



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

CAMPUS CALKINÍ

TÍTULO DE LA TESIS

**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA IDENTIFICAR
FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR EN LA ZONA NORTE DEL ESTADO DE CAMPECHE EN UN LAPSO
DE 12 MESES**

TESIS

Que presenta:

JOSÉ RODRIGO TUCUCH EK

Como requisito para obtener el grado de:

MAESTRO EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA

Director de tesis:

MAYRA PACHECO CARDÍN

Calkiní, Campeche, México

Febrero 2024



Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, en el Estado de Campeche

Calkiní, Campeche a 27 de FEBRERO de 2024.

El Comité de tesis del candidato (a) a grado de maestro: *José Rodrigo Tucuch Ek*, constituido por CC. *Mayra Pacheco Cardín*, *José Manuel González Pérez*, *Juan Luis Hernández Arellano* y *Emilio Pérez Pacheco* habiéndose reunido con el fin de evaluar el contenido teórico-metodológico y de verificar la estructura y formato de la tesis titulada: **Diseño de un instrumento de evaluación para identificar factores de estrés laboral en docentes de educación superior en la zona norte del estado de Campeche en un plazo de 12 meses**, que presenta como requisito para obtener el grado de Maestro (a) en Ciencias de la Ingeniería, según lo establece el Capítulo 2, inciso 2.15.5, de los Lineamientos para la Operación de los Estudios de Posgrado del Tecnológico Nacional de México, dictaminaron su aprobación para que pueda ser presentada en el examen de grado correspondiente.

ATENTAMENTE

MAYRA PACHECO CARDIN

DIRECTOR DE TESIS

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÉREZ

CO-DIRECTOR DE TESIS

JUAN LUIS HERNÁNDEZ ARELLANO

TUTOR

EMILIO PÉREZ PACHECO

TUTOR

Av. Ah Canul s/n por Carretera Federal - C. P. 24900 - Calkiní, Campeche
www.itescam.edu.mx - Tel. (981) 8292042 Ext. 1004

CPI-FO-05-07
Carta de liberación de tesis
Vigente desde: Enero 2023
Revisión: 03



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Instituto Tecnológico Superior de Calkiní
Departamento de Posgrado e Investigación

Calkiní, Campeche a 07 de marzo de 2024.

Asunto: Autorización de Impresión de tesis

**JOSÉ RODRIGO TUCUCH EK
PRESENTE.**

Me es grato comunicarle que después de la revisión realizada por el jurado designado para su examen de grado de Maestría en Ciencias de la Ingeniería, se acordó autorizar la impresión de su tesis titulada:

**"DISEÑO DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA IDENTIFICAR FACTORES
DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA ZONA
NORTE DEL ESTADO DE CAMPECHE EN UN PLAZO DE 12 MESES"**

Para la institución es muy satisfactorio compartir con usted el logro de esta meta.


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
DE CALKINÍ
"DEPARTAMENTO DE
POSGRADO E INVESTIGACIÓN"
CLAVE 04MSU0001P
CALKINÍ, CAMPECHE, MÉXICO

ATENTAMENTE

DR. LUIS ALFONSO CAN HERRERA
JEFE DE DEPARTAMENTO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Av. Ah Canul S/N por Carretera Federal, Calkiní, Campeche, C.P. 24900
Tel. 996-8134870, Ext. 1004. e-mail: coordinacion.posgrado@itescam.edu.mx.
| itescam.edu.mx |





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO Instituto Tecnológico Superior de Calkiní
NACIONAL DE MÉXICO. Dirección General

RECONOCIMIENTO

Por medio de la presente, hago constar que el trabajo de tesis titulado:

**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA IDENTIFICAR FACTORES
DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA ZONA
NORTE DEL ESTADO DE CAMPECHE EN UN LAPSO DE 12 MESES"**

Del programa de Maestría en Ciencias de la Ingeniería fue llevado a cabo por JOSÉ RODRIGO TUCUCH EK y se realizó en las instalaciones del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, bajo la Dirección de la M. EN C. MAYRA PACHECO CARDÍN y del M. EN C. JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÉREZ.

ATENTAMENTE

"Sabiduría, fortaleza de nuestra cultura."



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
CALKINÍ,

"DIRECCIÓN GENERAL"

CLAVE: 00MSUB01SF
CAMPECHE, CAMPECHE, MÉXICO

MTRO. RODOLFO ENRIQUE CARDOZO RIVERO
DIRECTOR GENERAL



Av. Ah Canul S/N por Carretera Federal, Calkiní, Campeche, C.P. 24900
Tel. 996 813 4870 ext. 1201. e-mail: dir_dcalkini@tecnm.mx | itescam.edu.mx

CPI-FO-06-02
Oficio de Asignación para examen de grado
Vigente desde: Enero 2023
Revisión: 03





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico Superior de Calkiní
Departamento de Posgrado e Investigación

Calkiní, Campeche a 26 de febrero de 2024.

DECLARATORIA DE PROPIEDAD

Declaro que la información contenida en las secciones de materiales y métodos, resultados y discusión de este documento, es producto del trabajo de investigación realizado durante mis estudios de posgrado y con base en los términos de la Ley Federal del Derecho de Autor y la Ley de la Propiedad Industrial le pertenece patrimonialmente al Tecnológico Nacional de México - Campus Calkiní. En virtud de lo manifestado reconozco que los productos intelectuales o desarrollos tecnológicos que se deriven de lo correspondiente a dicha información son propiedad de la citada institución educativa.

ATENTAMENTE

JOSÉ RODRIGO TUCUCH EK



Av. Ah Canul S/N por Carretera Federal, Calkiní, Campeche, C.P. 24900
E-mail: coordinacion.posgrado@itescam.edu.mx | itescam.edu.mx



2023
Francisco
VILLA



Instituto Tecnológico Superior de Calakmul, en el Estado de Campeche

Calakmul, Campeche a 26 de febrero de 2024

Asunto: Carta de envío de tesis para el
análisis de plagio

DR. RACIEL J. ESTRADA LEÓN
PRESIDENTE DE CONSEJO DE POSGRADO
PRESENTE.

Por este conducto me permito solicitarle el análisis de plagio a la tesis titulada
DISEÑO DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA IDENTIFICAR
FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR EN LA ZONA NORTE DEL ESTADO DE CAMPECHE EN UN PLAZO
DE 12 MESES, perteneciente al programa de Maestría en Ciencias de la
Ingeniería dirigida por la M.C. MAYRA PACHECO CARDÍN.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo y quedo
en espera de los resultados del análisis.

Atentamente

José Rodrigo Tucuch Ek
Matrícula 7977

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mi comité tutorial encabezada por mi directora de tesis la M.C. Mayra Pacheco Cardín, mi codirector el M.C. José Manuel González Pérez ambos presentes en mi formación desde la licenciatura hasta ahora, de igual modo a mi asesor interno al Dr. Emilio Pérez Pacheco, a mi asesor externo el Dr. Juan Luis Hernández Arellano por la asesoría brindada en cada aspecto a lo largo de este trabajo de investigación, de igual manera a mi alma mater Tecnológico Nacional de México, Campus Calkiní por brindarme las instalaciones y una formación académica de alto nivel, a la Coordinación de Posgrado actualmente encabezada por el Dr. Luis Alfonso Can Herrera, a los docentes de gran prestigio, a las distintas Universidades que me facilitaron los medios necesarios para esta tesis, mención muy importante al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) por las beca y los distintos apoyos complementarios que se me otorgo como beneficiario, los cuales fueron de mucha ayuda económica y en especial a mi madre Gilberta Ek Tzeek, mi padre Amado Lizandro Tucuch Caamal , a mi hermana María del Rosario Tucuch Ek, a mi novia Belinda del Carmen Puc Tec, familiares y amistades por el apoyo brindado en todo momento durante esta nueva etapa.

Índice

Índice	i
Índice de Cuadros	iii
Índice de Anexos	v
Resumen.....	1
Abstract.....	1
Introducción.....	2
Capítulo 1	4
1.1 Antecedentes	4
1.1.1 Estrés laboral en el Mundo	8
1.1.2 Estrés laboral en México	8
"Por lo tanto, se estima que alrededor de 43,725,000 trabajadores en la nación se ven afectados por cuestiones relacionadas con el estrés laboral."	¡Error! Marcador no definido.
1.1.3 Riesgos psicosociales intralaborales en docencia de Colombia	9
1.1.4 Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del CUCS U DE G	9
1.1.5 Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México	12
1.1.6 El 20% presentó de los trabajadores en Campeche sufren estrés laboral; coordinador del Programa de Salud Mental en el Estado.	12
1.1.7 NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.	13
1.2 Justificación	16
1.3 Hipótesis	18
1.5 Variables de investigación.....	20
1. 6 Objetivos	21
1.6.1 Objetivo general.....	21
1.6.2 Objetivos específicos	21
Delimitación de la investigación	21
1.6.3 Limitación de la investigación.....	21
1.6.4 Planteamiento del problema	22
1.6.5 Preguntas de investigación.....	22
1.6.6 Marco teórico.....	23

1.6.7 Agrupación de las dimensiones de estudio para los factores de estrés laboral.	23
1.6.7 Factor de riesgo psicosocial	26
1.6.8 Estrés laboral	26
1.6.9 Causas de estrés laboral.....	29
1.7.0 Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach	31
1.7.1 Análisis Factorial Exploratorio	32
1.7.1 Cuestionario de satisfacción laboral s20/23 (J.L Meliá y J.M. Peiró).....	33
Capítulo 2	33
2.1 Materiales y Métodos	33
2.1.1 Materiales	33
2.1. 2. Metodología.....	35
2.1.4 Tamaño de la muestra.....	41
2.1.5 Tamaño muestral para validación de un instrumento.....	43
Comunalidades	47
2.1.6 Varianza total explicada	50
2.1.7 Gráfico de sedimentación.....	52
Matriz de componentes	53
Matriz de componente a.....	53
2.1.8 Matriz de componentes rotado a.....	55
2.2.1 Evaluar la confiabilidad mediante prueba el coeficiente alfa de Cronbach.....	61
2.2.2 Análisis	64
Capítulo 3	67
3.1 Resultados	67
3.2 Discusiones.....	69
Capítulo 4	70
4.1 Conclusiones	70
Bibliografía.....	72
Anexo	76

Índice de Cuadros

Cuadro 1.1 Población de 15 años y más según condición de actividad económica, de ocupación, Disponibilidad para trabajar y sexo, durante el tercer trimestre del 2021.	9
Cuadro 1.2 Estrés percibido por los profesores universitarios del CUCS U de G.	10
Cuadro 1.3 Factores psicosociales que inciden en el estrés de profesores universitarios del CUCS de la U de G.	11
Cuadro 1.4 Clasificación de factores en dimensiones.	25
Cuadro 1.5 Definiciones de Estrés laboral.	28
Cuadro 2.1 Artículos y aportación de autores respecto a la normatividad mexicana.	36
Cuadro 2.2 Aspectos de medición del instrumento.	39
Cuadro 2.3 Escuelas de Nivel Superior en el Camino Real.	42
Cuadro 2.4 Maestros y escuelas por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados 2021/2022.	43
Cuadro 2.5 Número de docentes de nivel superior en la zona norte del estado de Campeche, también conocida como la región del “Camino Real”	44
Cuadro 2.6 Prueba KMO Y Bartlett	46
Cuadro 2.7 Valores KMO	47
Cuadro 2.8 Comunalidades	47
Cuadro 2.9 Varianza total explicada	50
Cuadro 2.10 Gráfico de sedimentación	52
Cuadro 2.11 Matriz de componentes a	53
Cuadro 2.12 Matriz de componente rotado	56
Cuadro 2.13 Matriz de transformación de componente.	58
Cuadro 2.14 Matriz de correlación Ambiente de trabajo.	59
Cuadro 2.15 Matriz de correlación Factores propios de la Actividad.	59
Cuadro 2.16 Matriz de correlación Organización del Tiempo de Trabajo.	59
Cuadro 2.17 Matriz de correlación Liderazgo y Relaciones en el Trabajo.	60
Cuadro 2.18 Matriz de correlación Entorno Organizacional.	60
Cuadro 2.19 Matriz de correlación Acosos Sexual.	60
Cuadro 2.20 Matriz de correlación Satisfacción Laboral.	60
Cuadro 2.21 Matriz de correlación Tele Trabajo.	61

Cuadro 2.22 Matriz de correlación Tele Trabajo.	61
Cuadro 2.23 Criterios de confiabilidad.	62
Cuadro 2.24 Coeficiente alfa de Cronbach.	62
Cuadro 2.25 Resultados de la operación para determinar el coeficiente alfa de Cronbach.	62
Cuadro 2.26 Clasificación de las opciones de respuesta.	64
Cuadro 2.27 Clasificación final del cuestionario.	64
Cuadro 2.28 Calificación por género.	65
Cuadro 2.29 Calificación por categorías.	65
Cuadro 2.30 Resultado categoría ambiente de trabajo.	66
Cuadro 2.31 Resultado categoría Factores propios de la actividad.	66
Cuadro 2.32 Resultado categoría Organización del tiempo de trabajo.	66
Cuadro 2.33 Resultado categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo.	66
Cuadro 2.34 Resultado categoría Entorno organizacional.	66
Cuadro 2.35 Resultado categoría Acoso sexual.	67
Cuadro 2.36 Resultado categoría Satisfacción laboral.	67
Cuadro 2.37 Resultado categoría Tele trabajo.	67
Cuadro 2.38 Resultado categoría Trayecto casa-trabajo.	67

Índice de Anexos

Anexo 1 Guía de referencia III	76
Anexo 2 Instrumento acoso sexual	84
Anexo 3 Cuestionario de satisfacción laboral s20/23 de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998).	87
Anexo 4 Factores de riesgo psicosocial en tele trabajo.	90
Anexo 5 Instrumento Trayecto Hogar-Trabajo, elaboración propia.	93

Resumen

Con el propósito de detectar la mayoría de los elementos asociados con el riesgo psicosocial y verificar como influyen sobre el grado de estrés en el trabajo experimentado por los maestros del nivel superior en la parte norte perteneciente al estado campechano se realizó el diseño de una herramienta estilo Likert. La confiabilidad que tiene este instrumento fue evaluada utilizando un índice alfa de Cronbach de 0.96 y se calculó por medio de análisis factorial exploratorio. Posteriormente se aplicó el cuestionario tipo Likert a una muestra compuesta de 118 maestros obteniendo como resultado que el 66.94%, cuentan con alto y muy alto riesgo de los cuales el 26.27% (31) son mujeres y 40.67% (48) son hombres, los que también resultaron medianamente satisfechos laboralmente. De igual manera reflejando que las categorías más altas son elementos inherentes a la tarea (50.85%), planificación del horario laboral (49.15%) y trayecto casa-centro laboral (45.76%). Comprobando que en este caso el acoso sexual no es factor que impacte por el momento en los docentes de esta zona.

Abstract

With the purpose of detecting the majority of the elements associated with psychosocial risk and verifying how they influence the degree of stress at work experienced by higher education teachers in the northern part of the state of Campeche, the design of a style tool was carried out. Likert. The reliability of this instrument was evaluated using a Cronbach's alpha index of 0.96 and was calculated through exploratory factor analysis. Subsequently, the Likert-type questionnaire was applied to a sample composed of 118 teachers, resulting in 66.94% having high and very high risk, of which 26.27% (31) are women and 40.67% (48) are men. who were also moderately satisfied at work. Likewise, reflecting that the highest categories are elements inherent to the task (50.85%), planning work hours (49.15%) and commuting from home to work (45.76%). Verifying that in this case sexual harassment is not a factor that impacts teachers in this area at the moment.

Introducción

En base a la historia, se conoce que las amenazas al bienestar, especialmente a enfermedades vinculadas al trabajo, se centra equivocadamente solo en los peligros de origen somático, químico, biológico y del ambiente, subestimando, descuida y minimiza erróneamente los riesgos de origen psicosocial.

" En los países donde se han evaluado los riesgos psicosociales se ha hecho de manera similar a como se hace en una evaluación psicológica, aunque a diferencia de esta última que evalúa los atributos del sujeto, los elementos riesgo psicosocial evalúan el ambiente laboral." (Uribe et al.,2020).

Organizaciones como la OIT, la OCDE y la OMS catalogan las problemáticas con aspecto psicosocial entre una de las 10 prioridades mundiales que últimamente requieren mayor atención, esto debido a las afectaciones que generan a la salud tanto físicas como psicológicas. (Pereira et al., 2011; Leka et al.,2010).

Los expertos Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey (2007) abogan por la valoración prematura de riesgos en el trabajo mediante el uso de herramientas de detección para su monitoreo continuo.

La OIT, define al estrés se define como el resultado somático y anímico ante el desequilibrio provocado por exigencias que superen tanto capacidades como medios disponibles para enfrentarlas. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Ubicado en el área laboral, el estrés ocupacional es definido como la inestabilidad entre los requerimientos de las tareas laborales, los medios y las aptitudes del empleado, lo que impide realizar el trabajo de manera óptima. Conforme a lo expresado por la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2008), hablando de ámbito ocupacional, el estrés es reconocida de entre las principales epidemias en el mundo laboral contemporáneo.

La actividad laboral se encuentra en constante evolución tanto a formas como a métodos de trabajo en el mundo actual donde se requiere mayor competitividad y exigencia, por ende, factores como el desgaste y los riesgos en trabajadores están a la orden del día incrementando de manera alarmante. Actualmente el fenómeno del estrés como tal es un

tema de sumo interés por las grandes repercusiones e impacto que esto implica sobre el contexto ocupacional y la organización en las compañías.

El estrés puede ser provocado por diversas de causas, entre ellos los elementos de origen psicosocial que mencionan las circunstancias existentes dentro del entorno ocupacional relacionadas con la administración del trabajo, el entorno, el puesto y las tareas que tienen repercusiones tanto en la salud como en el rendimiento del trabajo (Sauter et al., 2001). Sin embargo, cuando estos factores afectan desfavorablemente la sanidad y el confort ocupacional, llamándoles factores de riesgo psicosocial (Gil-Monte, 2010).

Para hacer frente a la situación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha instaurado una Norma mexicana de carácter oficial de numeración 035 cuyo propósito es detectar los elementos con peligro de naturaleza psicosocial dentro del ámbito laboral -detección, inspección y previsión, pero los investigadores (Estrada et al., 2021; Castillo et al., 2021; Uribe et al., 2020; Littlewood-Zimmerman et al., 2020; Brito-Ortiz et al., 2019) concuerdan que resulta incompleta la efectividad a la hora de calificar a grandes rasgos los peligros de tipo psicosocial para identificar los elementos que originan el estrés en el entorno laboral.

Es por ello que esta investigación busca diseñar una herramienta que permita reconocer los causantes que propicia el estrés ocupacional de forma más amplia que incluya temas como el acoso sexual desde lo leve con insinuaciones, moderado con acercamientos excesivos hasta graves como el contacto físico, de igual manera tocar el asunto relacionado a la satisfacción en el trabajo de manera más profunda, tanto con la inspección, como con el entorno físico, con los beneficios, con la colaboración de igual manera anexar lo referente a la nueva modalidad conocida el tele trabajo como lo es la autonomía, el vínculos entre trabajadores, la adaptabilidad, la armonización equilibrada de lo profesional y personal., la utilización de tic's, la obtención de destrezas , exigencias y el progreso profesional y por ultimo las situaciones respecto al trayecto casa-trabajo.

Capítulo 1

1.1 Antecedentes

Al estrés en sus inicios se le conocía como el Síndrome de estar enfermo como principalmente lo denominó Hans Selye en 1930 (Sánchez, 2010) , para más adelante en el 1936 ser llamado como Síndrome General de Adaptación (SGA) como reacción de defensa en el cuerpo a posibles daños o al estrés sostenido y “la respuesta general del cuerpo ante cualquier requerimiento” (Sánchez, 2010), la cual fue caracterizada por tres etapas; La activación, la lucha y el agotamiento.

Cohen, Colligan, Wester y Smith (1978) vinculan a las escalas elevadas de estrés y los problemas de origen psicosomático y que la principal causa de este fenómeno son las condiciones laborales.

A partir de ello se le empezó a poner mayor énfasis al problema, el lugar en donde se toca por vez primera el tema del estrés laboral fue en un libro el cual se plantea una perspectiva filosófica sobre la teoría del conocimiento del estrés laboral y se propone que la investigación debe ajustarse al entorno específico (Cooper & Payne, 1978).

Ubicado en el ámbito ocupacional, se define al estrés en el trabajo como una inestabilidad entre los requerimientos de las tareas laborales, los medios y las aptitudes del empleado, lo que impide realizar el trabajo de manera óptima conforme lo que expresa OMS (2008).

De acuerdo a la OIT (2016), la definición de estrés la reacción somática y anímica ante el desequilibrio provocado por exigencias que superen tanto capacidades como medios disponibles para enfrentarlas.

El síndrome de Burnout alude a los rasgos y síntomas relacionados con arriesgarse a largo plazo ante diversos factores estresantes conocidos como factores de riesgo psicosocial (Aranda et al., 2014). Organismos de la ONU como lo es la OIT y la OMS establecen esto como:

La relación entre el empleo, el ambiente de trabajo, el agrado y la estructuración del trabajo, por un lado, y las aptitudes, requerimientos, cultura y situaciones personales del trabajador por otro lado pueden dañar la sanidad, el rendimiento y el confort ocupacional,

a través de la percepción y la experiencia (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

En lo que a México se refiere, el resguardo de la sanidad y seguridad de los que laboran se fundamenta en la Carta Magna del 1917, en cuyo artículo 123, estipula que “Cada individuo tiene el derecho de desempeñar una labor digna y beneficiosa para la sociedad” Según la Secretaría de Gobernación. Más adelante, surge la Ley Federal Del Trabajo (LFT) para después establecer organismos y departamentos orientadas a la protección de la sanidad y el resguardo de la seguridad, tales como el IMSS y la STPS, que en conjunto estipulan normas para la previsión de peligros en el trabajo ((STPS), 2017).

Legaspi, Martínez y Morales (1986) apoyados por el IMSS, han desarrollado la "Guía para reconocer agentes Psicosociales" centrado en identificar los peligros de origen psicosocial sobre trabajadores de la sanidad.

Con la emisión del "Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo" , la STPS busca enfatizar en acciones preventivas enfocadas en los agentes de peligro psicosocial (FRP).

El 2018 fue un año en el cual se estableció la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, enfocada al reconocimiento, examinación y previsión de los agentes de amenaza con naturaleza psicosocial en lugares donde se trabaja, la cual se origina en el 2016 como proyecto de norma en el que se adoptan acciones para evitar los elementos de amenaza de naturaleza psicosocial, promover una atmosfera organizacional de apoyo y atención sobre los hábitos con las que entran en conflicto el ambiente organizacional y violencia en el lugar de trabajo para promover un estado favorable. En el 2018, el proyecto de norma se formaliza y es expuesta en el Diario Oficial de la Federación.

La NOM 035 tiene por objeto instaurar componentes de localización , inspección y previsión de los FRP evaluando aspectos tales como las circunstancias ambientales en el centro laboral, volumen laboral, carencia de control sobre las actividades de trabajo, horarios e injerencia en el vínculo entre las actividades del trabajo y la familia.

Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020) concluyeron que el instrumento presentado en la NOM 035 tiene una buena confiabilidad, pero los Análisis Factoriales Confirmatorios (AFC) tienen invalidez en los ajustes y calificaciones, de manera que se hizo la recomendación a la STPS

hacer una discriminación de reactivos del cuestionario contenido en documento de consulta número tres de la STPS aplicada a por lo menos 50 trabajadores, incluir algunas otras preguntas, aumentar el grupo de muestra a 10 individuos por pregunta, y examinar componentes primarios y con factoriales de segundo nivel.

Igualmente, según los estudios mencionados en el artículo "Confiabilidad y validez de las cinco categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems" (Littlewood et al., 2020) , se recomendó revisar la teoría conceptual sobre los elementos de naturaleza psicosocial implicados y la proyección del sondeo de preguntas, se determinó que el coeficiente alfa de Cronbach no fue inferior a 0,70 para las cinco clases, pero los resultantes del constructo no cumplieron con el criterio de validez producto del AFE y del AFC en concordancia con los requerimientos del numeral 7.5 contenido en la NOM 035 de observación para aquellos lugares que opten por utilizar su propio cuestionario.

Además, en el estudio realizado por Nava, Brito, Contreras y Patlán (2019) se determinó que el instrumento contenido en la Norma Oficial Mexicana 035 para determinar los elementos de amenaza en los lugares de trabajo, si satisface los criterios de confianza y validación para usarse dentro del país, pero sugieren incrementar la cantidad de cuestionamientos que tienen que ver con el confort laboral y el compromiso en rango que evalúa el ambiente de la organización.

Según Ríos, Ramírez y Torres (2021), en su estudio sobre la Norma NOM 035, encontraron varias limitaciones e inconsistencias. Una de ellas es el requisito 5.5, que se refiere al reconocimiento de trabajadores con historial de eventos traumáticos severos relacionados con actividades laborales y su atención. Los autores recomiendan que estos trabajadores no deben ser atendidos directamente por profesionales de la salud ligados de manera directa con el centro laboral, a fin de evitar confrontación de intereses entre el empleador y el médico y asegurar una evaluación imparcial.

Vale la pena señalar que localizar a los empleados con antecedentes de eventos traumáticos graves relacionados con actividades laborales debe ser manejada por instituciones del sector salud para evitar conflictos en la generación de solicitudes de incapacidad. Es recomendable contar con una unidad de verificación externa para

garantizar la precisión en la dictaminación y evitar cualquier tipo de alteración en beneficio del empleador.

Según lo expresado por los investigadores Estrada, Alcántara y Sánchez (2021) el impacto psicosocial además de presentarse en el lugar de trabajo también tiene relación con actividades personales en la vida del trabajador como el trayecto desde el hogar hasta el centro de trabajo, la alimentación que lleva, las actividades de socialización dentro de su comunidad por lo cual pensar solamente en las actividades del centro de trabajo es reducirlo a una visión subjetiva de que la protección del trabajador solo debe ser en el espacio físico de la organización.

El alcance de la Norma se aprecia como una visión limitada, ya que, no obstante, es necesaria su aplicación en todos los lugares de trabajo en México, tanto presenciales, a distancia, híbridas, de subcontratación, por tiempo determinado, tiempo indeterminado o por contrato temporal, pero no toma en cuenta ciertos elementos de evaluación para las modalidades de trabajo como el teletrabajo o la subcontratación; en muchas ocasiones los trabajadores ni siquiera cuentan con Seguridad Social o solo cuentan con contratos temporales cosa que no los exime de sufrir afectaciones frente a los riesgos psicosociales.

Estrada, Alcántara y Sánchez (2021) concluyen, por un lado, aplaudiendo el gran avance de la Norma en materia de seguridad laboral, pero por otro sugieren la necesidad de ser revisada para de este modo hacer mejoras al soporte de la teoría y la metodología relacionada al procesamiento de los elementos de amenaza psicosocial.

Autores entre ellos Duarte, Sonia y Vega (2021) y Vásquez (2020) tienen en consideración que el “acoso sexual” debería estar añadido en la NOM-035. Esto representa un agente de amenaza psicosocial ocupacional en gran parte de las organizaciones, tal y como lo han demostrado muchos indagadores del tema.

En primer lugar, se revisaron las observaciones hechas por veintidós promotores conocedores en la materia de salud laboral que colaboraron con la inspección y análisis de la propuesta de la NOM 035, los cuales coincidieron relevante tratar el asunto del acoso. En segundo lugar, se halló que varios escritores coincidieron que la publicación hecha con la NOM-035 fue un avance positivo porque sentó un precedente para que las organizaciones en México aborden los desafíos que plantea el estrés laboral. Por tal motivo,

los mandos encargados de la inspección y empleo de la NOM-035 deberían investigar más a fondo este asunto.

No obstante, a lo anterior, los autores también están de acuerdo en que esta disposición es ambigua en redacción y precisión. Por otro lado, en concordancia con algunos escritores, la norma presenta vacíos teóricos y metodológicos en el reconocimiento, inspección, cálculo y previsión de los elementos de amenaza de tipo psicosocial, generando así el requerimiento de proponer futuras mejoras a esta NOM.

1.1.1 Estrés laboral en el Mundo

Desarrollado por Business Insider, el último informe de Gallup, State of the World's Workplace 2022 (Gallup, Estado del lugar de trabajo en el mundo 2022), según el cual el 44 % de los empleados alrededor del mundo admite estar estresado a diario en el lugar de trabajo.

1.1.2 Estrés laboral en México

Números publicados por la OMS, demuestran que el país ocupa la posición más elevada en la clasificación global en materia de estrés laboral, con el 75% de su fuerza laboral sometidas a este tipo de estrés, desplazando a naciones como China y E.U. A. con el 73% y 59% respectivamente. (Organización Mundial de la Salud, 2020).

La mano de obra en México es denominada como Población Económicamente Activa (PEA). Cifras resultantes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) aplicada por el INEGI, resultó en 58.3 millones de individuos durante el trimestre número tres del 2021. (INEGI, 2021)

Cuadro 1.1 Población de 15 años y más según condición de actividad económica, de ocupación, Disponibilidad para trabajar y sexo, durante el tercer trimestre del 2021.

Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar, y sexo	2020			Diferencias 2021-2020		
	2020		2021	2020		2021
	Absolutos			Relativos		
Población de 15 años y más	96,339,397	96,118,371	1,778,974	100.0	100.0	
Población económicamente activa (PEA) ^{a/}	53,571,791	58,307,446	4,735,655	55.6	59.4	3.8
Ocupada ^{b/}	50,810,713	55,836,230	5,025,517	94.8	95.8	0.9
Desocupada ^{b/}	2,761,078	2,471,216	-289,862	5.2	4.2	-0.9
Población no económicamente activa (PNEA) ^{a/}	42,767,606	39,810,925	-2,956,681	44.4	40.6	-3.8
Disponible ^{c/}	10,722,254	7,752,876	-2,969,378	25.1	19.5	-5.6
No disponible ^{c/}	32,045,352	32,058,049	12,697	74.9	80.5	5.6
Hombres	45,956,648	46,458,594	501,946	100.0	100.0	
Población económicamente activa (PEA) ^{a/}	33,405,814	35,462,690	2,056,876	72.7	76.3	3.6
Ocupada ^{b/}	31,620,116	34,000,830	2,380,714	94.7	95.9	1.2
Desocupada ^{b/}	1,785,698	1,461,860	-323,838	5.3	4.1	-1.2
Población no económicamente activa (PNEA) ^{a/}	12,550,834	10,995,904	-1,554,930	27.3	23.7	-3.6
Disponible ^{c/}	4,459,358	2,989,653	-1,469,705	35.5	27.2	-8.3
No disponible ^{c/}	8,091,476	8,006,251	-85,225	64.5	72.8	8.3
Mujeres	50,382,749	51,659,777	1,277,028	100.0	100.0	
Población económicamente activa (PEA) ^{a/}	20,165,977	22,844,756	2,678,779	40.0	44.2	4.2
Ocupada ^{b/}	19,190,597	21,835,400	2,644,803	95.2	95.6	0.4
Desocupada ^{b/}	975,380	1,009,356	33,976	4.8	4.4	-0.4
Población no económicamente activa (PNEA) ^{a/}	30,216,772	28,815,021	-1,401,751	60.0	55.8	-4.2
Disponible ^{c/}	6,262,896	4,763,223	-1,499,673	20.7	16.5	-4.2
No disponible ^{c/}	23,953,876	24,051,798	97,922	79.3	83.5	4.2

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE).

"Y así, se estima que alrededor de 43,725,000 trabajadores en la nación se ven afectados por cuestiones relacionadas con el estrés laboral."

1.1.3 Riesgos psicosociales intralaborales en docencia de Colombia

Donde se utilizó un conjunto de herramientas para la examinación de amenaza de naturaleza psicosocial en Colombia donde participaron 78 sujetos, cuestionario presenta un índice alfa de Cronbach de 0.89 y 0.788 para las Dos mitades de Guttman cuenta con 39 ítems con dos parámetros de peligro alto y peligro bajo, con 7 categorías:

Gestión organizacional: Estilo de Mando 21.5% de riesgo alto, contribución en las decisiones con 42% de riesgo alto, Servicios de Bienestar social Laboral con 68.5% de riesgo alto, Evaluación y Retroalimentación del desempeño con 18%, Capacitación y formación permanentes con 26.5% de riesgo alto, Estrategia de Manejo del cambio con 54.5% de riesgo alto. Con un total de 33% de riesgo elevado

Características de la organización del trabajo: Demandas cualitativas con 72.5%, Demandas cuantitativas con 63%. Con un total 67.75% de riesgo alto

Atributos del colectivo laboral de trabajo: Relaciones sociales de trabajo con 59%, Unión y Excelencia en las relaciones con 49%, Trabajo en equipo con 42%. Con un total 50% de riesgo alto

Interfase persona-tarea: Consistencia de Rol con 5%, Manejo y Libertad en la ejecución de las tareas con 18% de riesgo elevado, Reconocimiento con 49.5%. Con un total 24.16% de riesgo alto

Aspectos de la tarea: Nivel de exigencia mental en las tareas del trabajo con 72%, Responsabilidades del cargo con 61%, Demandas emocionales con 39.5%. Con un total 57.5% de riesgo alto

Aspectos del entorno laboral: Aspectos físicos de la tarea con 67%, Saneamiento con 49%. Con un total 58% de riesgo alto.

Jornada laboral: Duración de la jornada laboral con 73%, Pausas Activas con 85.5%. Con un total 79.25% de riesgo alto.

1.1.4 Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del CUCS U DE G

Asistieron 109 profesores universitarios, sobrepasando la media (66.1%) residían en la Guadalajara, tenían doctorado (52.3%) y estaban casados (67.9%), cerca de la mitad cuenta con 45 y 54 años, la relación masculina/femenino es de 1,01.

Un estudio transversal utilizando la Escala de Estrés Percibido (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983; Remor, 2006) el cual es una encuesta la cual se completa individualmente y Analiza en qué grado las circunstancias de la vida se han interpretado como generadoras de estrés durante el mes más reciente de trabajo, organización, familia, economía y psicológico.

Según la Escala de Estrés Percibido, el mes anterior 12,9% se vio afectado por algo inesperado, el 9,2% no tenía control sobre las cosas importantes de la vida, el 24,7% experimentan ansiedad o estrés, el 75,2% fracasó lidiando con problemas menores de la vida que son molestos, el 77,1% no puede enfrentar de manera efectiva los cambios importantes en sus vidas, el 77,0% no está seguro de su capacidad para resolver

problemas, el 76,1% siente que las cosas no van bien, el 23,8% no puede hacer frente a todas las cosas que hay que hacer, el 76,1% no puede hacer frente a las dificultades. en su vida el 18,4% se siente fuera de control, el 14,7% enojado porque lo que le pasa está fuera de su control, el 40,3% piensa en cosas que no logró, el 67,0% no tiene control sobre cómo emplea su tiempo y el 12,8% piensa que las dificultades se han acumulado hasta el punto de ser insuperables. Así, el porcentaje de docentes bajo estrés en el último mes subió hasta el 82,6%.

Cuadro 1.2 Estrés percibido por los profesores universitarios del CUCS U de G.

Con qué frecuencia...	0* No. (%)	1* No. (%)	2* No. (%)	3* No. (%)	4* No. (%)
1... ha estado afectado(a) por algo que ha ocurrido inesperadamente	14(12.8)	33(30.3)	48(44.0)	9(8.3)	5(4.6)
2... se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de vida	28(25.7)	49(45.0)	22(20.2)	7(6.4)	3(2.8)
3... se ha sentido nervioso(a) o estresado(a)	7(6.4)	26(23.9)	49(45.0)	19(17.4)	8(7.3)
4... ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida**	13(11.9)	8(7.3)	6(5.5)	39(35.8)	43(39.4)
5... ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida**	13(11.9)	8(7.3)	4(3.7)	33(30.3)	51(46.8)
6... ha estado seguro(a) sobre su capacidad de manejar sus problemas**	14(12.8)	7(6.4)	4(3.7)	36(33.0)	48(44.0)
7... ha sentido que las cosas van bien**	8 (7.3)	12(11.0)	6 (5.5)	43(39.4)	40(36.7)
8... ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer	15(13.8)	37(33.9)	31(28.4)	20(18.3)	6(5.5)
9... ha podido controlar las dificultades de su vida**	13(11.9)	5(4.6)	8(7.3)	36(33.0)	47(43.1)
10... ha sentido que tiene el control de todo	4(3.7)	16(14.7)	27(24.8)	43(39.4)	19(17.4)
11... ha estado enfadado(a) porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control	8(7.3)	39(35.8)	46(42.2)	13(11.9)	3(2.8)
12... ha pensado sobre las cosas que no ha terminado	1(0.9)	17(15.6)	47(43.1)	31(28.4)	13(11.9)
13... ha podido controlar la forma de pasar el tiempo**	6(5.5)	18(16.5)	12(11.0)	44(40.4)	29(26.6)
14... ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas	30(27.5)	41(37.6)	24(22.0)	8(7.3)	6(5.5)
*0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo					
** 0 = muy a menudo, 1 = a menudo, 2 = de vez en cuando, 3 = casi nunca, 4 = nunca					

Fuente: Rodríguez-Vega MC, Preciado SML, Aguilar-Aldrete ME, et al.
Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del

La localización de los elementos de naturaleza psicosocial fue realizada con la ayuda de una encuesta sobre elementos de naturaleza psicosocial en las labores educativas, los cuales incluyen los siguientes aspectos: Condiciones laborales (9 preguntas), volumen de

trabajo (14 preguntas), y contenido y atributos de las funciones. (3 preguntas) y sociedad, elementos interactivos y organizativos (13 preguntas), un total de 39 preguntas. Cada sección está clasificada para riesgo bajo, medio y alto.

Los elementos de naturaleza psicosocial que incrementan el agobio en docentes del centro universitario Principalmente, se refieren a las condiciones laborales en un 95.4% y al volumen de trabajo en un 66.1%.y las interacciones sociales y relacionados con la organización del puesto (72,5%).

Cuadro 1.3 Factores psicosociales que inciden en el estrés de profesores universitarios del CUCS de la U de G.

Factor psicosocial		No. (%)	IC95%
Condiciones del lugar de trabajo	En riesgo	104 (95.4)	89.6-98.5
	Sin riesgo	5 (4.6)	1.5-10.4
Carga de trabajo	En riesgo	72 (66.1)	56.4-74.9
	Sin riesgo	37 (33.9)	25.1-43.6
Contenido y características en la tarea	En riesgo	50 (45.9)	36.3-55.7
	Sin riesgo	59 (54.1)	44.3-63.7
Interacción social y aspectos organizacionales	En riesgo	79 (72.5)	63.1-80.6
	Sin riesgo	30 (27.5)	19.4-36.9

Fuente: Rodríguez-Vega MC, Preciado SML, Aguilar-Aldrete ME, et al. Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral

El CUCS universitario de Guadalajara enseña una alta frecuencia de estrés (82.6%), por lo que la condición puede afectar a plazos cortos, medianos o largos la sanidad física y psicológica de maestros, provocando incapacidad temporal o permanente.

Se encontró que los elementos de origen psicosocial relacionados, los aspectos de las tareas en el trabajo, la exigencia en las tareas laborales y las comunicaciones sociales, y los elementos relacionados con la organización aumentan las escalas de estrés en los profesores de nivel superior.

1.1.5 Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México

Pando y Col (2006) menciona dentro del artículo Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México, a 184 docentes participantes. En donde se evaluaron 7 áreas 90 % (18), está integrada por 22 preguntas distribuidas en 7 áreas,

Aspectos del lugar laboral 118 (64.1%) nivel nulo y 65 (35.3%) nivel medio., cargas de trabajo 117 (63.6%) nivel nulo y 65 (35.3%) nivel medio., contenido de la tarea 153 (83.2%) nivel nulo y 30 (16.3%) nivel medio., exigencias laborales 35 (19%) nivel nulo 108 (58.7%) nivel medio., papel académico 128 (69.7%) nivel nulo y 56 (30.3%) nivel medio., interacción y aspectos organizacionales 134 (72.8%) nivel nulo y 49 (26.6%) nivel medio., remuneración 90 (48.9%) nivel nulo, 72 (39.1%) nivel medio y 22 (12%) nivel alto.

1.1.6 El 20% presentó de los trabajadores en Campeche sufren estrés laboral; coordinador del Programa de Salud Mental en el Estado.

El coordinador del Programa Nacional de Salud Mental, Luis Miguel López Cuevas, mencionó que, junto con la Norma Oficial sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Detección, Análisis y Previsión, ha fortalecido la estrategia de capacitación del personal como “Empresa socialmente responsable”, y de las 1.232 (246) personas encuestadas, el 20% fue diagnosticado con estrés laboral.

Es fundamental que las personas puedan distinguir los signos de ansiedad, depresión y estrés que son causados por muchos factores, por lo que los servicios de asesoramiento se brindan de forma gratuita en el lugar de trabajo, especialmente para los hombres, quienes se preocupan menos por su salud.

El estrés ocupacional es una forma de condición en la que el aumento de la presión en el ambiente de trabajo puede causar saciedad física y/o mental en los trabajadores, con repercusiones que impactan no solo su sanidad y bienestar, sino que de igual manera afecta directamente al medio ambiente, provocando un desequilibrio entre trabajo y vida personal.

“El estrés a veces es positivo, te ayuda a resolver problemas bajo presión para hacer las cosas más rápido, pero cuando se convierte en algo negativo empieza a tener consecuencias que afecta tu capacidad de trabajo, cuando ya no estás conviviendo con otras personas o con tus seres queridos, entonces veremos estas señales”, dijo.

En este ámbito, varias empresas han pedido voluntariamente ayuda a la Secretaría de Salud, no solo con el propósito de evitar el estrés, sino también para obtener información sobre salud sexual.

1.1.7 NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Desde octubre del 2019 entró en función la NOM 035, la cual exige a los centros de trabajo a tomar en cuenta las amenazas de origen psicosocial que puedan presentarse en la compañía, como lo es el estrés ocupacional o las afectaciones del sueño. Dicho de otro modo, lo que se necesita ahora es crear un buen ambiente de trabajo para cada organización.

Esta Norma apoya a establecer factores para localizar, examinar y prevenir los elementos amenazantes de naturaleza psicosocial, para crear una atmosfera de organización propicia en el lugar de trabajo.

La norma como regulación pretende salvaguardar la sanidad y bienestar. Esto tiene beneficios en las compañías, dado que un entorno de trabajo saludable reduce la tasa de rotación y aumenta la lealtad de los trabajadores, esto se refleja en un desempeño superior. Además, no cumplir con esta norma puede resultar en multas económicas.

La Ley Federal del Trabajo establece sanciones económicas de entre 250 hasta 5,000 veces el mínimo salario para aquellos centros de trabajo que no apliquen la norma, la cual estipula que todo empleador debe velar por prevenir los riesgos psicosociales que en dado caso puedan originarse dentro de sus organizaciones, dicho de otro modo:

"Los elementos tienen la capacidad de provocar inconveniencias de ansiedad que no están vinculadas al ciclo de somnolencia e insomnio, estrés intenso y dificultad para adaptarse, debido a la esencia de las actividades de la tarea, el horario ocupacional, enfrentarse a situaciones traumáticas serias o actos violentos en el entorno laboral. "

Para eludir estos riesgos, la ley estipula obligaciones, entre las cuales podemos destacar:

- ❖ Crear y compartir en el lugar de trabajo un plan para prevenir riesgos psicosociales.
- ❖ Revisar el ambiente laboral.
- ❖ Realizar revisiones médicas a los empleados que afrontaron a actos violentos o a elementos amenazantes de naturaleza psicosocial, si se observan señales o síntomas de problemas de salud.
- ❖ Proporcionar y compartir información preventiva con los empleados.

Es importante destacar que la STPS contempló la aplicación de esta norma en dos etapas:

- ❖ La etapa inicial, implementada a partir del 23 de octubre de 2019, abarca la formulación de una política, la adopción de medidas preventivas, la localización de empleados que enfrentaron situaciones traumáticas graves y la divulgación de información.
- ❖ La fase dos, que comenzó el 23 de octubre de 2020, se centra en detectar y evaluar los riesgos psicosociales, evaluar el entorno laboral, aplicar medidas y estrategias de manejo, llevar a cabo evaluaciones médicas y contabilizar archivos. Esto conforme a la NOM 035, cuatro años después de su implementación.

El Reglamento 035, cuyo objetivo es establecer un conjunto de obligaciones para los empleadores de localizar, examinar y prever los elementos de amenaza de naturaleza psicosocial para fomentar un clima de organización positivo, cumplió tres años de vigencia el 23 de octubre de 2022.

Desde que la NOM-035 entró en vigencia en 2019, las empresas han tomado medidas para cumplir a cabalidad con la NOM-035 con el fin de lograr cambios significativos que beneficien a los trabajadores, sin embargo, aún existe una gran cantidad de empresas que no cumplen a cabalidad con la normativa incumpliendo las obligaciones derivadas de los actos reglamentarios. Un estudio de WebLatam encontró que el 78% (780) de 1000 empresas encuestadas identificaron riesgos psicosociales en su lugar de trabajo e incluso realizaron una evaluación del clima organizacional, pero solo el 32% (249) confían en tener suficientes pruebas de cumplimiento.

1.2 Justificación

La relevancia de la investigación sobre los elementos amenazantes de tipo psicosocial radica en el impacto tanto en el ámbito organizacional y global.

Datos proporcionados por el IMSS durante el 2022 muestran que un porcentaje del 75% de los empleados sufren agotamiento por el estrés del trabajo vinculados directamente a elementos amenazantes de carácter psicosocial con origen en el lugar de trabajo y según estimaciones, el estrés ocupacional tiene relación con el 25% de los cerca de 75,000 ataques al corazón registrados anualmente en México.

Es importante tener en cuenta que, en México, se trabaja más horas que en cualquier otro país de la OCDE, con un promedio de 43 horas por semana y 2,255 horas al año. Esto resalta la imperiosa obligación de establecer medidas de carácter legal y programas que busquen afrontar las amenazas de naturaleza psicosocial en los lugares de trabajo.

De acuerdo al Instituto Mexicano del Seguro Social, cerca del 75%, sufren cansancio debido al estrés en el trabajo, con lo cual sobrepasa al país asiático de China y al norteamericano de Estados Unidos.

Las personas constituyen el recurso más valioso de las compañías, y resulta fundamental contar con un ambiente laboral saludable para que los trabajadores estén satisfechos, lo cual se traduce en una mayor eficiencia y obligación con los objetivos de la organización.

El uso correcto de la NOM 035 ayuda a las organizaciones a reconocer y prevenir elementos de amenaza hacia los empleados, para elevar las circunstancias laborales y fomentar un entorno organizacional acogedor

La NOM en cuestión es de gran importancia debido a que se enfoca en establecer medios para fomentar el confort de los empleados, desde una visión específica: la previsión de amenazas de carácter psicosocial en el entorno laboral.

Blanca Sánchez (sánchez, 2020), enlista las ventajas que conlleva tener empleados con buena salud mental:

- ❖ Proporcionar un ambiente donde la comunicación sea comprensible para la satisfacción de las necesidades conjuntas.

- ❖ Fomentar la unión y la empatía entre los empleados.
- ❖ Inspirar, estimular e impulsar a todos los integrantes de la empresa.
- ❖ Ayudar a manejar situaciones de estrés de manera eficaz.
- ❖ Promover relaciones sólidas entre los líderes y sus equipos.

Todos los centros de trabajo en el país están obligados a ejecutar la NOM-035 (menos de 15 trabajadores solo medidas de prevención, entre 16-50 trabajadores se requiere la aplicación de una guía de consulta II – localización y evaluación para más de 50. Esto incluye realizar al menos revisiones anuales para medir la comodidad de los trabajadores y evaluar los factores amenazantes de carácter psicosocial.

El no cumplimiento con la NOM 035, tiene como consecuencia sanciones económicas de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, 250 a 5,000 veces el salario mínimo y estas pueden oscilar entre 26,767 y 535,350 pesos, estas multas son calculadas de acuerdo a la gravedad de la infracción. Por eso es importante cumplir con ella completamente, y contar con preguntas específicas para garantizar confiabilidad y fiabilidad, esto permitirá la previsión de elementos amenazantes de carácter psicosocial y crear un ambiente de trabajo positivo.

La NOM 035 tiene buena confiabilidad, pero es necesario hacer una serie de aportaciones como ajustes a las preguntas para medir los aspectos globales de una manera más específica, donde se puedan incluir variables que aún no han sido tomadas en cuenta como apoyo social, justicia, acoso sexual, realizar un análisis por los principales elementos y factoriales de segundo orden, aumentando el número de cuestionamientos orientadas a la satisfacción en lugar de trabajo. Tener en cuenta las dinámicas diarias de los trabajadores, como los desplazamientos desde su hogar al trabajo, su alimentación y su forma de socializar. Poner especial énfasis en el examen del trastorno de agotamiento profesional o "burnout", las respuestas serán marcadas en niveles de 5 alternativas al estilo Likert pero se puede adaptar y comparar con precisión, lo que aumenta el nivel de confianza del estudio realizado.

Es cada vez más crucial considerar los elementos amenazantes de carácter psicosocial vinculadas al bienestar que pueden afectar a los empleados en el contexto del trabajo remoto debido al escenario actual derivado de la crisis del coronavirus.

Aunado a todo lo anterior, la NOM-035 debe vincularse aún más estrechamente con los múltiples instrumentos divulgados por la OIT que, aunque no han sido reafirmados por el país, sirven como criterio rector del accionar de la OIT en dicho Estado.

Entre ellos se encuentran los acuerdos (Convenios):

- ❖ Convenio 148 de la OIT: Sobre el medio ambiente de trabajo;
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312293:NO
- ❖ Convenio 156 de la OIT: Sobre trabajadores con responsabilidades familiares;
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO
- ❖ Convenio 171 de la OIT: Sobre el trabajo nocturno;
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316:NO
- ❖ Convenio 177 de la OIT: Sobre el trabajo a domicilio;
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO
- ❖ Convenio 187 de la OIT: Respecto al enfoque promocional para la seguridad y salud laboral.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO

1.3 Hipótesis

El concepto del “Trabajo decente” (Fundaciones europeas para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo: Dublín., 2007) implica entre otras cosas salvaguardar la sanidad tanto física como psicológica del trabajador minimizando los peligros laborales y el estrés ocupacional, tema importante a tratar.

Debido a que el estrés en el trabajo tiene origen psicosocial con presencia en el ambiente ocupacional, actualmente en México la NOM 035 contiene un instrumento que ayuda a la localización de los elementos de amenaza de naturaleza psicosocial pero de acuerdo evaluación aún no logra examinar otros factores, por lo que su complementación y mejora

incrementará veracidad, la confiabilidad y analizará de manera más profunda los elementos de amenaza de naturaleza psicosocial presentes en el estrés ocupacional, entonces anexar más categorías y dimensiones elevará la precisión de la medición.

Los docentes experimentan estrés laboral y dentro de este, el entorno laboral, los aspectos inherentes a la labor, la gestión del tiempo, la dirección y las interacciones laborales, así como el contexto organizacional. aunado también al acoso sexual, la satisfacción laboral, el teletrabajo y el trayecto hogar-trabajo-hogar son los elementos generadores de estrés laboral existentes en el cuerpo académico del nivel superior en sector educativo en Campeche.

Para probar esta hipótesis, se realizará un estudio que incluya una encuesta a los trabajadores docentes del sector educativo en Campeche, así como entrevistas con expertos en el tema y examinar la literatura actual sobre los elementos generadores de estrés laboral en el sector educativo. Luego se analizarán los datos recopilados para evaluar si hay una relación entre la existencia de los elementos mencionados y los niveles de estrés en el trabajo reportados por los docentes.

1.5 Variables de investigación

En la investigación "Diseño de un instrumento para la identificación de elementos que propicia el estrés ocupacional en el área docente del sector educativo en Campeche", las variables independientes son los factores que propician el estrés laboral en los docentes del sector educativo en Campeche.

Estos factores incluyen acoso sexual (verbal, no verbal y contacto físico), la complacencia laboral (la vigilancia, condiciones físicas del entorno laboral, beneficios adquiridos, satisfacción intrínseca en el trabajo y grado de involucramiento), la modalidad del teletrabajo (control y la autonomía, relaciones sociales, flexibilidad, conciliación del trabajo y la vida privada, las TIC's, competencias/exigencias y el desarrollo profesional), el trayecto hogar-trabajo (tiempo, la contaminación acústica y ambiental) de igual manera, se incluyen aspectos tales como las circunstancias en el entorno laboral, entornos deficientes o insanos, tareas riesgosas, exigencias laborales, falta de control sobre las tareas, horarios laborales, impacto en la conciliación trabajo-familia, la dirección, relaciones laborales, violencia, reconocimiento del rendimiento, escaso sentido de pertenencia e inestabilidad

La variable dependiente es el nivel de estrés ocupacional que padecen los docentes del sector educativo en Campeche. Esta variable se medirá mediante el uso de una herramienta creada específicamente para el contexto de este estudio, el cual permitirá identificar los elementos que propician el estrés ocupacional en este grupo de trabajadores y evaluar el nivel de estrés que están experimentando.

1. 6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

1. Elaborar y validar una herramienta que facilite la detección de la mayoría de los elementos de riesgo psicosocial que ocasionan estrés ocupacional en los profesores de educación superior en la zona del Camino Real dentro del ámbito educativo.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Determinar mediante análisis documental los principales elementos que propician el estrés ocupacional en las escuelas de nivel superior en la región del camino real de Campeche.
2. Conocer mediante investigación documental las dimensiones evaluadas en la normatividad mexicana actual respecto a la salud ocupacional en materia de estrés laboral e identificar las que aún no han podido ser integradas de manera clara.
3. Diseñar mediante una encuesta tipo Likert un instrumento para localizar los elementos que propician el estrés ocupacional.
4. Evaluar la validez del instrumento mediante Análisis Factorial Exploratorio.
5. Evaluar la confianza de la herramienta aplicando el coeficiente alfa de Cronbach.
6. Analizar el impacto tienen los elementos riesgosos de naturaleza psicosocial en profesores de las universidades en la región camino real de Campeche.

Delimitación de la investigación

El trabajo de investigación que aborda la tesis se delimitará al sector educativo específicamente al área de docencia de las escuelas de nivel superior región norte del estado de campeche también conocida como la región camino real en un tiempo aproximado de 12 meses.

1.6.3 Limitación de la investigación

Las limitaciones que se pudiesen encontrar es la accesibilidad y disposición de los directores y de las universidades en general para nutrir de información nuestro trabajo, esto por tratarse de datos y opiniones personales respecto a sus centros de trabajo.

Las regulaciones actuales referentes a la normativa de seguridad laboral en el territorio nacional.

1.6.4 Planteamiento del problema

La problemática del estrés laboral tiene presencia e impacto a nivel internacional, tanto que la OIT estima caídas del Producto Interno Bruto (PIB) que oscilan entre el 0,5% y el 3,5% durante los últimos 5 años en gran parte del mundo consecuencia de esta situación, cifras no muy lejanas hoy en día y potenciadas recientemente por las afectaciones provocadas por la pandemia acaecida en el mundo.

México ya ha desplazado a China en el ranking mundial de estrés laboral, con alrededor del 40% de la población laboral viviendo los estragos originados por el estrés laboral problema que aqueja en mayor probabilidad a hombres que a mujeres. Por lo consecuente ya no solo es un problema social, ni económico sino de salud y por ende de productividad en los centros de trabajo como mencionan Paredes, Peña y Vacio (2016).

Datos proporcionados por el IMSS durante el 2022 muestran con porcentajes del 75% de los trabajadores que padecen fatiga debido al estrés ocupacional vinculados directamente a FRP con punto de partida en lugares trabajo y según estimaciones, el estrés en el trabajo guarda una conexión directa con aproximadamente el 25% del alrededor de 75,000 infartos cardiacos contabilizados anualmente en México.

Actualmente existen diversas normativas tanto de carácter internacional como nacional, cada país tiene las propias, las cuales se alinean a lo establecido, en ello podemos mencionar que se le otorga cada vez más significancia al entorno psicosocial, al entender que los elementos de amenaza no solo se tratan de amenazas físicas y químicas impactan en el confort de los trabajadores.

Hoy día existe una Normatividad en México que ayuda a establecer los componentes para el reconocimiento, inspección, evaluación y previsión de elementos de peligro de naturaleza

psicosocial, pero no se considera totalmente completa ya que, analizada con detenimiento, no logra abarcar aspectos tales como el acoso sexual, el teletrabajo, trayecto hogar-centro de trabajo aumentar preguntas con relación a la satisfacción en el centro laboral.

La problemática del estrés ocupacional está creciendo y adquiriendo proporciones significativas, y los instrumentos disponibles no identifican adecuadamente las causas.

1.6.5 Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son los elementos fundamentales que provocan estrés laboral?
2. ¿Cuáles son las dimensiones que aún no logra evaluar la normatividad mexicana respecto a la salud ocupacional en materia de estrés laboral?
3. ¿Cómo se realiza el diseño y cuál es la importancia de un instrumento de evaluación?
4. ¿Cómo es el proceso que se sigue para validar de una herramienta de evaluación?
5. ¿Cómo es el procedimiento de valoración de fiabilidad de un instrumento de evaluación?
6. ¿Qué afectación tienen los elementos de peligro de naturaleza psicosocial en los profesores del nivel superior de la región norte de Campeche (camino real)?

1.6.6 Marco teórico

1.6.7 Agrupación de las dimensiones de estudio para los factores de estrés laboral

Para Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (2016), “el entorno, satisfacción en el trabajo, relación extraorganizacional. son los principales FRP”. Por su parte Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2001) identifican al clima laboral, cultura organizacional, relaciones interpersonales, tareas relacionadas al puesto de trabajo, externo al lugar de trabajo y características personales. (Romero-Díaz et al.,2016; Sauter et al.,2001).

La Pontificia Universidad Javeriana en el 2019 hizo lo propio al señalar al lugar de trabajo, administración de la organización, estructura ocupacional, circunstancias laborales, carga física, horario de trabajo, volumen de tareas, remuneración, equipamiento, liderazgo. Marín

y Piñeros señalan a la administración del trabajo. (Beltrán et al.,2019; Marín & Piñeros, 2018

La OIT también cita a las interacciones en el centro de trabajo, habilidades del trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 1984). STPS refiere al volumen de tareas, jornada de trabajo, obstrucción en el vínculo actividades laborales-familia, liderazgo, conexiones interpersonales como principales responsables, el IMSS de igual manera coincide con la carga de trabajo.

Otros autores como Hurrell (2001) alude al ambiente laboral, entorno, tareas del puesto de trabajo. (SL., Hurrell, LR, & L., 2001)

También se ha descubierto la influencia de características organizacionales, desempeño laboral.

Cardozo nombra al acoso sexual, discriminación, relaciones interpersonales, comunicación afectiva y efectiva, manejo de nuevas tecnologías como FRP en el trabajo. (Cardozo, 2016)

De igual manera Durán fija su atención en la Apreciación y valoración. Durán (2010). 3 niveles de análisis: Personales (Intelectuales, Conductuales y demográficos) (Durán, 2010), No-organizacionales (familiares, sociales, políticos, económicos, de interés personal) y organizacionales (entorno físico (luz, ruido). etc.) tanto personales (sobrecarga, disparidad de roles), grupales (cohesión, desacuerdos inter e intra grupales) y organizativos (ambiente laboral, tecnología, etc.).) (De Pablo, 2007). Externos (temperatura y ruido), Internos (dolores de cabeza, recuerdos y sentimientos de culpa)

Durán, M. 2010 apunta al Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.

Cirera, Aparecida, Elías y Ferraz revelan que la tensión laboral, desequilibrio en el ambiente laboral, funcionamiento organizacional, sueldo insuficiente, falta de apoyo, falta de supervisión, nulo autocontrol, relaciones interpersonales conflictivas, malas condiciones de trabajo, conflictos con los jefes. (Cirera, 2012)

González dice que el estrés ocupacional puede presentarse en el trabajo, en la familia y en la sociedad, internamente con dolores de cabeza, mental (malos recuerdos, culpa) y externas como físicos, temperatura, ruido, inseguridad, malestar grupal.

García comparte la opinión de las Condiciones de trabajo, cargas excesivas de trabajo, tareas, satisfacción laboral.

Desplazamientos al trabajo, condiciones físicas y cognitivas.

Ambiente laboral, centro de trabajo, tareas relacionadas al trabajo, capacidades del trabajador, relaciones interpersonales, no organizacionales, (Familiares, sociales, económicos)

Con la información señalada con anterioridad podemos realizar la siguiente clasificación:

Cuadro 1.4 Clasificación de factores en dimensiones.

NIVELES DE ANÁLISIS/ DIMENSIONES		
Personales	No organizacionales	Organizacionales
Intelectuales; liderazgo, condiciones cognitivas, emocionales. Conductuales; autocontrol, introversión, acoso sexual, discriminación, violencia, habilidades /capacidades del trabajador, relaciones interpersonales, satisfacción laboral, reconocimiento de rendimiento, beneficios laborales, discrepancias con las metas de la carrera laboral. Demográficos: cambio/reubicación.	1. Familiares: interferencia vinculo trabajo-familia, conformidad entre la vida privada y la laboral. 2. Sociales: desplazamiento al trabajo. 3. Políticos: 4. Económicos: <i>Remuneración.</i> 5. De interés personal: relación extra organizacional, enfermedades.	1. Entorno físico: luz, ruido, vibraciones. termohigométrico; temperatura, humedad y ventilación (Externos). 2. Tareas: control sobre las tareas del puesto de trabajo, carga de trabajo / sobrecarga, carga mental, falta de apoyo, falta de supervisión, autonomía, desempeño laboral, administración del trabajo. 3. Organización: disparidad de roles, estructura laboral, Jornada laboral, rotación de turnos, relaciones

		interpersonales, desacuerdos inter e intra grupales, unión grupal, apoyo social, comunicación afectiva y efectiva, características organizacionales/ cultura organizacional, administración de la organización, Conflictos gerenciales. 4. Entorno, ambiente laboral, lugar de trabajo/ clima laboral/ centro de trabajo, condiciones de trabajo/ equipamiento, Manejo de nuevas tecnologías.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia para la investigación

1.6.7 Factor de riesgo psicosocial

Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (Romero-Díaz, Beleño, Ucros, A., & Lasprilla, 2016) citan la definición de elementos de peligro de naturaleza psicosocial hecha por la OIT, como la interrelación entre actividades laborales, su entorno, de igual manera la complacencia en el trabajo y la naturaleza de la organización tomando en consideración que las habilidades del empleado, sus requerimientos, su cultura y sus relaciones fuera del horario laboral puede impactar en la salud, bienestar y la productividad, junto con la complacencia en el lugar de trabajo.

Para autores como Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (SL., Hurrell, LR, & L., 2001) los elementos de naturaleza psicosocial en el centro laboral incluyen aspectos como clima ocupacional, la cultura organizacional, las interacciones entre personas, las funciones dentro del centro de laboral, planificación de actividades y lo que contienen dichas actividades. Estos factores también pueden incluir aspectos del entorno externo al lugar de trabajo y características individuales que pueden contribuir al estrés laboral.

La Pontificia Universidad Javeriana indica que al mencionar elementos de amenaza de naturaleza psicosocial se alude a elementos que logran provocar cambios somáticos, emocionales, intelectuales y de comportamiento. Pueden ser fuera del centro de trabajo o dentro; ósea, los relacionados con el lugar de trabajo, incluidos lo referente con la administración de la organización, las particularidades de la organización ocupacional, las circunstancias de trabajo, el esfuerzo físico, el horario laboral, el volumen de trabajo, la remuneración, el equipamiento y el liderazgo y otros aspectos relativos a la profesión y las operaciones de trabajo. (J. M. Beltrán & B. Carvajal, 2019)

Marín y Piñeros (Marín & Piñeros, 2018) han argumentado que "los elementos amenazantes de naturaleza psicosocial pueden tener peligros de sanidad inducidos por la administración de las labores ocupacionales, provocando respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, comúnmente nombradas como estrés, que en fuerza, periodicidad y extensión de ciertos podrían desencadenar padecimientos.

"Los elementos peligrosos de naturaleza psicosocial son situaciones de labores con grandes posibilidades de perjudicar gravemente la sanidad, física y psíquica del empleado, situaciones que suelen propiciar una afección grave y relevante para el bienestar de los empleados". (Moreno, 2011)

Con información de la STPS varios de los elementos pueden ocasionar peligros de naturaleza psicosocial incluyen:

- ❖ El volumen de trabajo sobrepasa la habilidad del trabajador.
- ❖ El lapso del horario laboral es superior a la exigida por la Ley Federal del Trabajo.
- ❖ Turnos rotativos incluyendo turnos de noche sin tiempo de recuperación ni descanso.
- ❖ Interferir en el vínculo trabajo-familia.
- ❖ Liderazgo perjudicial.

- ❖ Convivencias perjudiciales en el trabajo.

1.6.8 Estrés laboral

El estrés ocupacional representa un conjunto de respuestas en cuanto a emoción, psicológica, inteligencia y de conducta para hacer frente a los requerimientos del trabajo que exceden el conocimiento y la habilidad de un trabajador para llevar a cabo sus tareas de manera excelente.(Organización Mundial de la Salud, 2020)

Según la OIT, se explica al estrés como la reacción tanto a nivel físico como emocional ante el desequilibrio provocado por exigencias que superan las capacidades y medios disponibles para enfrentarlas. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El IMSS reconoce al estrés ocupacional como una clase de estrés en el que el aumento de las presiones en el ambiente de trabajo puede provocar que el trabajador se sature física y/o mentalmente, provocando una variedad de efectos que impacta no solo en su bienestar personal, sino también en su entorno cercano, al generar una desproporción entre la vida laboral y la vida privada. (Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) , 2019)

Cuadro 1.5 Definiciones de Estrés laboral

Organización, Institución	Definición
Organización Mundial de la Salud (OMS)	Agrupación de respuestas emotivas, psicológicas, intelectuales y de conducta para hacer frente a los requerimientos del trabajo que exceden el conocimiento y la habilidad de un trabajador para llevar a cabo sus responsabilidades de forma excelente
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Reacción física y emocional ante un desequilibrio originada por exigencias que superen capacidades y recursos disponibles para enfrentarlas.

Fuente: Elaboración propia para la investigación

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	Tipo de estrés en el que el aumento de las presiones en el ambiente de trabajo puede provocar que el trabajador se sature física y/o mentalmente, provocando una variedad de efectos que además afecta su sanidad al igual lo hace también su ambiente inmediato, pues ocasiona una falta de equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
---	---

1.6.9 Causas de estrés laboral

El estrés puede ser causado a raíz de múltiples elementos, incluyendo los psicosociales que se refieren a las circunstancias existentes en la atmosfera laboral vinculadas a la estructura laboral, el entorno, el puesto y las tareas que tienen un impacto tanto en el bienestar como en el rendimiento laboral (SL., Hurrell, LR, & L., 2001). Sin embargo, cuando estos factores afectan de manera negativa la sanidad y el confort laboral, son conocidos como elementos de amenaza de naturaleza psicosocial (Gil-Monte, 2010)

Las *interacciones en el centro de trabajo y las habilidades* del trabajador para hacer frente a las exigencias logra dañar la sanidad, la productividad y el confort laboral, a través de la percepción y la experiencia (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Los elementos estresantes relacionados con las *características organizacionales y/o el desempeño laboral* varían ampliamente, pero se ha demostrado que varias variables están asociadas con el estrés laboral en todas las ocupaciones.

Cardozo (Cardozo, 2016) señala que los principales factores son el acoso, la discriminación y las relaciones inter personales en los puestos de trabajo, la comunicación afectiva y efectiva entre los diversos trabajadores , la mala relación, los roces y distintas problemáticas tales como comportamiento sexual no deseado en el centro de trabajo puede ser tomado en cuenta como un factor de estrés laboral, el *manejo de las nuevas tecnologías* es parte primordial para el desarrollo de una empresa pues marca la pauta de la supervivencia en el mercado y en los negocios de distintas corporaciones , por ende los trabajadores necesitan

estar sujetos a aprendizaje continuo de las nuevas tecnologías y más aún en las modalidades emergentes como lo es el Tele trabajo, modalidad en donde es necesario tener un mayor conocimiento , control y manejo para obtener un mejor rendimiento en el desarrollo de las actividades cotidianas.

Bajo esa perspectiva, cabe mencionar, que son más habituales que los centros de trabajo proporcionen programas de capacitación de diferente contenido orientados a la obtención de saberes y habilidades nuevas. La táctica más usual radica la aplicación de programas educativos orientados a la gestión y empleo de tecnologías recientes para brindar capacitación en el mismo lugar de trabajo, pero también como en el caso de la capacitación de habilidades computacionales se podría destinar áreas distintas, incluso ajenas a la empresa y mejor aún el ser autodidactos pero la consecución de ciertas habilidades, pero esto también puede generar estrés sumado a la carga que genera el necesitar cumplir a tiempo y en forma las tareas encomendadas.

Félix, García & Mercado (Félix, García, & Mercado, 2018) describen una variedad de escenarios que causan estrés en el entorno laboral, como por ejemplo, la carga excesiva.

En ella se identifican tres niveles; Los *estresores personales*, como los intelectuales, conductuales y demográficos (Durán, 2010), los *no-organizacionales* incluidos los familiares, sociales, políticos, económicos y de interés personal y finalmente los *estresores organizativos* (Ivancevich J., 2006) relacionados con el entorno físico (luz, ruido). etc.) tanto personales (sobrecarga, disparidad de roles), grupales (cohesión, desacuerdos inter e intra grupales) y organizativos (ambiente laboral, tecnología, etc.). (De Pablo, 2007)

Los factores estresantes pueden ser rasgos externos, como la temperatura y el ruido, o rasgos internos, como dolores de cabeza, recuerdos desagradables y sentimientos de culpa.

Cirera, Aparecida, Elías y Ferraz revelan que la tensión laboral, desequilibrio en el ambiente laboral, funcionamiento organizacional, sueldo insuficiente, falta de apoyo, falta de supervisión, nulo autocontrol, relaciones interpersonales conflictivas, malas condiciones de trabajo, conflictos con los jefes. (Cirera, 2012)

González menciona que el estrés puede presentarse en el trabajo, en la familia y en la sociedad, internamente con dolores de cabeza, mental (malos recuerdos, culpa) y externas

como físicos, temperatura, ruido, inseguridad, malestar grupal. (González, 2012)García, Carmen & Gill (García-Moran, Carmen, & Gil-Lacruz, 2016) toman en cuenta aspectos como las *condiciones de trabajo inadecuadas*, *asignaciones excesivas de trabajo*, cambios en los ritmos biológicos, incitación inadecuada y la monotonía no permite la ejecución eficiente de las tareas. Por esta razón, la satisfacción en el trabajo se convierte en un aspecto crucial en relación con el fenómeno del estrés laboral.

Diversos análisis demuestran que el confort ocupacional se relaciona negativamente a los climas estresantes percibidos en diferentes lugares de trabajo. El estrés incide de manera adversa en la salud y la satisfacción laboral de su personal, al mismo tiempo que afecta negativamente a la organización para la cual laboran, debido a que se ha demostrado que los niveles de rendimiento y productividad están fuertemente vinculados al bienestar de los empleados.

Los desplazamientos para ir al trabajo pueden ser otro factor de estrés y ansiedad para los empleados ya que están expuestos tanto a condiciones físicas del entorno y cognitivos.

Por todo lo mencionado anteriormente factores psicosocial generadores de estrés son diversas desde condiciones tanto en el centro de trabajo como el ambiente laboral las actividades características propias del trabajo, las capacidades del trabajador para responder a las exigencias del mismo, las problemáticas entre el personal y las situaciones extra-organizacionales, familiares, sociales, económicos y demás situaciones de la vida cotidiana.

Los test ayudan a que los empleados conozcan los niveles de estrés, así como sus causantes. Por un lado, existe un test que evalúa el estrés laboral, por otro lado, una escala que busca las causas que contribuyen al mismo.

1.7.0 Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach

El coeficiente alfa de Cronbach se determina mediante la correlación entre los ítems, considerando tanto el número total de ítems en la herramienta como la correlación promedio entre ellos.

La fórmula es:

$$\alpha = \frac{N \times \bar{r}}{1 + (N-1) \times \bar{r}}$$

Donde N representa la cantidad de ítems, mientras que r es la correlación promedio entre ellos.

En este contexto, al aumentar la correlación promedio entre ítems, se incrementa el valor del alfa de Cronbach. Cuando la correlación entre los ítems es alta, esto sugiere que están midiendo el mismo constructo o dimensión subyacente.

La examinación de correlación del puntaje final del ítem posibilita evaluar la relevancia y empleo de cada ítem en la escala. Los autores del manuscrito deben informar la correlación promedio entre los elementos y describir el rango de coeficientes de correlación obtenidos para todos los ítems. De esta forma, el lector podrá hacer una lectura importante o positiva sobre la calidad de la coherencia interna de los elementos.

Una vez que se obtiene un alfa de Cronbach bajo, los elementos son multidimensionales y es recomendable calcular los ítems para ver cómo se congregan en diferentes dimensiones y luego calcular el alfa de Cronbach por separado para cada dimensión mostrada mediante la exploración factorial.

Un coeficiente alfa de Cronbach aceptable sugiere que existe consistencia interna, es decir, los factores están interrelacionados, aunque no indica un grado unidimensional de los elementos que evalúan el constructo.

Es necesario llevar a cabo análisis adicionales como el análisis factorial exploratorio (AFE) o el análisis factorial confirmatorio para confirmar que la escala o instrumento tiene una estructura unidimensional en relación al conjunto de ítems. (Frías-Navarro & Pascual Soler, 2012).

1.7.1 Análisis Factorial Exploratorio

El análisis factorial exploratorio de ítems (EFA) se cuenta entre los enfoques más empleados en la investigación de validación y desarrollo de pruebas porque se utiliza principalmente para analizar un conjunto de variables no observables o factores generales que explican las respuestas a los elementos de la prueba.

Para poder identificar factores subyacentes significativos, las variables deben estar al medianamente correlacionadas entre sí.

Extracción de factores para reconocer la cantidad de factores a extraer y analizar la factorial preliminar.

Rotación de factores, Rotar los factores extraídos para reducir la estructura factorial e intensificar la interpretación.

Interpretación de factores, descifrar la estructura factorial final analizando las cargas factoriales y localizando el título de factores significativos.

1.7.1 Cuestionario de satisfacción laboral s20/23 (J.L Meliá y J.M. Peiró)

La encuesta S20/23 expone el grado de confianza y validación observable, una evaluación general de complacencia y describe cinco elementos: satisfacción con la observación, satisfacción con el entorno físico, conformidad con los beneficios recibidos. Se considera que tiene buena validez aparente basada en preguntas formuladas directamente sobre satisfacción o insatisfacción.

Este instrumento contiene los siguientes constructos: a) complacencia con la inspección, b) complacencia con el entorno físico laboral, c) complacencia con las prestaciones obtenidas, d) complacencia intrínseca y e) complacencia con la participación.

Capítulo 2

2.1 Materiales y Métodos

2.1.1 Materiales

La esencia de estudio de esta tesis de investigación radica en el diseño de un instrumento para la identificación de factores generadores de estrés laboral.

1. En primera instancia se empleó la Guía de Referencia III que forma parte de la NOM-035-STPS-2018 como herramienta para recolectar información como punto de

referencia. Esta comprende de cinco áreas (ambiente ocupacional, elementos inherentes de las tareas, organización del horario de labores, dirección y vínculos en el trabajo, medio organizativo), e estos, se derivan 10 campos, cada uno compuesto por 25 dimensiones. En conjunto, la herramienta está conformada por un total de 72 elementos. (Véase anexo).

2. También se hizo el uso de la macroencuesta para detectar el acoso sexual de CSIF, Central Sindical Independiente y de funcionarios la cual consta de 3 dimensiones o niveles de evaluación: Verbal (Nivel 1. Acoso leve), No verbal (Nivel 2.- Acoso medio) y Contacto físico (Nivel 3.- Acoso grave). (Véase anexo)
3. De igual manera se empleó la encuesta de complacencia ocupacional s20/23 desarrollada por J.L. Meliá y J.M. Peiró. Esta conserva una organización de cinco aspectos: (1) Complacencia con la inspección; (2) complacencia con el entorno físico; (3) complacencia con las prestaciones otorgadas; (4) complacencia intrínseca con la labor, y (5) complacencia participativa. (Véase anexo)
4. Del mismo modo se tomó información del artículo “riesgos psicosociales en el teletrabajo” de la autora Nora Inés Rubbini para el Instituto de Investigaciones Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas, UNLP. En ella se identificó las siguientes dimensiones; Gestión y autonomía laboral, Interacciones sociales en el entorno de trabajo, Adaptabilidad, Equilibrio entre vida personal y profesional, Integración de tecnologías de la información y comunicación (TICs), Habilidades y demandas laborales. (Véase anexo)
5. Para la evaluación de confianza se empleó el coeficiente alfa de Cronbach utilizando la aplicación de Excel.
6. Para el análisis de datos para la validez mediante la técnica del Análisis Factorial Exploratorio se empleó la aplicación del software informático IBM SPSS Statistics.

2.1. 2. Metodología

Respecto a la metodología empleada en esta investigación se detalla a continuación:

1. Inicialmente se realizó una revisión de literaria, la recopilación consistió en una investigación documental para identificar la situación actual del estado del arte respecto al estrés laboral y de igual manera conocer las opiniones de diversos autores, haciendo mayor énfasis a información referente análisis de artículos de diversos autores tales como Aranda, Pando y Ronquillo, Uribe, Gutiérrez y Amézquita, Littlewood, Uribe-Prado & Rodríguez, Brito, Balderas y Aponte, Ríos, Ramírez y Torres, Duarte y Vega a cerca de la Normatividad Mexicana.

Para la obtención de datos se requirió del apoyo de bases contenidas en Google Scholar, Revistas Científicas y demás documentos avalados como confiables y de información reconocida. Para conocer los resultados de las aplicaciones de algunos instrumentos utilizados con anterioridad se tomó como ejemplo lo contenido en la tercera Guía de Referencia al interior de la NOM O35, Escala de Estrés Percibido de Cohen (laborales, organizacionales, familiares, económicas y psicológicas), así como aspectos a considerar para obtener mejores resultados, aplicando así en primera instancia una metodología de carácter documental, en donde se consideró investigaciones presentadas en los últimos años. De acuerdo con el campo de aplicación, el cuestionario mencionado anteriormente referente a la Norma Oficial Mexicana aplica en todos los centros de trabajo por lo cual es una herramienta ampliamente utilizada, pues facilita la detección los elementos peligrosos de naturaleza psicosocial y la valoración del escenario organizativo en el trabajo, con el propósito de implementar ajustes necesarios para dotar de entornos laborales con mayor bienestar los lugares donde se labora. Consta de cinco categorías, en donde se originan 10 áreas y, a su vez, estas se dividen en 25 aspectos. En su totalidad, el dispositivo está compuesto por 72 elementos. La normativa se aplica según las dimensiones del lugar de trabajo, clasificándose en tres categorías: aquellos con una plantilla de hasta 15 empleados, los que cuentan con entre 16 y 50, y aquellos con más de 50. Sin embargo, dicha norma aunque tiene buena confiabilidad, se trata de una norma exhibe ambigüedades en su formulación y claridad, lo que motiva la

necesidad de realizar una discriminación de los elementos, la inclusión de ítems vinculados a aspectos como el acoso sexual, el aumento de la muestra con más participantes por ítem, y la exploración mediante análisis de componentes principales y factores de segundo nivel, proponer aumentar la cantidad de interrogantes vinculadas con la complacencia en el ámbito laboral. incrementar el número de preguntas relacionadas con la satisfacción laboral y el sentido de compromiso en la clasificación que posibilita la valoración del contexto laboral.. Por lo cual hay que reformular y/o complementar con otros instrumentos para poder cubrir estos aspectos que por sí sola no logra evaluar en su mayor totalidad.

2. En base a la información consultada, analizada y sintetizada se realizó un cuadro comparativo en donde identificamos los aspectos a incluir como lo es el Acoso sexual, Satisfacción laboral, Teletrabajo, Trayecto casa-Centro de trabajo.

Cuadro 2.1 Artículos y aportación de autores respecto a la normatividad mexicana.

Autor/es, Año	Aportación
Uribe P., Gutiérrez A. & Amézquita P. (2020).	La herramienta de la STPS tiene excelente confianza no así en la validación de los AFC en arreglos y puntuación, se recomienda el aumento a 10 individuos por pregunta en la muestra.
Littlewood-Zimmerman, y Col. (2020).	El índice alfa de Cronbach satisface el mínimo de 0.70, pero no así la validez del constructo dispuesta en el AFE Y AFC
Brito-Ortiz y Col. (2019)	Se dispone de confianza y validación de construcción para su aplicación en el país, sin embargo, sugieren aumentar la cantidad de preguntas referentes a la satisfacción laboral y el compromiso dentro de la sección destinada a evaluar el entorno organizativo.
Ríos Estrada y Col. (2021)	Esencial la participación de <i>instituciones del sector salud</i> para favorecer constancias de incapacidad, la necesidad de una <i>Unidad de Verificación</i> para mayor certeza, el impacto psicosocial también está vinculado a los desplazamientos desde la residencia al lugar de trabajo. La limitación en el alcance radica en la falta de consideración de modalidades laborales como el trabajo desde casa (Home office) o la subcontratación (Outsourcing). Asimismo, existe una carencia en el respaldo teórico y metodológico en lo que respecta al abordaje de los factores de riesgo psicosocial,
Duarte Castillo y Col. (2021)	Proponen la inclusión del “Acoso sexual” pues el análisis muestra falta de claridad en la redacción y precisión en la formulación de su contenido.

3. Seguido de ello se trabajó en el diseño de construcción del prototipo de instrumento de identificación de factores generadores de estrés laboral que posteriormente fue aplicado a una muestra determinada. Los sujetos de la muestra serán obtenidos entre otras cosas mediante la formula usada en la guía referencial III.

Este prototipo fue realizado en base a los análisis de los distintos artículos respecto a la evaluación del funcionamiento de normas mexicanas. Para ello se establecieron preguntas

que abordan distintas dimensiones y aspectos necesarios de evaluación, instrucciones y demás.

Para el atender el aspecto de Acoso sexual laboral se hace el uso de un instrumento basado en la macroencuesta para detectar el acoso sexual de CSIF, Central Sindical Independiente y de funcionarios la cual toma en cuenta las siguientes dimensiones: Verbal (Nivel 1. Acoso leve): Bromas de naturaleza sexual, expresiones halagadoras, diálogos de connotación sexual, solicitar salidas, interrogar sobre la vida íntima, sugerencias de índole sexual, propuestas directas para tener relaciones sexuales sin presión, insistencia tras una ruptura sentimental, comunicaciones telefónicas, mensajes de texto u audio, es decir La conducta verbal de naturaleza sexual sin consentimiento. las cuales se presentan en las preguntas 1,2,6,9 y 10. No verbal (Nivel 2.- Acoso medio): aproximaciones intrusivas, miradas sugestivas, gestos libidinosos, expresiones faciales y cartas, ósea el Conducta no verbal de naturaleza sexual no solicitada, evaluadas en las preguntas 3,4,7,8 y 11. Contacto físico (Nivel 3.- Acoso grave): Abrazos y besos no solicitados, contacto físico no deseado como tocamientos, pellizcos y roces, situaciones de acorralamiento, coacción para obtener favores sexuales mediante promesas de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo la presión de perder el empleo y agresión sexual, en pocas palabras el contacto corporal no solicitado de naturaleza sexual no deseada. tomadas en cuenta en las preguntas 12,13,14 y 15.

Para cumplir con la evaluación del aspecto de la Satisfacción laboral se hace el uso directo del cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de J.L. Meliá y J.M. Peiró.

La estructura del S20/23 consta de cinco dimensiones: (1) Aprobación de la supervisión; (2) Conformidad con el entorno físico; (3) Satisfacción respecto a las prestaciones; (4) Gratificación intrínseca en el trabajo, y (5) Aprobación de la participación.

El S20/23 cuenta con cinco dimensiones que posibilitan la evaluación de la aprobación hacia la supervisión (I), la conformidad con el entorno físico de trabajo (II), la satisfacción con las prestaciones recibidas (III), la gratificación intrínseca en el trabajo (IV) y la aprobación de la participación (V). Este instrumento ha sido diseñado para obtener una evaluación concisa y valiosa de la satisfacción laboral, considerando las restricciones motivacionales y temporales significativas que pueden afectar el trabajo de investigadores o consultores en contextos organizacionales.

sin perjuicio de mantener la calidad de la medida. Centrándose puntualmente en 3 factores como lo es Factor 1 (complacencia con la inspección y el involucramiento en la organización más las preguntas 22 y 23 de satisfacción con los beneficios y políticas de la organización) satisfacción con relaciones jerárquicas los cuales abarcan las preguntas 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22 y 23.Factor 2, complacencia con el físico de labores inmersas en las cuestiones 6,7,8,9 y 10.Factor 3, (más los ítems 4,11 y 12 Satisfacción con los Beneficios y Políticas de la Organización) Satisfacción intrínseca de trabajo evaluadas en las preguntas 1,2,3,4,5,11 y 12.

Para cumplir con el tema del “Teletrabajo” se tomó información del del artículo “riesgos psicosociales en el teletrabajo” de la autora Nora Inés Rubbini para el Instituto de Investigaciones Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas, UNLP. En ella se identificó las siguientes dimensiones: supervisión y libertad en las labores, es decir, ya sea por falta de libertad o por un exceso de la misma, dimensión centrada en las preguntas 1,2 y 3, Relaciones sociales, ósea vínculos sociales en el teletrabajo puntos arropados en las preguntas 4 y 5, Flexibilidad refiriéndose a gestión del horario laboral inmersas en la pregunta 6, Equilibrio entre la vida personal y profesional, en donde se encuentra incluido el balance entre la labor y lo que ocurre fuera del entorno laboral. cuestionadas en las preguntas 7 y 8, Uso de las Tics, en donde pueden marcar la intensidad en el trabajo contenidas en las preguntas 9 y 11 y por ultimo las Competencias/exigencias, es decir, el aumento y/o crecimiento de habilidades particulares, aunque en ocasiones pueden propiciar un desarrollo cultural, en otras simplemente elevan el nivel de demandas. tomadas en cuenta por las preguntas 10 y 12.

Por último, para abarcar el tema del traslado de la casa al trabajo se realiza cuestionario con ítems que miden la frecuencia hacia ciertas situaciones.

Cuadro 2.2 Aspectos de medición del instrumento.

Formulación de Instrumentos	
Aspecto de medición	Instrumento

Acoso Sexual	"Acoso Sexual" basada en la macroencuesta para detectar el acoso sexual de CSIF (Central Sindical Independiente y de funcionarios).
Satisfacción Laboral	"Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23" Instrumento diseñado por j.l. Meliá y j.m. Peiró
Modalidad Home Office	"Home-Office" Elaboración propia basada en el artículo "Riesgos Psicosociales en el teletrabajo" de la Dra. Nora Inés Rubbini
Trayecto Casa- Trabajo	"Trayecto Casa-Trabajo" Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia para la investigación

- 4 La validez se determinó mediante el Análisis Factorial Exploratorio utilizando el software IBM SPSS Statistcs. La base de datos se extrajo del documento Excel producto de las respuestas al instrumento aplicados mediante un Google Forms, integrando ítem por ítem con sus respectivos valores, una vez creada la base de datos en el programa se procede a la reducción de dimensiones factor en donde los ítems se seleccionan y se convierten en variables para posteriormente seleccionar las opciones que los comando ejecutarán, en la opción "analizar", seguido de "reducción de dimensiones", en donde se aplica la opción "descriptivo" en el cual se selecciona la prueba KMO y prueba de esfericidad de Barlett, continuando la selección "extracción" para señalar la estrategia de componentes principales, solución factorial sin rotar y gráficos de sedimentación, para posteriormente continuar en la opción "Rotación" eligiendo varimax, seguido de ello en "puntuaciones" no se modifica, más adelante en "opciones de puntuación" utilizamos el formato de presentación de coeficientes donde se suprime coeficientes menores a .50. se acepta y se ejecuta el análisis.
5. Para el Análisis de Confiabilidad se realiza mediante el cálculo del Alfa de Cronbach mediante Excel. La base de datos utilizada viene del documento Excel producto de las respuestas al formulario aplicado mediante el Google Forms, se adecúa la tabla y mediante comandos se procede a realizar el cálculo del alfa de Cronbach.

6. Posteriormente y después de obtener los resultados se analizó el impacto de los factores de riesgo psicosocial en los docentes del nivel superior en la zona norte de Campeche también conocida como la región del “Camino real”.

2.1.4 Tamaño de la muestra

La prueba del prototipo de identificación de estrés laboral se pretende aplicar a una muestra de grupo de evaluación.

Los grupos son elementos, sujetos de una muestra determinada obtenida mediante el ejemplo de la formula usada en la guía de referencia III de la NOM- 035.

El instrumento deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos. El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la Ecuación utilizada en la guía de referencia III contenida en la Norma Oficial Mexicana NOM 035 STPS 2018:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N-1)+0.9604}$$

Donde:

N es el número total de trabajadores del centro de trabajo.

n es el número de trabajadores a los que se les deberán aplicar los cuestionarios.

0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

Se determinó que la prueba debe aplicarse a todas las universidades de la región del camino real.

Los elementos de la muestra deben cumplir con los requisitos de pertenecer al sector educativo, en una escuela de nivel superior de la región del camino real. Con ello se determinó que la prueba debe aplicarse a todas las universidades de la región del camino real.

El grupo de prueba debe responder de manera digital, mediante un Google Forms. Los sujetos de la muestra estarán en conocimiento de que participaban de una medición y serán informados con anticipación por el director y con el respectivo consentimiento.

Cabe recalcar que en la región del camino real los cuales comprenden Tenabo, Hecelchakán, Calkiní existen alrededor de 12 Universidades los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

El cuadro 2.3 Escuelas de Nivel Superior por Municipios en la zona norte de Campeche, también conocida como la región del “Camino Real”.

Cuadro 2.3 Escuelas de Nivel Superior en el Camino Real.

Escuelas de Nivel Superior por Municipios de Campeche		
Tenabo	Hecelchakán	Calkiní
▪ Universidad Autónoma de Campeche, Facultad de Enfermería, Campus VII Tenabo	▪ Escuela Normal de Licenciatura en Educación Preescolar “Prof. Pastor Rodríguez Estrada”, Módulo Hecelchakán. ▪ Escuela Normal Rural “Justo Sierra Méndez”. ▪ Instituto Campechano, Escuela de Educación Artística, Campus IV Hecelchakán. ▪ Instituto Campechano, Escuela de Trabajo Social, Campus IV Hecelchakán.	▪ Escuela Normal de Licenciatura en Educación Preescolar “Prof. Pastor Rodríguez Estrada”. ▪ Escuela Normal de Licenciatura en Educación Física de Calkiní. ▪ Escuela Normal de Licenciatura en Educación Primaria de Calkiní. ▪ Escuela Normal de Licenciatura en Educación Especial de Calkiní. ▪ Tecnológico Nacional de México, Campus Calkiní.

		▪ Universidad para el Bienestar Benito Juárez sede Calkiní ▪ Universidad Intercultural de Campeche.
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia

2.1.5 Tamaño muestral para validación de un instrumento

Si bien no existe un único criterio para determinar el tamaño muestral en el proceso de validación de un cuestionario, sí existen una serie de recomendaciones que creemos que es importante tener siempre a la vista.

Si para la validación realizáramos un análisis estadístico de ítems (media, desviación típica, coeficiente de correlación), bastaría con tener un tamaño muestral que fluctuase entre 50 y 100 sujetos para una primera aplicación, pensando que en una segunda, con el instrumento mejorado, deberíamos 10 sujetos por ítem, con un mínimo de 300, ya que de esta forma se pueden tener mayores garantías respecto a la validez del instrumento, dadas las fluctuaciones que pueden tener los estadísticos que se utilicen para la validación.

En este caso y al ser la región con un número inferior de escuelas participantes se optó por guiarse de la Guía de Referencia III para basarse en el cálculo de muestra poblacional para aplicar el instrumento y hacer uso de AFE para su validez.

Maestros y escuelas por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares

Cuadro 2.4 Maestros y escuelas por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados 2021/2022.

Entidad federativa	Nivel educativo	2021/2022	
		Maestros	Escuelas
Campeche	Total	15,049	2,190
	Inicial	170	146
	Preescolar	1,824	703
	Primaria	4,285	760
	Secundaria	2,952	358
	Media superior	3,142	152
	Superior	2,676	71

Fuente: INEGI 2022

Universidades en la zona del camino real:

12 Universidades

Cuadro 2.5 Número de docentes de nivel superior en la zona norte del estado de Campeche, también conocida como la región del “Camino Real”.

Universidad	No. De docentes
Escuela Normal de Lic. en Educación Física.	10
Escuela Normal de Lic. En Educación Preescolar	14
Escuela Normal de Lic. en Educación Primaria	11
Universidad para el Bienestar Benito Juárez	12
Escuela Normal de Lic. en Educación Especial	12
Instituto Campechano Trabajo social	9

Instituto Campechano Educación Artística	5
Escuela Normal Rural Justo Sierra Méndez	29
Escuela normal de Lic. en Educación Preescolar Hecelchakán	12
Universidad Intercultural	11
TecNM Campus Calkiní	74
UAC Tenabo, Enfermería.	10
Total	209

Fuente: Elaboración propia gracias a la información proporcionada por las mismas universidades.

Teniendo la información necesaria se hizo el cálculo de la muestra poblacional usando la formula contenida en la guía de referencia III:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604}$$

Obteniendo el siguiente resultado, $n = 135.5874088 = 136$, es decir la muestra necesaria es de 136 docentes.

Registra el total de empleados:

Hombres:	124
Mujeres:	85
Total empleados:	209

Muestreo para total empleados:	209
Primer factor (0.9604):	200.27
Segundo factor (0.0025):	1.48
Muestro general:	136

Por género:

Hombres:	81
Mujeres:	55

Evaluar la validez mediante Análisis Factorial Exploratorio. Realiza una prueba piloto del instrumento con un pequeño grupo de participantes, seguido de ello se realiza el AFE mediante el programa SPSS.

El análisis factorial exploratorio (AFE) es uno de los métodos más utilizados en la investigación de validación y desarrollo de pruebas porque se utiliza principalmente para examinar un conjunto de variables latentes o factores generales que explican las respuestas a los ítems de la prueba.

Cuadro 2.6 Prueba KMO Y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.677
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4594.789
	gl	1540
	Sig.	<.001

Fuente: SPSS Statistics IBM

Cuadro 2.7 Valores KMO

Valores KMO	Calidad del valor
1.00 > KMO > .90	Excelente
.90 > KMO > .80	Bueno
.80 > KMO > .70	Aceptable
.70 > KMO > .60	Regular
.60 > KMO > .50	Maló
KMO < .50	Inaceptable

Fuente: SPSS Statistics IBM

La Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo. Los valores altos (cercanos a 1.0) generalmente indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos, en este caso la medida KMO de la adecuación de muestreo con valor de 0.677 resulta regular.

El nivel de significancia de la prueba de Bartlett contrasta la hipótesis de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, en este caso es de 0.001 y los valores pequeños (menores que 0,05) del nivel de significación indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos.

Estos datos nos permiten continuar con nuestro análisis factorial....

Comunalidades

Cuadro 2.8 Comunalidades

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Item 65	1.000	.812
Item 66	1.000	.617
Item 67	1.000	.818
Item 68	1.000	.791
Item 69	1.000	.785
Item 70	1.000	.822
Item 71	1.000	.738
Item 72	1.000	.855
Item 73	1.000	.844
Item 74	1.000	.712
Item 75	1.000	.829
Item 76	1.000	.905
Item 77	1.000	.784
Item 78	1.000	.822
Item 79	1.000	.924
Item 88	1.000	.641
Item 89	1.000	.662
Item 90	1.000	.728
Item 91	1.000	.641
Item 92	1.000	.737
Item 93	1.000	.776
Item 94	1.000	.812
Item 95	1.000	.716
Item 96	1.000	.824
Item 97	1.000	.807
Item 98	1.000	.696
Item 99	1.000	.704
Item 100	1.000	.662
Item 101	1.000	.742
Item 102	1.000	.670
Item 103	1.000	.610
Item 104	1.000	.693
Item 105	1.000	.788
Item 106	1.000	.770
Item 107	1.000	.831
Item 108	1.000	.798
Item 109	1.000	.700
Item 110	1.000	.730
Item 111	1.000	.629
Item 112	1.000	.729
Item 113	1.000	.699
Item 114	1.000	.735
Item 115	1.000	.685
Item 116	1.000	.709
Item 117	1.000	.715
Item 118	1.000	.659
Item 119	1.000	.708
Item 120	1.000	.694
Item 121	1.000	.609
Item 122	1.000	.722
Item 123	1.000	.828
Item 124	1.000	.879
Item 125	1.000	.730
Item 126	1.000	.825
Item 127	1.000	.785
Item 128	1.000	.804

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Las comunilidades iniciales son, para los análisis de correlación, la proporción de varianza contabilizada en cada variable por el resto de las variables. Los valores pequeños indican variables que no encajan bien con la solución factorial, y posiblemente se deben descartar del análisis, pero en este análisis las comunilidades de extracción para esta solución son aceptable, lo que indica que los componentes extraídos representan bien las variables. Si alguna comunidad es muy baja en una extracción de componentes principales, es posible que tenga que extraer otro componente.

| 2.1.6 Varianza total explicada

Cuadro 2.9 Varianza total explicada

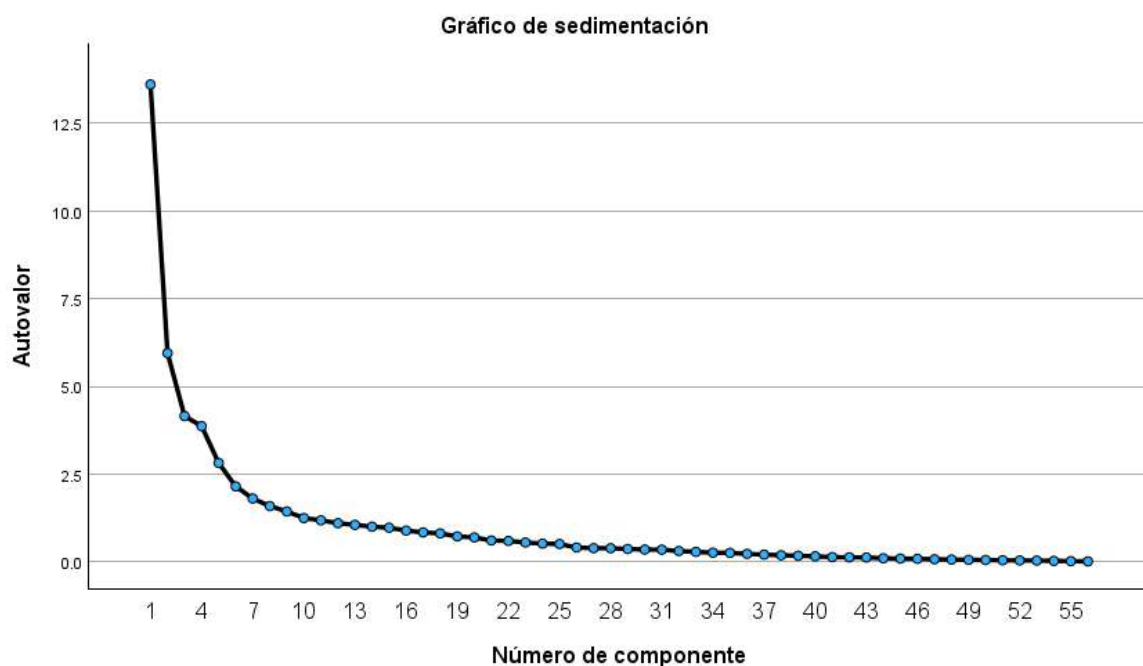
Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	13.606	24.296	24.296	13.606	24.296	24.296	8.621	15.394	15.394
2	5.948	10.622	34.918	5.948	10.622	34.918	5.074	9.061	24.455
3	4.154	7.418	42.336	4.154	7.418	42.336	4.854	8.668	33.123
4	3.866	6.904	49.240	3.866	6.904	49.240	4.290	7.661	40.784
5	2.817	5.031	54.270	2.817	5.031	54.270	3.372	6.021	46.805
6	2.150	3.839	58.109	2.150	3.839	58.109	3.103	5.541	52.346
7	1.803	3.220	61.329	1.803	3.220	61.329	3.045	5.438	57.784
8	1.588	2.835	64.164	1.588	2.835	64.164	1.808	3.229	61.013
9	1.434	2.560	66.724	1.434	2.560	66.724	1.775	3.170	64.183
10	1.246	2.225	68.949	1.246	2.225	68.949	1.725	3.080	67.263
11	1.182	2.111	71.060	1.182	2.111	71.060	1.517	2.708	69.972
12	1.100	1.964	73.024	1.100	1.964	73.024	1.505	2.688	72.659
13	1.052	1.878	74.902	1.052	1.878	74.902	1.256	2.242	74.902
14	1.000	1.785	76.687						
15	.971	1.734	78.421						
16	.888	1.586	80.008						
17	.837	1.495	81.502						
18	.809	1.445	82.947						
19	.723	1.291	84.239						
20	.694	1.239	85.478						
21	.607	1.085	86.563						
22	.594	1.061	87.624						
23	.549	.981	88.605						
24	.519	.926	89.531						
25	.507	.905	90.436						
26	.407	.727	91.163						
27	.388	.693	91.855						
28	.386	.690	92.545						
29	.364	.651	93.196						
30	.349	.623	93.819						
31	.345	.615	94.434						
32	.307	.548	94.983						
33	.283	.506	95.489						
34	.259	.463	95.952						
35	.253	.452	96.404						
36	.226	.403	96.807						
37	.205	.365	97.173						
38	.186	.332	97.505						
39	.171	.305	97.810						
40	.157	.280	98.090						
41	.133	.238	98.328						
42	.127	.226	98.554						
43	.123	.219	98.773						
44	.100	.179	98.952						
45	.092	.163	99.115						
46	.085	.151	99.266						
47	.072	.129	99.395						
48	.063	.112	99.507						
49	.054	.096	99.603						
50	.050	.090	99.693						
51	.044	.079	99.772						
52	.038	.068	99.840						
53	.034	.062	99.901						
54	.025	.045	99.946						
55	.019	.034	99.980						
56	.011	.020	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En nuestro análisis preliminar encontró 56 factores, pero son aceptables los mayores a 1, es decir solo 14 factores. La suma en conjunto de estos resulta como el 76.69% de la varianza. Esto sugiere que 14 influencias latentes están asociadas y representan el 76.69, por lo que se puede reducir considerablemente la complejidad del conjunto de datos utilizando estos componentes, con solo un 23% de pérdida de información.

2.1.7 Gráfico de sedimentación

Cuadro 2.10 Gráfico de sedimentación



En el gráfico de sedimentación se observa el punto de quiebre en el 5 componente.

Matriz de componentes
Matriz de componente a

Cuadro 2.11 Matriz de componentes a

Matriz de componente^a

	Componente												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Item 105	.793												
Item 106	.768												
Item 104	.743												
Item 109	.738												
Item 107	.699												
Item 110	.698												
Item 101	.694												
Item 108	.691												
Item 67	.662												
Item 100	.659												
Item 103	.632												
Item 66	.627												
Item 98	.618												
Item 96	.613												
Item 94	.609				-.526								
Item 90	.599												
Item 102	.595												
Item 93	.587												
Item 65	.595												
Item 89	.571												
Item 97	.563												
Item 95	.555				-.515								
Item 69	.551												
Item 99	.541												
Item 68	.538												
Item 88	.530												
Item 92	.522												
Item 111	-.514												
Item 115													
Item 72													
Item 118													
Item 71													
Item 70													
Item 73		.703											
Item 79		.682											
Item 76		.675											
Item 75		.655											
Item 77		.627											
Item 123		-.582											
Item 126		-.578											
Item 124		-.569											
Item 78		.563											
Item 74		.560											
Item 127		-.549											
Item 125		-.549											
Item 128			.556										
Item 117													
Item 114				.560									
Item 116				.500									
Item 122													
Item 113													
Item 121													
Item 119													
Item 91							.576						
Item 120								-.537					
Item 112													

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 13 componentes extraídos.

Tenemos los factores que nos arrojó el análisis con sus respectivas cargas y su distribución. Distribución de la carga de las variables en los componentes.

2.1.8 Matriz de componentes rotado a

Cuadro 2.12 Matriz de componente rotado

Matriz de componente rotado ^a													
	Componente												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Item 107	.814												
Item 106	.804												
Item 105	.788												
Item 110	.704												
Item 108	.700												
Item 100	.694												
Item 101	.685												
Item 104	.685												
Item 90	.681												
Item 88	.667												
Item 109	.617												
Item 103	.603												
Item 89	.581												
Item 98													
Item 79		.949											
Item 76		.837											
Item 78		.830											
Item 74		.800											
Item 73		.780											
Item 75		.769											
Item 77		.588											
Item 126			.875										
Item 123			.869										
Item 124			.868										
Item 125			.822										
Item 127			.802										
Item 128			.795										
Item 94				.801									
Item 96				.795									
Item 95				.762									
Item 93				.696									
Item 97				.674									
Item 102													
Item 116					.817								
Item 113					.765								
Item 114					.752								
Item 117					.604								
Item 115					.582								
Item 70						.777							
Item 69						.764							
Item 67						.629							
Item 65						.554	.508						
Item 72							.804						
Item 71							.705						
Item 68							.673						
Item 66													
Item 91								.700					
Item 99	.519							.609					
Item 118													
Item 120									.792				
Item 122													
Item 121													
Item 119										.752			
Item 92											.680		
Item 112												.795	
Item 111													

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

En esta tabla encontramos las cargas factoriales finales donde vemos que el primer factor se compone por los ítems

2.1.9 Matriz de transformación de componente

Cuadro 2.13 Matriz de transformación de componente.

Matriz de transformación de componente													
Componente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	.728	.204	.200	.404	.144	.287	.269	.154	.036	.105	.108	-.028	.045
2	-.137	.703	-.586	-.077	-.055	.282	.186	-.081	-.050	-.074	.001	-.070	.033
3	-.449	.396	.509	.110	.495	.127	-.063	-.054	.232	.179	-.033	.088	-.083
4	-.083	-.413	-.501	.130	.596	.001	.327	-.013	.213	.143	.038	.139	-.068
5	.118	-.145	.217	-.718	.080	.398	.374	-.072	.022	.003	-.236	-.158	-.104
6	.340	.118	-.096	-.287	.460	-.123	-.507	-.082	.094	-.423	.228	-.158	-.154
7	.143	.246	-.075	-.280	.107	-.456	.013	.587	-.133	.363	-.227	.178	-.196
8	-.018	.023	.120	-.047	.174	-.022	.190	-.207	-.726	-.167	.258	.492	-.094
9	.189	.193	.086	-.136	-.096	-.510	.326	-.441	.421	-.105	-.035	.309	.217
10	-.066	-.049	.001	-.111	-.155	.319	-.067	.461	.348	-.348	.165	.602	.076
11	.147	-.025	-.090	.061	.177	.169	-.335	-.146	-.148	-.006	-.704	.278	.423
12	.029	-.015	-.035	-.296	.049	.083	-.186	-.029	-.028	.514	.485	.021	.604
13	.173	-.013	-.116	-.027	-.219	.209	-.303	-.371	.149	.443	.027	.329	-.554

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Nos da una idea si la rotación fue la apropiada, las diagonales deben tener números cercanos entre sí.

2.20 Matriz de correlación

Cuadro 2.14 Matriz de correlación Ambiente de trabajo.

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5
Item 1	1				
Item 2	0.22707812	1			
Item 3	0.30436943	0.47863725	1		
Item 4	0.62307239	0.27701913	0.42246758	1	
Item 5	0.33261457	0.44425619	0.47694179	0.32992878	1

Cuadro 2.15 Matriz de correlación Factores propios de la Actividad.

Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	
Item 6	0.56834364	1																																				
Item 7	0.43679794	0.54487463	1																																			
Item 8	0.28427779	0.20339556	0.19352007	1																																		
Item 9	0.31277785	0.30327079	0.31147078	0.31603339	1																																	
Item 10	0.34764664	0.47742544	0.2232609	0.2177906	0.33281595	1																																
Item 11	0.38378172	0.58620102	0.56109683	0.13790044	0.42743817	0.49300544	1																															
Item 12	0.07040348	0.15877144	0.05364987	0.05953315	0.05373059	0.24632046	0.15553397	1																														
Item 13	0.03802714	0.08197452	0.12889099	0.14044418	-0.09344718	0.23231763	0.05439854	0.37960564	1																													
Item 14	0.01800704	0.04197452	0.12889099	0.14044418	-0.09344718	0.23231763	0.05439854	0.37960564	0.04851222	1																												
Item 15	0.24244871	0.38521447	0.46976482	0.00060108	0.23862267	0.28585513	0.5396741	0.11443564	0.04851222	0.37960564	1																											
Item 16	0.12147136	0.29729636	0.38610762	0.13476538	0.23912727	0.17696488	0.48517957	0.05732054	0.22368446	0.76622189	0.15553397	1																										
Item 17	0.07548882	0.08244819	0.14576461	0.12170031	-0.05703053	0.11720485	0.14765879	-0.16043433	0.06303044	0.27263136	0.23841858	0.26686834	1																									
Item 18	0.09370411	0.01861925	0.13624033	0.00154625	0.02501654	-0.07064488	0.13504246	-0.22956896	0.16347428	0.2900387	0.30279518	0.26686834	0.20437287	1																								
Item 19	0.12040217	0.16722683	0.12477277	0.05886241	-0.06401311	0.12571286	0.22843843	-0.04983052	0.10115912	0.2271807	0.21434986	0.13287963	0.20437287	0.21559652	1																							
Item 20	0.09397144	0.02006025	0.07418443	0.08910529	0.06382074	-0.11078174	-0.05138919	-0.02515996	0.02869336	0.10181561	0.15457825	0.11855446	0.21559652	0.37734181	0.21559652	1																						
Item 21	0.15479426	0.18623626	0.13942499	0.05649792	0.11129152	0.00741182	0.27364218	0.00217794	0.05184257	0.13061307	0.18925	0.09386419	0.20717408	0.30631783	0.46870789	0.30631783	1																					
Item 22	0.04495441	0.16113848	0.05910885	0.0367254	0.10472285	0.04023204	0.02594814	-0.0852404	0.12116017	0.00242048	0.02029941	0.1423854	0.21299828	0.32088523	0.42487252	0.49825571	0.49825571	1																				
Item 23	0.21208607	0.38655236	0.34711719	0.02967495	0.26254624	0.25445787	0.46877431	-0.01239461	0.08307427	0.49641479	0.4663661	0.26287171	0.32090157	0.12045925	0.07187258	0.11131026	0.03919985	0.03919985	1																			
Item 24	0.05901028	0.28323273	0.29730331	0.1010976	0.3003348	0.18212901	0.40464408	-0.0448562	0.18714455	0.15110242	0.11318277	0.2833909	0.23631687	0.22754391	0.1893338	0.14888446	0.22952322	0.46436231	0.46436231	1																		
Item 25	0.15684381	0.33412951	0.18979538	0.03196626	0.10877613	0.18814887	0.36070188	0.03066446	0.13880748	0.29962235	0.30177851	0.30471709	0.23488465	0.29235666	0.23511659	0.24205959	0.24466221	0.35338883	0.4343725	0.4343725	1																	
Item 26	0.13970038	0.28153887	0.16960631	0.03515278	0.04880840	0.12137881	0.24445404	-0.04143051	0.11376238	0.25956028	0.25385489	0.30408336	0.27313578	0.19581363	0.19999998	0.24179457	0.16499713	0.26673416	0.38002021	0.75276946	0.75276946	1																
Item 27	0.14489854	0.11203236	0.24050102	0.0779244	-0.05271528	0.2042782	0.27952841	0.28153351	0.16495898	0.24020136	0.112028	0.04995959	-0.1493702	0.08118724	-0.09271118	-0.04849739	-0.03261974	0.07070427	-0.06798664	0.01357564	-0.08339389	0.01357564	0.70330287	1														
Item 28	0.15064656	0.21793086	0.21770227	0.10968117	0.04731514	0.17608818	0.30866499	0.33404972	0.21201153	0.13687851	0.02226762	0.18884602	0.13092148	0.24843926	0.03410896	0.11587966	0.08560742	-0.00601409	-0.07812611	0.08611719	0.00578566	0.11437477	0.11821215	0.46170803	0.38875143	1												
Item 29	0.09844005	0.13173017	0.17123336	0.05001283	-0.10349226	0.2139673	0.17794668	0.10033621	0.14948473	0.17249034	0.01747823	0.1385721	0.04680357	0.0938813	-0.03446748	-0.05236276	-0.06156188	0.01900979	-0.1059693	0.11437477	0.11821215	0.46170803	0.38875143	0.38875143	1													
Item 30	0.12543532	-0.20498999	0.26390739	0.13801036	-0.382784	0.2795106	0.2012876	0.21454545	0.14711854	0.13319518	0.07284952	0.02885127	-0.04834842	0.19511769	0.07094154	-0.07830724	-0.01700031	0.00305429	-0.11433706	-0.04462573	-0.00192771	0.39714509	0.39459515	0.33644114	0.33644114	1												

Cuadro 2.16 Matriz de correlación Organización del Tiempo de Trabajo.

	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
Item 17	1					
Item 18	0.58734446	1				
Item 19	0.5770784	0.52171142	1			
Item 20	0.5162418	0.37918882	0.52522575	1		
Item 21	0.20592747	0.14342443	0.45239533	0.34921668	1	
Item 22	0.17820094	0.2323609	0.37008915	0.20862215	0.52265124	1

Cuadro 2.17 Matriz de correlación Liderazgo y Relaciones en el Trabajo.

Item	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50	Item 51	Item 52	Item 53	Item 54	Item 55	Item 56	Item 57	Item 58	Item 59	Item 60	Item 61	Item 62	Item 63	Item 64	Item 65	Item 66	Item 67	Item 68	Item 69	Item 70	Item 71	Item 72	Item 73	Item 74	Item 75	Item 76	Item 77	Item 78	Item 79	Item 80	Item 81	Item 82	Item 83	Item 84	Item 85	Item 86	Item 87																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Item 1	0.6020926																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															

Cuadro 2.18 Matriz de correlación Entorno Organizacional.

	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50	Item 51	Item 52	Item 53	Item 54	Item 55	Item 56
Item 47	1									
Item 48	0.81805178	1								
Item 49	-0.04715259	-0.01501064	1							
Item 50	0.21087959	0.22034348	0.23109338	1						
Item 51	0.58808372	0.52357095	0.14699065	0.31244104	1					
Item 52	0.51945881	0.50934953	0.16260742	0.48890532	0.58967783	1				
Item 53	0.30667192	0.32271365	0.29166346	0.25630807	0.44009538	0.50209269	1			
Item 54	-0.16384056	-0.13130363	-0.21593155	-0.05462472	-0.21059999	-0.25151136	-0.02967016	1		
Item 55	0.53784026	0.51021064	0.06223097	0.25738022	0.41538282	0.31591571	0.14679546	0.01344047	1	
Item 56	0.23054306	0.22955853	0.02398961	0.21017117	0.19892581	0.1786567	0.07554636	0.13515651	0.36605997	1

Cuadro 2.19 Matriz de correlación Acosos Sexual.

	Item 65	Item 66	Item 67	Item 68	Item 69	Item 70	Item 71	Item 72	Item 73	Item 74	Item 75	Item 76	Item 77	Item 78	Item 79
Item 65	1														
Item 66	0.56577274	1													
Item 67	0.67774462	0.59065694	1												
Item 68	0.63900038	0.41796841	0.68417149	1											
Item 69	0.33775933	0.46067818	0.56263384	0.44830387	1										
Item 70	0.45496468	0.33960654	0.46647696	0.35091901	0.56198646	1									
Item 71	0.52779246	0.35435613	0.32887736	0.3974594	0.14039917	0.19971527	1								
Item 72	0.42769339	0.36892684	0.54676725	0.60766535	0.2535663	0.00284503	0.54690366	1							
Item 73	0.30635539	0.32050305	0.22869276	0.21126866	0.46421245	0.39709653	0.26828867	0.09072357	1						
Item 74	0.07021282	0.18204084	0.12741882	0.11090455	0.23365952	0.38931862	0.0929626	0.03281986	0.48584764	1					
Item 75	0.20991328	0.24121362	0.2468968	0.27926199	0.27936529	0.43424254	0.0649701	0.02293728	0.62989927	0.57688993	1				
Item 76	0.22757932	0.24683779	0.33565847	0.36360359	0.38291484	0.49506408	0.13585033	0.13583482	0.58823331	0.65485332	0.480882192	1			
Item 77	0.53230454	0.34981067	0.39390955	0.25800457	0.39429365	0.56149879	0.39497469	0.23379143	0.70053037	0.46573732	0.39390955	0.60918961	1		
Item 78	0.09502907	0.16645705	0.06785251	0.12890175	0.0992862	0.1654286	0.20210074	0.12126746	0.58471534	0.57326256	0.40064421	0.5105435	0.47831892	1	
Item 79	0.15629906	0.17680042	0.15669921	0.21201114	0.27938239	0.43424254	0.15411513	0.0817764	0.62989927	0.69888433	0.65895959	0.73060741	0.58223842	0.81534612	1

Cuadro 2.20 Matriz de correlación Satisfacción Laboral.

[illegible]

Cuadro 2.21 Matriz de correlación Tele Trabajo.

	Item 111	Item 112	Item 113	Item 114	Item 115	Item 116	Item 117	Item 118	Item 119	Item 120	Item 121	Item 122
Item 111	1											
Item 112	0.15124038	1										
Item 113	0.22172272	0.25601886	1									
Item 114	0.01306294	0.1231519	0.53697736	1								
Item 115	-0.11147505	0.23181969	0.35577245	0.59513882	1							
Item 116	0.02965968	0.23260734	0.53117408	0.43604721	0.31169032	1						
Item 117	-0.13034128	0.13624987	0.21997959	0.2894794	0.32579809	0.36930122	1					
Item 118	-0.15648607	0.14542951	0.15273648	0.27861439	0.26284355	0.22463087	0.43969377	1				
Item 119	-0.16580488	0.07530479	0.05710664	0.10674567	0.35813941	0.07973428	0.20608555	0.2009969	1			
Item 120	0.03560395	0.01505422	0.12158843	0.0814882	0.00310357	0.21436146	0.13013097	0.28786399	0.19409483	1		
Item 121	0.04083127	0.18963944	0.24058283	0.29201768	0.26630993	0.2550728	0.34066508	0.32180299	0.2935681	0.34213937	1	
Item 122	0.1968878	0.26765847	0.2620167	0.34248062	0.27118281	0.35031438	0.35804097	0.29367526	0.24198479	0.3262596	0.50767322	1

	Item 111	Item 112	Item 113	Item 114	Item 115	Item 116	Item 117	Item 118	Item 119	Item 120	Item 121	Item 122
Item 111	1											
Item 112	0.15124038	1										
Item 113	0.22172272	0.25601886	1									
Item 114	0.01306294	0.1231519	0.53697736	1								
Item 115	-0.11147505	0.23181969	0.35577245	0.59513882	1							
Item 116	0.02965968	0.23260734	0.53117408	0.43604721	0.31169032	1						
Item 117	-0.13034128	0.13624987	0.21997959	0.2894794	0.32579809	0.36930122	1					
Item 118	-0.15648607	0.14542951	0.15273648	0.27861439	0.26284355	0.22463087	0.43969377	1				
Item 119	-0.16580488	0.07530479	0.05710664	0.10674567	0.35813941	0.07973428	0.20608555	0.2009969	1			
Item 120	0.03560395	0.01505422	0.12158843	0.0814882	0.00310357	0.21436146	0.13013097	0.28786399	0.19409483	1		
Item 121	0.04083127	0.18963944	0.24058283	0.29201768	0.26630993	0.2550728	0.34066508	0.32180299	0.2935681	0.34213937	1	
Item 122	0.1968878	0.26765847	0.2620167	0.34248062	0.27118281	0.35031438	0.35804097	0.29367526	0.24198479	0.3262596	0.50767322	1

Cuadro 2.22 Matriz de correlación Trayecto casa-trabajo.

	Item 123	Item 124	Item 125	Item 126	Item 127	Item 128
Item 123	1					
Item 124	0.89439565	1				
Item 125	0.69747897	0.71496824	1			
Item 126	0.77063305	0.7745592	0.73384603	1		
Item 127	0.56732428	0.58483587	0.68513101	0.72048059	1	
Item 128	0.58621337	0.61416062	0.66293062	0.72041299	0.82915564	1

2.2.1 Evaluar la confiabilidad mediante prueba el coeficiente alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

Cuadro 2.23 Criterios de confiabilidad.

Coeficiente	Criterio
Coeficiente alfa >.9	Es excelente
Coeficiente alfa >.8	Es bueno
Coeficiente alfa >.7	Es aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es pobre
Coeficiente alfa <.5	Es inaceptable

Fuente: Elaborado por la Facultad de Estadística de la Universidad Santo

Cuadro 2.24 Coeficiente alfa de Cronbach.

ENCUESTADOS	ITEMS			SUMA
	1	...	128	
E1				105
E2				199
E3				168
VARIANZA	0.633501351	...	1.970240426	
SUMATORIA DE VARIANZAS	151.695366			
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	3986.851192			

Fuente: Elaboración propia para la investigación, resultados de la operación

Cuadro 2.25 Resultados de la operación para determinar el coeficiente alfa de Cronbach.

Resultados		
C. de Cronbach	0.969525502	«Excelente confiabilidad»

Numero de ítems del instrumento	128
Sumatoria de la varianza de los ítems	151.695366
varianza total del instrumento	3986.851192

Fuente: Elaboración propia para la investigación, resultados de la operación

2.2.2 Análisis

Después de haber recepcionado los formularios se basa en el cuadro contenido en la NOM 035-STPS-2018 para la clasificación de respuestas como lo indica el cuadro (Véase cuadro #2) para poder proseguir con el análisis.

Cuadro 2.26 Clasificación de las opciones de respuesta.

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1,4,23,24,25,26,27,28,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,55,56,57, 88,89,90,91,92,93,94,95,96,97,98,99,100,101,102,103,104,105,106,107,108,109,110,	0	1	2	3	4
2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,29,54,58,59,60,61,62,63,64,65,66,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84,85,86,87,111,112,113,114,115,116,117,118,119,120,212,122,123,124,125,126,127,128.	4	3	2	1	0

Fuente: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención

Posterior a ello se hace el conteo y se asigna los valores de “Nulo”, “Bajo”, “Medio”, “Alto”, “Muy alto” como se observa en el cuadro (Véase tabla 2.17)

Los resultados de cada cuestionario deberán evaluarse conforme a los rangos siguientes:

Tabla 2.17 Rangos de valor de las respuestas

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación del cuestionario Cfinal	Cfinal < 36	36 ≤ Cfinal < 80	80 ≤ Cfinal < 124	124 ≤ Cfinal < 160	Cfinal ≥ 160

Cuadro 2.27 Clasificación final del cuestionario.

Calificación Final del Cuestionario					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total

1	13	25	26	53	118
0.85%	11.02%	21.19%	22.03%	44.91%	100%

Ello nos indica que 44.91% de los participantes en muy alto riesgo, pues experimentas situaciones provocadas por los factores de riesgo psicosocial.

Cuadro 2.28 Calificación por género.

Porcentaje	Hombre	Calificación	Mujer	Porcentaje
0.00%	0	Nulo	1	2.27%
13.52%	10	Bajo	3	6.82%
21.62%	16	Medio	9	20.46%
25.68%	19	Alto	7	15.91%
39.19%	29	Muy alto	24	54.54%
100.01%	74	Total	44	100.00%

Aunque la calificación final es una percepción general podemos segmentar el resultado en categorías como lo indica el cuadro (Véase tabla 2.29).

Cuadro 2.29 Calificación por categorías.

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	Ccat < 5	5≤ Ccat <9	9≤ Ccat <11	11≤ Ccat <14	Ccat ≥14
Factores propios de la actividad	Ccat < 15	15≤ Ccat <30	30≤ Ccat <45	45≤ Ccat <60	Ccat ≥60
Organización del tiempo de trabajo	Ccat < 5	5≤ Ccat <7	7≤ Ccat <10	10≤ Ccat <13	Ccat ≥13
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Ccat < 14	14≤ Ccat <29	29≤ Ccat <42	42≤ Ccat <58	Ccat ≥58
Entorno organizacional	Ccat < 10	10≤ Ccat <14	14≤ Ccat <18	18≤ Ccat <23	Ccat ≥23
Acoso sexual	Ccat < 13	13≤ Ccat <18	18≤ Ccat <26	26≤ Ccat <39	Ccat ≥39
Satisfacción laboral	Ccat < 14	14≤ Ccat <29	29≤ Ccat <42	42≤ Ccat <58	Ccat ≥58
Teletrabajo	Ccat < 10	10≤ Ccat <14	14≤ Ccat <20	20≤ Ccat <26	Ccat ≥26

Trayecto casa-trabajo	Ccat < 5	5 ≤ Ccat < 7	7 ≤ Ccat < 10	10 ≤ Ccat < 13	Ccat ≥ 13
------------------------------	----------	--------------	---------------	----------------	-----------

Al hacer esto podemos obtener los por menores como se puede ver en el siguiente cuadro

Obteniendo los siguientes datos:

Cuadro 2.30 Resultado categoría ambiente de trabajo.

Ambiente de trabajo					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
50	47	12	7	2	118
42.37%	39.83%	10.17%	5.93%	1.69%	100%

Cuadro 2.31 Resultado categoría Factores propios de la actividad.

Factores propios de la actividad					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
1	15	42	48	12	118
0.85%	12.71%	35.59%	40.68%	10.17%	100%

Cuadro 2.32 Resultado categoría Organización del tiempo de trabajo.

Organización del tiempo de trabajo					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
16	17	27	24	34	118
13.56%	14.41%	22.88%	20.34%	28.81%	100%

Cuadro 2.33 Resultado categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo.

Liderazgo y relaciones en el trabajo					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
21	33	27	25	12	118
17.80%	27.97%	22.88%	21.19%	10.17%	100%

Cuadro 2.34 Resultado categoría Entorno organizacional.

Entorno organizacional					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total

35	25	21	26	11	118
29.66%	21.19%	17.80%	22.03%	9.32%	100%

Cuadro 2.35 Resultado categoría Acoso sexual.

Acoso sexual					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
112	2	4	0	0	118
94.91%	1.69%	3.39%	0.00%	0.00%	100%

Cuadro 2.36 Resultado categoría Satisfacción laboral.

Satisfacción laboral					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
29	30	35	17	7	118
24.58%	25.42%	29.66%	14.41%	5.93%	100%

Cuadro 2.37 Resultado categoría Tele trabajo.

Tele trabajo					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
36	23	35	18	6	118
30.51%	19.49%	29.66%	15.25%	5.08%	100%

Cuadro 2.38 Resultado categoría Trayecto casa-trabajo.

Trayecto casa-trabajo					
Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
48	9	7	10	44	118
40.68%	7.63%	5.93%	8.47%	37.29%	100%

Capítulo 3

3.1 Resultados

De 118 participantes, en la evaluación final 53 (44.91%) presentaron muy alto riesgo, 26 (22.03%) alto riesgo, 25 (21.19%) con medio/moderado riesgo, 13 (11.02%) con bajo riesgo y solamente 1 (0.85%) con nulo riesgo, porcentajes que se replican si lo analizamos por género (Véase cuadro 2.28) aunque un poco más uniforme en varones pues en hombres el 39.19% (29) arrojan muy alto riesgo, 25.68% (19) riesgo alto, el 21.62% (16) con riesgo medio, el 13.52% (10) y nadie con nulo riesgo mientras que en mujeres el 54.54% (24) se encuentran en muy alto riesgo, 15.91% (7) riesgo alto, el 20.46% (9) riesgo medio, 6.82% (3) con bajo riesgo y finalmente el 2.27% (1) con nulo riesgo. Por ello es necesario atender cada categoría para así con ciertas acciones poner en marcha un programa de intervención que incluya evaluaciones, campañas de información, sensibilización, revisión de políticas para la prevención de riesgos psicosociales, reforzar su aplicación, salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores, promover y difundir un entorno organizacional favorable.

Ambiente de trabajo (42.37%) nulo riesgo y siendo el muy alto riesgo el porcentaje mínimo (1.69%), factores propios de la actividad (40.68%) alto riesgo y siendo el nulo riesgo el porcentaje mínimo (0.85%), en la organización del tiempo de trabajo (28.81%) muy alto riesgo y siendo el nulo riesgo el porcentaje mínimo (13.56%), liderazgo y relaciones en el trabajo (27.97%) bajo riesgo y siendo el muy alto riesgo el porcentaje mínimo (10.17%), entorno organizacional (29.66%) nulo riesgo y siendo el muy alto riesgo el porcentaje mínimo (9.32%), acoso sexual (94.91%) nulo riesgo y sin alto ni muy alto riesgo, satisfacción laboral (29.66%) y siendo el muy alto riesgo el porcentaje mínimo (5.93%), teletrabajo (30.51%) nulo riesgo y siendo el muy alto riesgo el porcentaje mínimo (5.08%), trayecto casa-trabajo (40.68%) nulo riesgo y siendo el medio riesgo el porcentaje mínimo (5.93%). Observando entonces que el aspecto del trayecto casa-trabajo el factor más parejo pues cerca de la mitad y mitad o sufren o disfrutan y en el caso del entorno organizacional junto a la organización del tiempo de trabajo un aspecto uniforme en cuanto al nivel riesgo en sus 5 opciones. En el tema del acoso sexual los resultados arrojan una contundente respuesta de que no aspecto que se presente en los docentes.

El trayecto casa-trabajo radica en tener transporte propio o trasladarse en transporte público. La jornada de trabajo extensas, la interferencia en la relación trabajo-familia es un tema que no saben manejar al no poder separar el trabajo y la familia, el reconocimiento al desempeño es escaso y no es bien recompensado lo que llega a mermar el sentido de pertenencia provocando inestabilidad laboral.

3.2 Discusiones

El instrumento diseñado por utilizado por pando y col (2006) tiene semejanza con las categorías de la NOM 035, misma que es integrada en el instrumento presentado en la presente tesis, sin embargo sigue la tendencia expresa por diversos autores de carecer de ciertos aspectos que miden el acoso sexual, satisfacción laboral, teletrabajo y trayecto cas-trabajo, además de solo tomar en cuenta algunos aspectos similares de la nom 035 como lo son Ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, liderazgo y relaciones en el trabajo y el entorno organizacional.

Comparado con el instrumento de la presente tesis Exigencias laborales (58.7%) es similar a los factores propios de la actividad (35.59%), remuneración del rendimiento (39.1%) con el entorno organizacional (17.80%), condiciones del lugar de trabajo (35.3%) con ambiente de trabajo (10.17%), cargas de trabajo (35.3%) con factores propios de la actividad (35.59%) , papel académico (30.3%), aspectos organizacionales (26.6%) con entorno organizacional (17.80%), contenido de las tareas (16.3%) con entorno organizacional (17.80%). _A diferencia de este instrumento que contiene 128 ítems distribuidos en 9 categorías y tiene un alfa de Cronbach de 0.96 el instrumento utilizado por Pando y Col. (2006) contiene 22 ítems distribuidos en 7 categorías con Cronbach de 0.91 pero en promedio este último tiene mayor porcentaje de rasgos medios negativos.

Hablando internacionalmente Rosero y Col. (2014) aplica la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en Colombia donde se evaluó a 78 sujetos, el instrumento cuenta con un alfa de Cronbach de 0.89 y 0.788 para las Dos mitades de Guttman cuenta con 39 ítems con dos parámetros de riesgo alto y riesgo bajo, con 7 categorías: Gestión organizacional con un total de 33% de riesgo alto, Características de la organización del trabajo Con un total de 67.75% de riesgo alto , Características del grupo social de trabajo con un total 50% de riesgo alto, Interfase persona-tarea con un total 24.16% de riesgo alto, Condiciones de la tarea con un total 57.5% de riesgo alto,

Condiciones del medio ambiente de trabajo con un total 58% de riesgo alto, Jornada laboral con un total 79.25% de riesgo alto.

Capítulo 4

4.1 Conclusiones

El instrumento diseñado cuenta con excelente confiabilidad puesto que el alfa de cronbach arrojó 0.96 por lo cual podemos concluir que es consistente en cuanto a exactitud y atributo que pretende medir por lo consiguiente es fácilmente replicable y de igual manera fue validado por el análisis factorial exploratorio realizado con la ayuda de IBM Statistcs IBM, sin embargo los resultados no fueron los esperados totalmente ya que los aspectos tales como el Acoso sexual no se evaluó como un factor que repercuta en los docentes de la zona, en el estudio arroja un asombros 94.91% de riesgo nulo en la población, en el caso de la satisfacción laboral tiende a riesgos medios a nulos lo que quiere decir que los sujetos están medianamente satisfechos laboralmente hablando, caso similar con el tema del teletrabajo, en cuanto al tema del trayecto casa-trabajo se remarca cierta paridad entre nulo riesgo y muy alto riesgo expresando que la repuesta es marcada entre los que se transportan en vehículo propio y los que lo hacen en transporte público. Un dato interesante es que 66.94% (79) de los docentes estudiados se encuentran entre alto y muy alto riesgo en los factores de riesgo psicosocial. De estos el 26.27% (31) son mujeres y 40.67% (48) son hombres, las categorías más altas son factores propios de la actividad (50.85%), organización del tiempo de trabajo (49.15%) y trayecto casa-trabajo (45.76%).

Respecto al instrumento inicial hubo y después de las adecuaciones hubo una reducción del porcentaje global del estrés laboral.

La hipótesis no se cumplió del todo, puesto a qué pesar de arrojar índices de riesgo en dichos factores no repercuten de manera contundente como un factor de impacto importante en nuestra zona, debido en parte a precio de calidad de vida en nuestra región, alto porcentaje de conformismo y superación personal, también a qué durante la pandemia no hubo una adopción total del teletrabajo, a nuestra sociedad hablando del entorno local está disminuyendo el acoso sexual en parte a la equidad de género que se está buscando

y tomando en cuenta que también se notó cierta apatía por tantas preguntas como sucede con las encuestas de satisfacción que no nos tomamos en serio.

Bibliografía

- Aldrete MG, Vázquez LN, Aranda C, Contreras MI, Oramas A. “Factores psicosociales y síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara”, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2012; 13(1): 19-26.
- Aranda, C., Pando, M., y Ronquillo, J. L. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(1), 25-38. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/479>
- Brito-Ortíz, J. F., Balderas, G. S., & Aponte, A. L. Validación y consistencia interna del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial de la NOM-035-STPS-2018 en centros de trabajo ubicados en México.
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de investigación Psicológica*, 15(2), 76. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&tlng=es
- Cohen, B. G. F., Colligan, M. J., Wester, W., & Smith, M. J. (1978). An Investigation of Job Satisfaction Factors in an Incident of Mass Psychogenic Illness at the Workplace. *Occupational Health Nursing*, 26(1), 10–16. doi:10.1177/216507997802600102
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1978). *Stress at work*. New York: Wiley.
- Duarte Castillo, S. M., & Vega Campos, M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 48-86.
- Félix, R., García, C. & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Lecturas de Psicología*, México, 15(64), 1-12. Recuperado de: <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/2481/2300>.
- Fuente: <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=8c29ddc6-eecc-4dcc-8def-6c3254029f19>.

- García-Moran, María de Carmen, & Gil-Lacruz, Marta (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (19),11-30. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147149810001>
- <https://eduportal.com.mx/escuelas/en/campeche/hecelchakan?page=7>
- <https://escuelasmex.com/municipio/tenabo/page/2>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, ed. (2015). «Encuesta Intercensal - Campeche» (XLS). Consultado el 27 de diciembre de 2015.
- Judge T, Thoresen C, Bono J, Patton G. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychol Bull.* 2001; 127(3): 376-407.
- Legaspi, V., Martínez, M., y Morales, N. (1986). Factores psicosociales en el ambiente de trabajo. México: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., & Rodríguez, M. Á. G. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 72-86.
- Nava-Gómez, M., Brito-Ortíz, J., Contreras, M., & Patlán-Pérez, J. (2019). Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. *Academia Journals*, 7.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Factores de psicosociales de riesgo en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS Septiembre, 5-78. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OITOMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/-
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&ua=1
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020) Organización Mundial de la

- Salud, "Occupational Health. Stress at the work place", en http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Pando-Moreno M, Castañeda-Torres J, GregorisGómez M, Aguila-Marín A, Ocampo-de-Águila L, Navarrete RM. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. Salud Tabasco 2006; 12 (3): 523-529.
--protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
 - Rios Estrada, R., Ramírez Alcántara, H., & Torres Sánchez, A. (2021). Una reflexión de la Norma Oficial Mexicana 035 en torno al debate de la tensión capital-trabajo. Administración Y Organizaciones, 24(47), 30-46. Recuperado a partir de <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/456>.
 - Sauter SL, Hurrell Jr JJ, Murphy LR, Levi L. Factores psicosociales y de organización. En: O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2001. p. 34.2-3. [citado 11 febrero 2009]. Disponible en: <http://www.mtas.es/es/publica/enciclo/indice.htm>
 - Secretaría de Gobernación (SEGOB). (1917). Constitución Política De los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf
 - Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2014). Reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
 - Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2017a). Aplica STPS guía de OIT para prevenir estrés laboral y adicciones. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/aplica-stps-guia-de-oit-para-prevenir-estreslaboral-y-adicciones>
 - Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
 - Seyle, H. (2013). Stress in Health and Disease. Boston: Butterworth-Heinemann.
 - Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). Research on Work-related

Stress. United Kingdom: European Agency for Safety and Health at Work.

- Terán Rosero, A. C., y Botero Álvarez, C. C. (2014). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de psicología*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>
- Uribe P., Gutiérrez A. & Amézquita P. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y administración*, 65(1), e147. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>
-

Anexo

Guía de Referencia III

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

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

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

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUAR EL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

Anexo 1 Guía de referencia III

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
3	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
4	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
5	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					

7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

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

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

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
--	--	---------	--------------	---------------	------------	-------

17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
18	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
19	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
21	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					
22	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
26	Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
28	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones					
----	--	--	--	--	--	--

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
34	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
35	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
40	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
48	La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño					
49	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario					
50	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
51	Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen					
52	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente					
53	Considero que mi trabajo es estable					
54	En mi trabajo existe continua rotación de personal					

55	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo					
56	Me siento comprometido con mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso psicológico).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
64	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Sí	
No	

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
65	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
66	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
67	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
68	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					

Soy jefe de otros
trabajadores:

Sí	
No	

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
71	Cooperan poco cuando se necesita					
72	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

III.1 El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos. El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la **Ecuación 1** siguiente:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604}$$

En donde:

N es el número total de trabajadores del centro de trabajo.

n es el número de trabajadores a los que se les deberán aplicar los cuestionarios.
 0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

Ejemplo: Para 100 trabajadores, $N=100$, sustituyendo en la **Ecuación 1**, tenemos:

$$n = \frac{0.9604(100)}{0.0025(100 - 1) + 0.9604}$$

$$n = \frac{96.04}{0.0025(99) + 0.9604} = \frac{96.04}{0.2475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{96.04}{1.2079} = 79.51$$

INSTRUMENTOS

Acoso sexual

El acoso sexual afecta negativamente a la persona, repercute sobre la satisfacción laboral, la persona afectada tiene consecuencias psicológicas: Estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia. Y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros; esto provoca en las personas la necesidad de ausentarse o abandonar su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema.

Detección del acoso sexual

Anexo 2 Instrumento acoso sexual

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Se han dirigido a mí de forma ofensiva por mi género y/o condición sexual.					
2	Se hace humor sexista en mi trabajo.					
3	Me he sentido discriminado(a) por mi género.					
4	Me he sentido discriminado(a) por mi condición sexual.					
5	Me han dirigido gestos y miradas insinuantes en mi trabajo.					
6	Me han dirigido piropos o comentarios sexuales por tu apariencia.					
7	Me han obligado a vestirme de determinada manera o a realizar actos de naturaleza sexual bajo presión o despido.					
8	Se ejerce presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.					

9	Me consta el envío de cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.					
10	He recibido petición de relación sexual en el trabajo.					
11	Me siento amenazada laboralmente o afectación negativa a la situación en el trabajo en el caso de no aceptar las invitaciones o propuestas sexuales.					
12	He recibido acercamientos excesivo no deseado.					
13	He sido vulnerado(a) mediante contacto físico no deseado, abrazos y besos.					
14	He sido obligado (a) a realizar tocamientos a zonas íntimas.					
15	He sufrido agresión sexual.					

1. En caso de haber vivido alguna de estas situaciones, ¿lo he comunicado a la organización?
2. Si NO lo he comunicado a la organización, ¿fue por miedo a las represalias?
3. Existe algún protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo en tu centro de trabajo
4. En caso de la existencia de algún protocolo, ¿Alguna vez ha sido aplicada?

****Basado en la macroencuesta para detectar el acoso sexual de CSIF***

Dimensiones de evaluación

Verbal (Nivel 1. Acoso leve): Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas, mensajes de texto o voz.

Comportamiento verbal de contenido sexual no consentido: 1,2,6,9,10

No verbal (Nivel 2.- Acoso medio): Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.

Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado:3,4,7,8,11

Contacto físico (Nivel 3.- Acoso grave): Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Contacto físico de contenido sexual no deseado: 12,13,14,15

Satisfacción laboral

Beehr y Newman llegan a la conclusión de que existe una amplia evidencia para sugerir que los factores de estrés en el entorno laboral pueden conducir a disfunción psicológica, que posteriormente dan lugar a efectos adversos en los empleados como la reducción de la satisfacción laboral.

El estrés tiene un efecto negativo en la salud y la satisfacción laboral de sus empleados, y a su vez perjudica la organización en la que trabajan. Esto sucede ya que los niveles de productividad y el rendimiento han demostrado estar estrechamente relacionados con el bienestar de los empleados.

Anexo 3 Cuestionario de satisfacción laboral s20/23 de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998).

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Mi trabajo me brinda satisfacción.					
2	Mi trabajo me ofrece la oportunidad de hacer cosas en las que suelo destacar.					
3	Mi trabajo me ofrece la oportunidad de hacer cosas que realmente me gustan.					
4	El sueldo que recibo satisface mis necesidades.					
5	Me encuentro satisfecho con los objetivos, metas y tasas de producción que se me pide alcanzar.					
6	Mi lugar de trabajo cuenta con la adecuada limpieza, higiene y salubridad.					
7	Me satisface las condiciones del entorno físico y el espacio dispuesto para mi lugar de trabajo.					

8	Mi lugar de trabajo cuenta con la iluminación adecuada.					
9	Mi lugar de trabajo cuenta con la ventilación adecuada.					
10	Mi lugar de trabajo cuenta con la temperatura (clima) adecuada.					
11	La empresa donde laboro me ofrece oportunidades de formación.					
12	La empresa donde laboro me ofrece oportunidades de promoción y ascenso.					
13	Tengo buena relación personal con los superiores.					
14	La supervisión que ejercen sobre mi es la adecuada.					
15	La proximidad y frecuencia con que soy supervisado es correcta.					
16	Mis superiores juzgan mis labores de manera adecuada.					
17	En mi trabajo la igualdad y la justicia están presentes.					
18	Recibo apoyo por parte de mis superiores.					
19	Tengo libertad de decisión sobre aspectos relativos al trabajo de manera autónoma.					
20	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones en mi carrera (Licenciatura/Ingeniería).					
21	Tengo la oportunidad de participar en las decisiones de mi grupo de trabajo respecto a la escuela.					

22	El grado en que la escuela cumple el convenio, las disposiciones y las leyes laborales es la indicada.					
23	La forma en la que se las negociaciones en la escuela sobre aspectos laborales es la correcta.					

Dimensiones

S20/23 mantiene una estructura de cinco factores: (1) Satisfacción con la supervisión; (2) Satisfacción con el ambiente físico; (3) Satisfacción con las prestaciones recibidas; (4) Satisfacción intrínseca del trabajo, y (5) Satisfacción con la participación.

El S20/23 presenta cinco factores que permiten evaluar la satisfacción con la supervisión (I), con el ambiente físico de trabajo (II), con las prestaciones recibidas (III), la satisfacción intrínseca del trabajo (IV), y la satisfacción con la participación (V). El S20/23 ha sido diseñado para poder obtener una evaluación útil y breve de la satisfacción laboral teniendo en muy cuenta las importantes restricciones motivacionales y temporales a que puede estar expuesto el trabajo de, investigador o del consultor en contextos organizacionales sin perjuicio de mantener la calidad de la medida.

Factor 1, (satisfacción con la supervisión y la participación en la organización más item 22 y 23 de satisfacción con los beneficios y políticas de la organización) satisfacción con relaciones jerárquicas: 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23

Factor 2, satisfacción con el ambiente físico de trabajo: 6,7,8,9,10

Factor 3, (más item 4,11,12 Satisfacción con los Beneficios y Políticas de la Organización) Satisfacción intrínseca de trabajo: 1,2,3,4,5,11 y 12

Home office

Hernández (2021), argumenta, que el trabajo en casa puede ser nocivo para el bienestar emocional y físico, por la falta de interacción con otras personas, ya que esto es muy común en el home office, y esto causa estrés en los trabajadores. Muldong (2021) menciona que el e-work tiene sus propias desventajas ya que ocasiona reacciones psicológicas y emocionales importantes, lo cual posteriormente afecta la salud física y mental de las personas.

Anexo 4 Factores de riesgo psicosocial en tele trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Considero que se me brinda mayor autonomía de la que quisiera tener.					
2	La libertad individual para regular mi ritmo de trabajo generalmente me genera sobrecarga de trabajo.					
3	La falta de supervisión constante me genera pereza y desconcentración.					
4	El aislamiento físico y social me genera soledad en demasía.					
5	La falta de interacción laboral empleados-empleados y empleados-superiores hacen más largas y extenuantes las jornadas de trabajo.					
6	El ambiente del hogar no me permite concentrarme.					
7	No cuento con las instalaciones y el espacio (delimitación del espacio físico) adecuado para					

	realizar de la mejor forma mi trabajo.					
8	Horario de entrada y salida imprecisas.					
9	La constante interrupción de señal afecta el desarrollo de mi jornada laboral.					
0	Se me dificulta el uso las tic's, adaptación los nuevos equipos y sistemas.					
11	El estar revisando constantemente los correos electrónicos o las líneas de comunicación me genera ansiedad.					
12	Me genera sobrecarga la continua modernización de equipos y herramientas tecnológicas, adaptación constante y preparación en conocimientos y habilidades relacionados con estas tecnologías.					

Fuente: el artículo "Los riesgos psicosociales en el tele trabajo" de Rubbini N

*Basado en Rubbini, N. I. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica.

* Escala tipo Likert

* http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Dimensiones

Control y autonomía en el trabajo: a falta de autonomía (o del exceso de la misma).

Control y autonomía en el trabajo: 1,2,3.

Relaciones sociales: vínculos sociales en el teletrabajo

Relaciones sociales: 4 Y 5.

Flexibilidad: refiere a la organización del tiempo de trabajo

Flexibilidad: 6

Conciliación vida privada y laboral: Están incluidas en el equilibrio entre trabajo y lo que está por fuera del trabajo.

Conciliación vida laboral y vida privada: 7 y 8

Uso de las Tics : pueden marcar la intensidad en el trabajo

Uso de las Tics : 9 y 11

Competencias/exigencias: incremento y/o desarrollo de ciertas competencias específicas, solo que a veces pueden llevar a un desarrollo cultural y otras simplemente aumentar el nivel de exigencias.

Competencias/exigencias y desarrollo profesional: 10 y 12

Trayecto casa-trabajo

El trayecto hasta el puesto de trabajo puede convertirse en un factor más de estrés y ansiedad para los empleados. Se experimenta cansancio, falta de sueño, estrés y ansiedad. Uno tiene la sensación de estar perdiendo tiempo, un tiempo que no compartimos con la familia ni sirve para descansar, además esos viajes requieren previamente tener que madrugar, como también, llegar más tarde al hogar.

La conducción es una actividad que requiere de una gran concentración; algo que, en ocasiones, resulta estresante. Las carreteras congestionadas, el tráfico, los retrasos o las malas maniobras de otros conductores intensifican el mal humor.

Cuando los desplazamientos de casa al trabajo son largos, uno llega a su puesto con una carga elevada de agotamiento. Ese cansancio se va acumulando día tras día, debilitando la salud de la persona.

Asimismo, debemos añadir otros dos factores preocupantes, como son la contaminación acústica y la ambiental. Ambas dimensiones tienen también un gran impacto en nuestro bienestar.

Anexo 5 Instrumento Trayecto Hogar-Trabajo, elaboración propia.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	El trayecto en transporte público me toma más de 1 hora.					
2	Por mi entrada al trabajo tengo que tomar el transporte público a muy temprana hora.					
3	La temperatura en el transporte público resulta incomoda.					
4	Tengo que tomar dos o más rutas para llegar a mi trabajo.					
5	La comodidad del vehículo de transporte es mala.					
6	El ruido perceptible en el trayecto es abrumador.					

Calificación de las opciones de respuesta 72 Items

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1,4,23,24,25,26,27,28,30,31, 32,33,34,35,36,37,38,39,40,41, 42,43,44,45,46,47,48,49,50,51, 52,53,55,56,57, 88,89,90,91,92, 93,94,95,96,97,98,99,100,101,102, 103,104,105,106,107,108,109,110,	0	1	2	3	4
2,3,5,6,7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22, 29,54,58,59,60,61,62,63,64,65, 66,65,66,67,68,69,70,71,72,73, 74,75,76,77,78,79,80,81,82,83, 84,85,86,87,111,112,113,114,115,116, 117,118,119,120,212,122,123,124,125,1 26, 127,128.	4	3	2	1	0

Outsourcing

Reforma de la ley del outsourcing

1. Se prohíbe la subcontratación de personal.
2. Se permite la subcontratación de servicios y obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante.
3. Se solicita el registro obligatorio de empresas de subcontratación especializada en un padrón público a cargo de la STPS, previa acreditación de cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.
4. Las empresas que reciban los servicios especializados deberán responder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento.

5. Se homologan los criterios del Código Fiscal, de la Ley del ISR y la del IVA con la Ley Federal del Trabajo, para evitar simulación y defraudación fiscal.
6. Se endurecen las sanciones para el caso de incumplimiento.
7. Plazos de la Reforma:
 - 1 mes a partir de la publicación de la reforma para que la STPS emita los lineamientos para el registro de las empresas de subcontratación especializada.
 - Publicados los lineamientos, las empresas tienen 3 meses para regularizarse y transferir a sus trabajadores, reconociéndolos como propios.
 - Cada 3 años las empresas tendrán que actualizar su registro ante la STPS.
8. Se reforma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que en el Gobierno Federal ya no exista la subcontratación de personal. Se iniciará un proceso de diagnóstico en las dependencias de la Administración Pública para regularizar al personal subcontratado.

¿Y qué pasa con el outsourcing y la NOM 035?

- ❖ ¿Pasará a ser mi obligación el cumplimiento de la norma?
Con la nueva reforma de ley, los trabajadores cuya labor se relacione directamente con la función preponderante de la empresa, deberán ser contratados directamente por ésta, lo que supone un nuevo reto para la gestión de sus funciones y obligaciones, siendo una de ellas la aplicación de la norma.
- ❖ ¿Debo aplicar las mismas medidas a mis trabajadores directos que a los subcontratados? De no ser así, ¿sería recomendable?
Sí, es recomendable. Justo la reforma laboral del outsourcing busca darle los mismos derechos a los trabajadores subcontratados que a los directos.
- ❖ ¿Cómo se ven afectadas las empresas que subcontratan?
Los empleados no tienen sentido de pertenencia, lo que impacta en su productividad.
- ❖ Si tengo empleados en diferentes localizaciones, ¿con qué criterios implemento la NOM 035?

Por ejemplo si tengo obras de construcción y los obreros que se relocalizan periódicamente en diferentes obras urbanas...

La NOM no se aplica a toda la población, existe una fórmula para calcular una muestra representativa. Pero para hacer este cálculo debe contemplarse toda la plantilla de empleados de la empresa.

- ❖ ¿Quién debe identificar los factores de riesgo psicosociales en los colaboradores, outsourcing o beneficiario?

Como antes decíamos, el contratista es quien tiene el carácter de patrón de los trabajadores que acuden a los centros de trabajo de los beneficiarios.

Así pues, las empresas de outsourcing son las encargadas de implementar la NOM-035 por cada centro de trabajo. Esto significa que deberá realizar un plan de implementación apropiado para cada empresa a la que presta el servicio. El principal problema de este punto es que la empresa de outsourcing que presta el servicio a la empresa no suele tener la capacidad de entendimiento de los factores de riesgo psicosocial a los que se enfrentan los colaboradores dentro de esa empresa concreta.

Es por esto que recomendamos que ambas partes diseñen un plan de trabajo estándar para prevenir los factores de riesgo psicosocial; y que creen un comité de seguimiento del cumplimiento de las políticas implantadas.

Fuente: <https://www.holmeshr.com/blog/dudas-outsourcing-mexico/>

ACTIVIDADES	AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
	Semana 4							Semana 5							Semana 1							Semana 2							Semana 3							Semana 4							Semana 5							Semana 1							Semana 2							Semana 3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
Elaboración de la presentación de avances de Seminario de Investigación																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											