a los docentes, sino también a los estudiantes y a la institución en su conjunto.

El presente plan de acción se centra en el bienestar psicosocial de los docentes, abordando diversos aspectos importantes. Buscamos gestionar el estrés, promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, fomentar una comunicación efectiva y reconocer el desempeño destacado. También implementaremos políticas de apoyo y bienestar.

Valoramos la participación de los docentes en el diseño e implementación de este plan. Sus experiencias y conocimientos serán considerados para adaptar las estrategias a sus necesidades individuales y a las de cada departamento académico.

A través de este plan, buscamos crear un entorno laboral saludable y equilibrado para los docentes universitarios. Al promover su bienestar psicosocial, fortaleceremos su calidad de vida, potenciaremos su labor educativa y contribuiremos al éxito de los estudiantes y de la institución en general.

## Plan de acción

Tabla. 19. Descripción general.

<b>Nombre del plan de acción</b>	Plan de acción para evitar factores de riesgo psicosocial que inciden en el rendimiento de docentes del tecnológico de estudios superiores de Ixtapaluca
<b>Descripción institucional</b>	Organismo Público Descentralizado del Estado de México, actualmente cuenta con 7 carreras tales como: Licenciatura en Administración, Arquitectura, Ingeniería ambiental, Ingeniería biomédica, Ingeniería electrónica, Ingeniería informática, Ingeniería en sistemas computacionales y Maestría en Administración.
<b>Objetivos del plan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar un plan de acción para prevenir los riesgos psicosociales que sea adecuado a las capacidades y recursos disponibles de la institución, desarrollando actividades y medidas sostenibles que promuevan el crecimiento y mejoren la satisfacción y rendimiento de los empleados.</li><li>• Brindar apoyo y asistencia a los empleados que experimenten problemas de salud mental o emocional relacionados con los riesgos psicosociales.</li></ul>
<b>Alcance</b>	Este plan de acción se dirige a todos los profesores que forman parte del Tecnológico de Ixtapaluca.
	Mediante la implementación de este plan, se busca reducir y prevenir las condiciones de riesgo psicosocial a las que se enfrentan los docentes del Tecnológico de Ixtapaluca. Se propondrán medidas prácticas y adaptadas a la realidad de la institución y sus trabajadores, basadas en los resultados del cuestionario que identificó los factores de mayor riesgo, como el apoyo social en la empresa, la calidad del liderazgo, las compensaciones y la doble

<p><b>Resultados esperados</b></p>	<p>presencia. El objetivo es lograr resultados concretos a través de acciones de mejora específicas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducción del estrés laboral y de los factores de riesgo psicosocial.</li> <li>2. Incremento de la satisfacción laboral y la motivación de los docentes.</li> <li>3. Mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.</li> <li>4. Mayor capacidad de afrontamiento y resiliencia frente a situaciones estresantes.</li> <li>5. Mejora en la calidad de las relaciones interpersonales y el clima laboral.</li> <li>6. Aumento de la productividad y eficiencia en la enseñanza.</li> <li>7. Disminución del ausentismo y la rotación de docentes.</li> <li>8. Fomento de un entorno de trabajo saludable y favorable para el desarrollo profesional de los docentes.</li> </ol> <p>Estos resultados se basan en la idea de crear un entorno laboral positivo que promueva la salud y el bienestar de los docentes universitarios, lo cual contribuye a su satisfacción y desempeño en el ámbito académico. Cabe mencionar que los resultados pueden variar según la implementación y seguimiento del plan de acción en cada institución.</p>
------------------------------------	--

*Fuente: Elaboración propia.*

## Plan de acción

**Tabla 20. Factor Desmotivación.**

Problemas Planteados	Acciones propuestas	Acción correctora elegida	Seguimiento		Recurso		Agentes implicados		Observaciones
			Indicador	Plazo	Materiales	Económicos	Responsable	Otro	
Desmotivación	Realizar encuestas de satisfacción laboral.	Obtener retroalimentación de los docentes sobre los factores que los desmotivan.	Porcentaje de participación en la encuesta y nivel de satisfacción general.	1 mes	Plataforma de encuestas, análisis de datos.	Presupuesto para premios, sistema de reconocimiento	Equipo de Recursos Humanos.	Asesoría Externa	Sujeto a revisión
			<b>Fórmula</b>						
	ISL = (Total de respuestas positivas / Total de respuestas posibles) x 100.								
	<b>Fórmula</b>								
Implementar programas de reconocimiento y recompensas.	Reconocer y premiar los logros y contribuciones de los docentes.	Número de reconocimientos entregados y satisfacción de los docentes.	Continuo	Programa de reconocimientos laboral.	Equipo de Recursos Humanos.				
						<b>Fórmula</b>			

			Indicador de reconocimiento laboral = (Número de empleados que se sienten reconocidos / Total de empleados encuestados) x 100.						
	Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional.	Brindar cursos, capacitaciones y programas de desarrollo para los docentes.	Porcentaje de docentes que participan en actividades de desarrollo.	6 meses	Catálogo de cursos, espacios de capacitación.		Equipo de Recursos Humanos.		
			<b>Fórmula</b>						
			PDPAD = (Número de docentes que participan en actividades de desarrollo / Total de docentes) x 100						

	Establecer un sistema de retroalimentación y apoyo constante.	Proporcionar retroalimentación constructiva y ofrecer apoyo en el desempeño de los docentes.	Número de sesiones de retroalimentación realizadas y mejora en el desempeño docente.	Continuo	Programa de mentoría, herramientas de seguimiento.		Coordinadores académicos.		
			<p style="text-align: center;"><b>Fórmula</b></p> $ID = \left( \frac{\text{Resultado de Evaluación}}{\text{Valor Máximo Posible}} \right) \times 100$				Coordinadores académicos.		
	Promover un ambiente de trabajo positivo.	Fomentar la colaboración, el compañerismo y el reconocimiento entre los docentes.	Porcentaje de docentes que perciben un ambiente laboral positivo.	3 meses	Actividades de integración, espacios de socialización .		Equipo de Recursos Humanos.		
			<p style="text-align: center;"><b>Fórmula</b></p> $\left( \frac{\text{Sumatoria de trabajadores considerados talentos en el periodo}}{\text{dotación promedio del periodo}} \right) \times 100$				Equipo de Recursos Humanos.		

**Tabla 21. Factor Presiones.**

Problemas Planteados	Acciones propuestas	Acción correctora elegida	Seguimiento		Recurso		Agentes implicados		Observaciones
			Indicador	Plazo	Materiales	Económicos	Responsable	Otro	
Presión	Realizar evaluaciones de carga de trabajo.	Evaluar la distribución y nivel de carga de trabajo de los docentes.	Número de evaluaciones completadas y resultados de carga de trabajo.	2 meses	Herramienta de evaluación, análisis de datos.	Asignación de fondos específicos para programas de bienestar y salud laboral.	Equipo de Recursos Humanos.	Asesoría Externa	Sujeto a revisión
			<b>Fórmula</b>						
			$\frac{\text{Cantidad Total de Trabajo Recursos Disponibles}}{\text{Cantidad de Trabajo de un Individuo / Tiempo Disponible para Realizarlo.}}$						

	Implementar políticas de equilibrio trabajo-vida personal.	Establecer límites y promover el autocuidado de los docentes.	Porcentaje de docentes que reportan un equilibrio trabajo-vida personal satisfactorio.	6 meses	Políticas y guías de equilibrio trabajo-vida personal.		Departamento de Recursos Humanos.		
			<p style="text-align: center;"><b>Fórmula</b></p> $\text{ISL} = (\text{Total de respuestas positivas} / \text{Total de respuestas posibles}) \times 100$						
	Fomentar la comunicación abierta y el apoyo entre los docentes.	Promover la colaboración y el intercambio de experiencias entre los docentes.	Número de actividades de intercambio realizadas y percepción de apoyo entre docentes.	Continuo	Espacios de encuentro, herramientas de comunicación.		Coordinador de Docentes.		
			<p style="text-align: center;"><b>Fórmula</b></p>						

			Número de Empleados que Participan en la comunicación / Número Total de Empleados x 100						
	Brindar capacitación en manejo del estrés y habilidades de afrontamiento.	Dotar a los docentes de herramientas para gestionar el estrés y manejar las presiones.	Porcentaje de docentes que participan en programas de capacitación y nivel de satisfacción con la capacitación.	3 meses	Programas de capacitación, recursos didácticos.		Departamento de psicología.		
			<b>Fórmula</b>						
			Personal capacitado / Cursos de capacitación.						

	Establecer mecanismos de retroalimentación y resolución de conflictos.	Proporcionar canales de comunicación para resolver conflictos y dar retroalimentación constructiva.	Número de conflictos resueltos y nivel de satisfacción con los mecanismos de retroalimentación.	Continuo	Protocolos de resolución de conflictos, herramientas de retroalimentación.		Coordinadores académicos.		
			<b>Fórmula</b>						
			ISL = (Total de respuestas positivas / Total de respuestas posibles) x 100						

*Fuente: Elaboración propia.*

## Plan de acción

**Tabla 22. Factor Ansiedad.**

Problemas Planteados	Acciones propuestas	Acción correctora elegida	Seguimiento		Recurso		Agentes implicados		Observaciones
			Indicador	Plazo	Materiales	Económicos	Responsable	Otro	
Ansiedad	Ofrecer talleres de manejo del estrés y técnicas de relajación.	Talleres de mindfulness y respiración consciente.	Porcentaje de participación en los talleres. <b>Fórmula</b> (Número de Personas que Contribuyeron / Número Total de Participantes) x 100.	3 meses	Espacio para talleres, material didáctico.	Asignación de fondos específicos para desarrollar programas de apoyo.	Departamento de psicología.	Equipo de Bienestar y Salud Laboral.	Sujeto a revisión
	Implementar un programa de apoyo psicológico individualizado.	Docentes que reciben apoyo psicológico y reportan mejoras en su bienestar.	Número de docentes que acceden al programa y retroalimentación positiva. <b>Fórmula</b>	Continuo	Consultorio psicológico, profesional de salud mental.		Departamento de Recursos Humanos. Departamento de psicología.		

			(Número de Personas que Contribuyeron / Número Total de Participantes) x 100.						
Establecer políticas de carga de trabajo equilibradas.	Distribución equitativa de las tareas y establecimiento de límites de trabajo.	Porcentaje de docentes que reportan una carga de trabajo adecuada.	6 meses	Análisis de cargas laborales, herramientas de gestión de proyectos.		Equipo de Recursos Humanos.			
		<b>Fórmula</b> Carga de Trabajo Individual / Capacidad de Trabajo Ideal.							
Fomentar un ambiente de apoyo y colaboración.	Organizar actividades de integración y trabajo en equipo.	Porcentaje de docentes que perciben un ambiente laboral favorable.	4 meses	Espacios de reunión, material para actividades grupales.		Equipo de Recursos Humanos.			
		<b>Fórmula</b> (Número de Empleados Satisfechos /							

			Número Total de Empleados) x 100						
	Promover prácticas de autocuidado y conciliación.	Implementar políticas de flexibilidad horaria y descansos adecuados.	Porcentaje de docentes que informan un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.	Continuo	Políticas internas, calendarios flexibles.		Equipo de Recursos Humanos.		
			<b>Fórmula</b>						
			(Número de Empleados Satisfechos / Número Total de Empleados) x 100						

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 23. Factor Depresión.**

Problemas Planteados	Acciones propuestas	Acción correctora elegida	Seguimiento		Recurso		Agentes implicados		Observaciones
			Indicador	Plazo	Materiales	Económicos	Responsable	Otro	
Depresión	Sensibilización y capacitación en salud mental.	Brindar información sobre la depresión y promover la conciencia de salud mental.	Porcentaje de docentes que reportan mayor conocimiento sobre la depresión. <b>Fórmula</b> (Sumatoria de Puntuaciones de Conocimiento / Número Total de Individuos Evaluados).	3 meses	Talleres de salud mental, materiales educativos.	Asignación de fondos específicos para desarrollar programas de apoyo.	Departamento de psicología.	Equipo de Bienestar	Sujeto a revisión
	Implementar un programa de apoyo emocional y asesoramiento.	Proporcionar un espacio seguro para expresar emociones y recibir apoyo.	Número de docentes que participan en el programa y satisfacción con los servicios de asesoramiento.	Continuo	Servicios de asesoramiento, recursos de apoyo emocional.		Psicólogo/a de la institución.		

			<b>Formula</b>						
			(Número de Personas que Contribuyeron / Número Total de Participantes) x 100.						
Promover un entorno de trabajo positivo y de apoyo.	Fomentar la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva.	Número de docentes que perciben un entorno de trabajo positivo.	Continuo	Actividades de integración, políticas de respeto en el trabajo.			Coordinador de Docentes.		
		<b>Fórmula</b>							
		(Número de Empleados Satisfechos / Número Total de Empleados) x 100.							
Establecer un equilibrio entre la carga de	Distribuir las tareas de manera equitativa y	Porcentaje de docentes que informan un equilibrio entre	6 meses	Programas de gestión del tiempo,			Coordinador Académico.		

	trabajo y el descanso.	promover el descanso adecuado.	trabajo y descanso.		horarios flexibles.				
			<b>Fórmula</b>						
			(Número de Empleados Satisfechos / Número Total de Empleados) x 100						
	Fomentar la participación en actividades recreativas y de bienestar.	Promover la realización de actividades que fomenten el bienestar y la relajación.	Número de docentes que participan en actividades recreativas y satisfacción con las mismas.	Continuo	Actividades recreativas, clubes de interés.		Equipo de Recursos Humanos.		
			<b>Fórmula</b>						
			(Número de Personas que Contribuyeron / Número Total de Participantes) x 100.						

**Tabla 24. Factor Creencias Desadaptativas.**

Problemas Planteados	Acciones propuestas	Acción correctora elegida	Seguimiento		Recurso		Agentes implicados		Observaciones
			Indicador	Plazo	Materiales	Económicos	Responsable	Otro	
Creencias Desadaptativas	Evaluación y concienciación de creencias desadaptativas.	Realizar evaluaciones individuales para identificar creencias desadaptativas y brindar información sobre su impacto.	Porcentaje de docentes que reconocen y trabajan en la modificación de sus creencias desadaptativas. <b>Fórmula</b> (Número de docentes que reconocen sus creencias desadaptativas / Número total de docentes evaluados) x 100	2 meses	Cuestionarios de evaluación, materiales educativos.	Presupuesto para talleres externos.	Psicólogo/a de la institución.	Asesoría Externa	Sujeto a revisión
	Terapia cognitivo-conductual individual.	Proporcionar terapia individualizada para abordar y	Número de sesiones de terapia realizadas y	Continuo	Sesiones de terapia, materiales terapéuticos.		Psicólogo/a de la institución.		

		<p>modificar las creencias desadaptativas.</p>	<p>cambios en las creencias desadaptativas reportados por los docentes.</p> <p><b>Fórmula</b></p> <p>(Número de sesiones de terapia / Número total de sesiones de terapia realizadas) x 100</p>						
	<p>Talleres grupales de reestructuración cognitiva.</p>	<p>Facilitar talleres grupales para aprender técnicas de reestructuración cognitiva y desafiar las creencias desadaptativas.</p>	<p>Participación y satisfacción de los docentes en los talleres.</p> <p><b>Fórmula</b></p> <p>(Número de Participantes que Aplicaron el Conocimiento Después del Taller / Número Total de Participantes) x 100.</p>	<p>3 meses</p>	<p>Espacio para talleres, materiales didácticos.</p>		<p>Departamento de Recurso Humano y/o psicología.</p>		

	Fomentar el autocuidado y el desarrollo personal.	Promover actividades que fomenten la autorreflexión, la autocompasión y el crecimiento personal.	Participación de los docentes en actividades de autocuidado y desarrollo personal. <b>Fórmula</b> (Número de Participantes en el Taller / Número Total de Invitados) x 100.	Continuo	Actividades de autocuidado, recursos de desarrollo personal.		Equipo de Bienestar.		
	Seguimiento y apoyo continuo	Brindar seguimiento regular y apoyo individualizado para mantener	Frecuencia de seguimiento y satisfacción con el apoyo recibido. <b>Fórmula</b>	Continuo	Sesiones de seguimiento, recursos de apoyo.		Psicólogo/a de la institución.		

		el progreso en la modificación de las creencias desadaptativas.	IFT = (Suma de puntuaciones de felicidad en diferentes aspectos / Número de aspectos evaluados) x 100						
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 25. Factor Mal Afrontamiento.**

Problemas Planteados	Acciones propuestas	Acción correctora elegida	Seguimiento		Recurso		Agentes implicados		Observaciones
			Indicador	Plazo	Materiales	Económicos	Responsable	Otro	
<b>Mal Afrontamiento</b>	Evaluación individual de estrategias de afrontamiento.	Realizar evaluaciones individuales para identificar las estrategias de afrontamiento ineficaces utilizadas por los docentes.	Porcentaje de docentes que reconocen y trabajan en la modificación de sus estrategias de afrontamiento. <b>Fórmula</b> (Resultado de Evaluación / Valor Máximo Posible) x 100.	1 mes	Cuestionarios de evaluación, registros individuales.	Presupuesto asignado para el uso de materiales, capacitaciones y talleres externos.	Psicólogo/a de la institución.	Asesoría Externa	Sujeto a revisión
	Talleres de habilidades de afrontamiento.	Facilitar talleres grupales para enseñar	Participación y satisfacción de los docentes en los talleres.	2 meses	Espacio para talleres, materiales didácticos.		Equipo de Recursos Humanos y psicología.		

		técnicas de afrontamiento efectivas y saludables.	<b>Fórmula</b> (Número de Participantes en el Taller / Número Total de Invitados) x 100.						
Terapia individual cognitivo-conductual.	Proporcionar terapia individualizada para abordar y modificar las estrategias de afrontamiento ineficaces.	Número de sesiones de terapia realizadas y cambios en las estrategias de afrontamiento reportados por los docentes.	<b>Fórmula</b> ISTCA = (Número de sesiones de terapia realizadas / Total de docentes) x 100	Continuo	Sesiones de terapia, materiales terapéuticos.		Psicólogo/a de la institución.		
Fomentar el autocuidado y el bienestar	Promover la importancia del autocuidado, la	Participación de los docentes en actividades de		Continuo	Actividades de autocuidado,		Coordinadores académicos.		

		gestión del estrés y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	autocuidado y bienestar. <b>Fórmula</b> Pab = (Número de docentes que participan en actividades de autocuidado y bienestar / Total de docentes) x 100		recursos de bienestar.				
	Seguimiento y apoyo continuo.	Brindar seguimiento regular y apoyo individualizado para mantener el progreso en la modificación de las estrategias de afrontamiento.	Frecuencia de seguimiento y satisfacción con el apoyo recibido. <b>Fórmula</b> ISL = (Total de respuestas positivas / Total de respuestas posibles) x 100	Continuo	Sesiones de seguimiento, recursos de apoyo.		Psicólogo/a de la institución.		

Fuente: Elaboración propia.

## **Indicadores generales y fuentes de comprobación**

A continuación, se mencionan los indicadores que ayudarán a medir los resultados del plan propuesto:

- **Medición del entorno laboral:** Se considera crucial llevar a cabo una evaluación del clima laboral después de 6 a 12 meses de la implementación del plan, abordando aspectos tales como el liderazgo de los jefes de carrera, las relaciones interpersonales entre colegas, la satisfacción con el crecimiento profesional, la comunicación y la efectividad en el desempeño de las clases impartidas.
- **Evaluación de riesgos psicosociales:** Conforme a las directrices del Ministerio del Trabajo, se realizará una evaluación anual para comparar los resultados obtenidos en dicho período con las evaluaciones anteriores, con el fin de verificar cualquier mejora en esta área.
- **Evaluación del rendimiento laboral:** Se llevará a cabo al menos una evaluación semestral o anual del rendimiento de los docentes, con el propósito de analizar su desempeño en relación con las materias impartidas y obtener una visión general de su compromiso tanto con la institución como con sus funciones.

## **Sostenibilidad**

Las medidas propuestas en este plan de acción se centran en abordar los riesgos psicosociales de mayor nivel en la institución, requiriendo acciones oportunas y eficaces para reducir su incidencia. Este plan es sostenible a largo plazo, ya que no implica grandes inversiones económicas y se ajusta a las posibilidades financieras de

la institución. Las acciones propuestas son aplicables a todos los docentes sin importar la carrera o asignatura que impartan, permitiendo prevenir el aumento de los riesgos psicosociales y sus posibles efectos perjudiciales para los maestrantes.

La implementación de este plan de acción tendrá resultados positivos tanto para la institución como para el desempeño de los colaboradores, no solo en términos de riesgos psicosociales, sino también en el desarrollo general de la institución, el bienestar de los docentes y la alta calidad de educación de los estudiantes universitarios.

### **Evaluación**

Se realizarán evaluaciones periódicas de la implementación del Plan de Acción mediante informes presentados en cada actividad. Esto nos proporcionará una visión objetiva de la efectividad de las acciones realizadas. La evaluación completa de la efectividad del plan se llevará a cabo al año siguiente de su implementación, siguiendo la evaluación anual de Riesgos Psicosociales establecida por el Ministerio de Trabajo. Esta evaluación anual nos permitirá medir el grado de efectividad del plan en su conjunto.

### **Efectividad**

La efectividad del presente plan de acción para su prevención de riesgos psicosociales en docentes universitarios dependerá de múltiples factores, incluido tanto el diseño como la implementación del plan, la participación y compromiso de los involucrados, la capacitación, el apoyo institucional y la evaluación continua. Al implementar un enfoque integral y personalizado, es posible aumentar las posibilidades de éxito en la prevención y mitigación de los factores de riesgo psicosocial.

## CONCLUSIONES

Tras finalizar el proyecto y evaluar el logro de los objetivos establecidos en un principio, se derivan las siguientes conclusiones:

- Se observa una desmotivación promedio del 26.05% entre los docentes, lo cual puede afectar su rendimiento y bienestar laboral. Las presiones laborales tienen un 41.67%, generando estrés y afectando su calidad de vida. La ansiedad se encuentra en un promedio del 39.59%, lo que influye en su desempeño y bienestar emocional. La depresión, aunque es baja cuenta con del 17.85%, el cual puede impactar negativamente su salud mental y capacidad de trabajo. En cuanto a las creencias desadaptativas promedian un 45.13%, afectando el bienestar emocional y la forma en que enfrentan los desafíos laborales. Por último, el mal afrontamiento indica un 59.49%, por lo que llega a tener dificultades para manejar el estrés y situaciones adversas, con posibles repercusiones en su bienestar y desempeño laboral.
- Para la formulación del plan de prevención de riesgos psicosociales, se llevó a cabo una exhaustiva investigación y análisis de información, así como una revisión detallada de la literatura existente en relación con los riesgos psicosociales. El objetivo de esta labor fue adquirir un conocimiento profundo del tema y establecer una base sólida para el desarrollo de los componentes necesarios en la prevención de los riesgos psicosociales. De esta manera, el Tecnológico de Ixtapaluca podrá contar con una herramienta original y fiable, que incluya actividades concretas y prácticas, con el fin de garantizar resultados positivos una vez implementada.
- El plan de acción se basa en enfoques y prácticas probadas en la prevención de riesgos psicosociales, considerando las mejores prácticas y experiencias de otros contextos similares, por ello, se desarrollaron estrategias y actividades específicas para abordar cada uno de dichos factores de riesgo identificados.

Estas incluyen la implementación de programas de capacitación en manejo del estrés, promoción de un equilibrio entre vida laboral y personal, fomento de la comunicación y colaboración entre los docentes.

- Se espera que la implementación de este plan de acción tenga efectos positivos en la salud y el bienestar de los docentes, reduciendo la incidencia de problemas psicosociales y mejorando su calidad de vida laboral. Asimismo, es crucial establecer un seguimiento y evaluación periódica del plan para medir su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Esto permitirá garantizar su continuidad y adaptación a las necesidades cambiantes de los docentes y la institución.

## RECOMENDACIONES

- Establecer mecanismos de detección temprana de riesgos psicosociales. Implementar sistemas de monitoreo periódico que permitan identificar señales de alerta en los docentes y actuar de manera preventiva antes de que los problemas se agraven.
- Proporcionar recursos y apoyo psicológico, contando con servicios de asesoramiento o atención psicológica a los que los docentes puedan acceder de manera confidencial y sin barreras, para recibir el apoyo necesario en caso de requerirlo.
- Impulsar una estrategia institucional de prevención de riesgos psicosociales, a través de la implementación de políticas y acciones orientadas a promover el bienestar emocional y la salud mental de los colaboradores. Esto incluye la realización de capacitaciones y conferencias motivacionales, con el propósito de fortalecer tanto el crecimiento personal como el desarrollo de la institución.
- Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral y satisfacción de los docentes para obtener retroalimentación sobre su experiencia laboral y detectar posibles áreas de mejora, a fin de implementar acciones correctivas y garantizar un entorno laboral saludable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrantes, R. (2014). Investigación, Un camino al conocimiento, Un Enfoque Cualitativo, Cuantitativo y Mixto. San José, Costa Rica, Editorial EUNED.
- Berrío y Mazo (2011). Estrés académico. Revista de psicología, 3, 65-82.
- Byrne, B.M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. Teaching and teacher education: An International Journal of Research, 7, 197-209.
- Caballero, L. y Millán, J. (1999). La aparición del síndrome del Burnout o de estar quemado. Butlletí bimestral de comunicació interna. Secretaria General de Administració y Funció Pública.
- Cohen, S., Kamarck, T., y Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior, 24,385-396.
- Comín, E., De la fuente, I., & Gracia, A. (2011). MAZ Departamento de prevención. "Estrés y el riesgo para la salud" <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>.
- Cousins, Norman. Principios de Autocuración. Editorial Urano, 1991.
- Cox, T. (1978). Stress. Londres, Inglaterra: Macmillan.
- Davies, Ralph C. The principles of business organization and operation. Hedrick, 1937.
- Elvira, J. A. M., & Cabrera, J. H. (2004). Estrés y Burnout en profesores. International journal of clinical and health psychology, 4(3), 597-621.

- Forbes. (20 de marzo de 2015). Diferencias entre el estrés y la presión del trabajo. Gestión, pág. 1.
- Guillén, V. (2008). Tratamiento para las reacciones al estrés mediante realidad virtual. Tesis doctoral. Valencia, España.: Universidad de Valencia.
- Gutiérrez, P., Moran, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación), 47-61.
- Kaplan, R. y Norton, D. (1996). Cuadro de Mando Integral. The Balanced Scorecard, Barcelona (España), Gestión 2000, 2º ed.
- Karasek, R., Theorell, H. (1990). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign Administrative Science Quarterly, 1979; 24: 285-309.
- Hipócrates. Sobre la Enfermedad Sagrada. En: Tratados Hipocráticos Vol. I. Madrid: Ed Gredos SA; 1990. p. 399-400.
- Instituto Nacional de Salud mental. (2012). NIMH. Depresión: [https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depresion/depresion\\_38791.pdf](https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depresion/depresion_38791.pdf)
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Llontop, E. (2016). Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015. Tesis Magistral. Chiclayo: Universidad de Piura, p.17.

- López Huertas, Noelia. La Teoría Hipocrática de los Humores. Gómeres: salud, historia, cultura y pensamiento [blog]. 17/10/2016. Disponible en <http://index-f.com/gómeres/?p=1990> <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>, p.3.
- Martínez, V., & Pérez, O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso*, 12-15.
- Johnson, J.V; Hall, E.M. (1988; 1990). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: Across sectional study of a random sample of the Swedish working population.,1336-1342.
- Macías, A. B. (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno. *Revista internacional de psicología*, 8(2), 3.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- McGrath, J.E. (1970). Stress and behavior in organizations (1351-1395).
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista educación*. Vol.33, 171-173.
- Navas, J. (s/f). El estrés nuestro de cada día. Obtenido de <http://www.psypro.com/pdf/Stress.PDF>

- Ordellin, J., & Garcia, J. (2021). Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención. <https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2021/03/CAPRT-CAJS-2021-Estudio-normativo-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-Identificacion-analisis-y-prevencion.pdf>
- Rohner, R. P. (2014). PARTheory gets a new name: Interpersonal Acceptance Rejection Theory (IIPARTheory). ISIPAR Newsletter, 8, 1-17, <http://www.isipar.org/3.html>.
- Román, A., & Hernandez, Y. (2011). El estrés académico: Una revisión crítica desde el concepto de las Ciencias de la Educación. Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 3-5.
- Gutiérrez, Morán, Sanz. (2005). ESTRÉS DOCENTE: ELABORACIÓN DE LA ESCALA ED-6 PARA SU EVALUACIÓN, RELIEVE. Revista electrónica de investigación y evaluación educativa, Universidad de Valencia, Valencia, España.pp. 47- 61
- Sánchez, J. M. (n.d.). Estrés laboral Antecedentes históricos del estrés (Vol. 8).
- Selye, H. (1960). La tensión en la vida (el stress). In La tensión en la vida (el stress) (pp. 329-329).
- Schwab, R.L. e Iwanicki, E.F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher Burnout. Educational Administration Quarterly, 18, 60-74.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación (4ta ed.) Limusa, México.
- Vásquez, F., Muñoz, R., & Elizardo, B. (2000). Depresión: Diagnóstico y modelos teóricos. Psicología conductual, 417-449.

## GLOSARIO

1. **Agotamiento emocional:** Es un estado de cansancio, agotamiento y falta de recursos emocionales que resulta de la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral, especialmente en profesiones de ayuda o atención al público.
2. **Ansiedad:** Es un estado emocional caracterizado por sentimientos de preocupación, nerviosismo, inquietud y miedo intenso. Puede manifestarse físicamente a través de síntomas como palpitaciones, sudoración y dificultad para respirar.
3. **Capacitación:** Proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas a través de la educación, la formación y el desarrollo profesional.
4. **Carga de trabajo:** Es la cantidad y complejidad de tareas y responsabilidades asignadas a un individuo o a un equipo de trabajo dentro de un determinado período de tiempo.
5. **Centro de trabajo:** Lugar físico donde se lleva a cabo una actividad laboral, como una oficina, una fábrica o cualquier otro lugar donde se realice trabajo remunerado.
6. **Desempeño:** Resultado y calidad del trabajo realizado por un individuo o un grupo en relación con los objetivos y las expectativas establecidas.
7. **Desmotivación:** Falta de motivación o interés en el trabajo, lo que puede llevar a una disminución en el rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral.
8. **Despersonalización:** Actitud distante, indiferente o de falta de empatía hacia otras personas en el entorno laboral, como clientes, compañeros de trabajo o subordinados.
9. **Destrezas:** Habilidades específicas y adquiridas a través de la práctica y la experiencia, que permiten a una persona realizar una tarea o función de manera efectiva.

10. **Distrés:** Es una respuesta negativa y perjudicial al estrés, que puede manifestarse a través de síntomas físicos y psicológicos, como fatiga, irritabilidad, dificultad para concentrarse y problemas de sueño.
11. **Educación:** Proceso sistemático de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes a través de la enseñanza y el aprendizaje, con el fin de promover el desarrollo intelectual y personal.
12. **Eficientar:** Acción de mejorar la eficiencia o la efectividad de un proceso, sistema o actividad, con el objetivo de lograr mejores resultados con los recursos disponibles.
13. **Estrés agudo:** Es una respuesta inmediata del organismo a una situación estresante, que activa los sistemas fisiológicos y psicológicos para hacer frente a la demanda o amenaza percibida.
14. **Estrés crónico:** Es una forma de estrés prolongado y continuo que persiste durante un período de tiempo prolongado, lo que puede tener efectos negativos en la salud física, mental y emocional de una persona.
15. **Eustrés:** También conocido como estrés positivo, es un término utilizado en psicología para describir una forma de estrés que tiene efectos beneficiosos en el individuo.
16. **Factores laborales:** Son las condiciones, características y circunstancias del entorno de trabajo que pueden influir en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Incluyen aspectos como la carga de trabajo, el ambiente físico, las relaciones laborales y la organización del trabajo.
17. **Habilidades:** Son capacidades y competencias que una persona adquiere y desarrolla a través de la educación, la experiencia y la práctica, y que le permiten realizar tareas o funciones de manera efectiva y eficiente.
18. **Inteligencia emocional:** Es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, así como utilizar esta información emocional de manera efectiva en diferentes situaciones.

19. **NOM-035:** La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como promover un entorno organizacional favorable.
20. **Organismo:** Una entidad, institución u organización con una estructura y una función específica, como una empresa, una institución gubernamental o una organización sin fines de lucro.
21. **Prevención:** Conjunto de acciones y medidas tomadas para evitar la aparición, reducir la incidencia o mitigar los efectos de riesgos, daños o problemas.
22. **Productividad:** Medida de eficiencia que indica la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla, generalmente expresada como la cantidad de productos o servicios generados por unidad de tiempo o de recursos.
23. **Recurso humano:** Hace referencia al conjunto de personas que trabajan en una organización o empresa, consideradas como uno de los activos más valiosos y fundamentales para el funcionamiento y el logro de los objetivos organizacionales
24. **Rendimiento:** Resultado o nivel de ejecución y logro alcanzado en relación con las metas y expectativas establecidas, en términos de calidad, cantidad y eficiencia.
25. **Riesgo psicosocial:** Se refiere a las condiciones y circunstancias en el entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental, emocional y social de los trabajadores, incluyendo el estrés, la carga de trabajo excesiva, la falta de control y el ambiente social adverso.
26. **Salud:** Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia.
27. **Síndrome de Burnout:** También conocido como el síndrome del trabajador quemado, se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal debido a la exposición prolongada al estrés laboral.

28. **SPSS:** Es un software que permite realizar diversas tareas estadísticas, como la manipulación y la transformación de datos, la realización de análisis descriptivos, la ejecución de pruebas de hipótesis y la generación de gráficos y tablas.

29. **Trastorno de sueño:** Alteración en la calidad, la duración o el patrón del sueño que puede provocar dificultades para conciliar el sueño, mantenerlo o despertarse sintiéndose descansado.

30. **Violencia laboral:** Comportamientos o acciones negativas, agresivas o violentas, como el acoso, el abuso verbal o físico, o la intimidación, que ocurren en el entorno laboral y pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

## ANEXOS

Tabla 26. Cuestionario de identificación de riesgos psicosociales.

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES		
<p><b>Instrucciones:</b> A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco indicadores (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca). Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual se le solicita sea sincero.</p> <p>La contestación es anónima y confidencial. ¡Muchas gracias por su colaboración!</p>		
Género		
Masculino: _____ Femenino: _____		
Edad		
20 a 30 años: _____ 41 a 50 años: _____		
31 a 40 años: _____ 51 en adelante: _____		
División a la que perteneces		
Licenciatura en Administración: _____ Ingeniería Biomédica: _____		
Ingeniería Ambiental: _____ Ingeniería Informática: _____		
Ingeniería Electrónica: _____ Arquitectura: _____		
Ingeniería en Sistemas Computacionales: _____		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:		
¿Accidente que tenga como consecuencia la pérdida de un miembro o una lesión grave?	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿Asaltos?		
¿Actos violentos que derivaron en lesiones graves?		
¿Secuestro?		
¿Amenazas?		

Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?		
---	--	--

<b>Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.					
Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo.					
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno.					
Mi trabajo requiere que memorice mucha información.					
Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo.					
<b>Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.</b>					
Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					
<b>Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.</b>					
Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					

<b>DESMOTIVACIÓN</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
He perdido la motivación por la enseñanza					
En igualdad de condiciones económicas cambiaría mi trabajo					
El trabajo me resulta monótono					
Estoy lejos de la autorrealización laboral					
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo					
<b>PRESIONES</b>					
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe					
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones					
Acabo las jornadas de trabajo extenuado					
A veces trato de eludir responsabilidades					
<b>ANSIEDAD</b>					
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso					
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño					
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico					
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios					
En el centro de trabajo se dan situaciones que hacen que se me acelere el pulso					
<b>DEPRESIÓN</b>					
A menudo siento ganas de llorar					
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales					

Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan					
Me falta energía para afrontar la labor de profesor					
<b>CREENCIAS DESADAPTATIVAS</b>					
Me pagan por enseñar no por formar personas					
El salario del profesor es muy poco motivador					
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo					
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas					
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable					
<b>MAL AFRONTAMIENTO</b>					
Me animo fácilmente cuando estoy triste					
El aula (o en las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora					
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo					
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles					
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida					
<b>¡GRACIAS!</b>					

*Fuente: Elaboración propia.*

