

Factores que Inciden en el Rendimiento Laboral en Profesores del Nivel Medio Superior y Superior durante las Clases en Línea.

Carolina Solís Peña¹, Valentín Lara Jiménez^{2*}, Iván Guillermo González Palomo³,
Jhonathan Cuellar Celestino⁴.

^{1,2,3,4} Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Ciencias Químicas, Nuevo León, México.
Valentin_lar@hotmail.com*

Abstract

Currently, due to the recent COVID-19 contingency, the work activity has evolved and has had to adapt to new work modalities. These new modalities have caused mental health problems. In this research, it is determined whether the worker's own characteristics, burn out and the characteristics of the work area are the factors that affect work performance in higher and middle-level teachers during online classes.

The measurement instrument was applied to a sample taking into account the quantitative and qualitative characteristics of the subject of study, highlighting gender, age, level of studies, and the area where classes are taught.

This research contributes to knowledge by defining strategies for teacher performance, concluding that the human resource that performs the teaching work, regardless of the modality of the class, is fundamental. The subject of the study does not show signs of exhaustion or physical discomfort due to the distance modality, while the characteristics of the worker, in this case, the teacher, are what really impact his performance.

Keyword

job performance, burnout, stress, teacher, online classes.

Resumen

En la actualidad, por la reciente contingencia COVID-19, la actividad laboral ha evolucionado y se ha tenido que adaptar a nuevas modalidades de trabajo. Estas nuevas modalidades han provocado problemas de salud mental. Esta investigación determina si las características propias del trabajador, el burnout y las características del área de trabajo son los factores que inciden en el rendimiento laboral en profesores del nivel superior y medio superior durante las clases en línea.

Se aplicó el instrumento de medición a una muestra tomando en cuenta características cuantitativas y cualitativas del sujeto de estudio, destacando género, edad, nivel de estudios y en área donde se imparten las clases.

Esta investigación contribuye al conocimiento definiendo estrategias para el rendimiento de los trabajadores docentes, concluyendo que es fundamental el recurso humano que realiza la labor docente, independiente a la modalidad de la clase. El sujeto de estudio no presenta indicios de burn out o de malestar físico por la modalidad remota, mientras que las características propias del trabajador en este caso docente son aquellas que impactan realmente en su desempeño.

Palabras clave

rendimiento laboral, burn out, estrés, docente, clases en línea.

1. Introducción

La crisis de Salud COVID-19 ha transformado la vida de los individuos de todo el mundo. Esta transformación ha consistido en dejar de laborar de manera presencial para hacerlo de manera remota (OECD, 2021).

En México según el índice Global de Productividad Laboral de la Economía con base en horas trabajadas disminuyó .7% en el trimestre enero-marzo 2021, frente al trimestre previo, con cifras ajustadas por la estacionalidad. Si analizamos por grupos de actividad económica, la productividad laboral en las actividades primarias decreció .9%, mientras que en las terciarias creció .4% en el mismo lapso (INEGI, 2021).

Esta baja de productividad ya existía antes del COVID-19, Trucco Burrows (2004), menciona que “los problemas de salud mental son comunes en la población general constituyendo una de las causas más frecuentes de incapacidad y pérdidas de días de trabajo y de productividad

El consejo de la OIT aprobó el 25 de marzo del 2010 un nuevo listado de enfermedades profesionales, en el que, “por primera vez se han incluido de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y de comportamiento” (OIT, 2010).

Aproximadamente un 14% de la carga global de las enfermedades a nivel mundial puede ser atribuida a trastornos neuropsiquiátricos, la mayoría debido a enfermedades de naturaleza crónica como por ejemplo la depresión (Prince, 2007).

Según los datos recopilados por Bones (2010), “La prevalencia de problemas de salud mental es mayor en mujeres (24.6%) que en hombres (14.7%)” (p.389). Asimismo, en los resultados del análisis “se observa que las personas con peores condiciones socioeconómicas presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental (sin estudios o primarios: 16.7% hombres, 29.1% mujeres)” (p.391). A su vez Bones et al., agrega que “entre las personas que trabajan, presentan mayor prevalencia de problemas de salud mental los que tienen contratos laborales precarios (temporales o sin contrato) y las personas que tienen mayor nivel de estrés relacionado al trabajo (21.7% hombres y 30.6% mujeres)” (p.391).

Por otro lado, en cuanto a variables relacionadas con la vida laboral se ha determinado que hay mayor prevalencia a problemas mentales en las personas con baja laboral, jubilados y pensionistas, como se pudo identificar en los datos recuperados por Bones et al., (2010) en donde el 27.9% son hombres y el 30.2% son mujeres.

Una de las principales enfermedades que afectan a los trabajadores es la depresión. Cuando existe una recurrencia depresiva, esta afecta directamente al rendimiento socio laboral, referido tanto la eficacia en la realización de tareas como en la aparición de conductas de aislamiento y frecuentes conflictos interpersonales. En el trabajo las personas con depresión generalmente están desmotivadas, mantienen siempre deseos de abandonar el trabajo, no tienen una buena relación laboral y tienen disminución en su rendimiento, capacidad de concentración y eficacia (Gimeno , et al., 2001).

Huang, Han, Luo, Ren & Zhou (2020) mencionan lo siguiente, en los estudios realizados a el personal de salud de primera línea en un hospital de China, los cuales fueron efectuados desde el 7 hasta el 14 de febrero del 2020 a una muestra de 246 participantes y en donde se les aplico una autoevaluación de escala para la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático. Los resultados obtenidos en el factor de ansiedad, muestra que el 23.04% del personal médico presentaba ansiedad; Manifestando un 2.17% ansiedad severa, 4.78% moderada y 16.09% leve. El estudio a su vez destaca que la ansiedad en mujeres es más alta que en hombres. Por otro lado, con respecto al trastorno de estrés en el personal del departamento de salud, los datos obtenidos fueron de un

total de 27.39% (63/230) del cual de igual manera el personal femenino presentó más estrés que el masculino.

De igual manera Juárez (2020), nos muestra en estudios realizados al personal médico que esta profesión estaba expuesta a estresores esto debido a “las altas cargas de trabajo, el bajo apoyo social, demandas emocionales y físicas, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, liderazgo negativo, violencia laboral, falta de equipos y materiales, horarios y jornada prolongadas, entre otros”.

Y tras ser afectados por la pandemia, cabe recalcar que todos estos factores han aumentado, esto debido en gran parte por las condiciones propias de esta crisis sanitaria, como Juárez (2020) señala: El temor por el bienestar propio o de familia y compañeros, falta de equipo de protección personal, aislamiento, falta de apoyo social o de tejido social, tensión entre los protocolos de seguridad establecidos y el deseo de cuidar o ayudar a personas, dificultades para mantener estilos de vida saludables, aumento de exposición a la estigma social, discriminación e incluso violencia por otras personas. La misma OIT señala que las reacciones comunes a estos factores se traducen en estrés negativo, estado de ánimo bajo, baja motivación, mayor fatiga y repercusiones en la depresión, ansiedad y otros efectos graves en la salud mental (OIT , 2020)

Debido a lo mencionado en el párrafo anterior, el sujeto de estudio analizado desarrollo el burn out, el cual según la OMS (2019, como se cita en (Juarez, 2020)) definió como: Un síndrome que resulta de estresores crónicos del trabajo que no han sido afrontados exitosamente. Se encuentra caracterizado por tres dimensiones: 1) sentimientos de deterioro de energía o agotamiento, 2) distanciamiento mental del trabajo o sentimientos negativos o indiferencia relacionada al trabajo; y 3) eficacia profesional reducida.

Según Wang, Pan, & Wan, (2020) en otras investigaciones a la población general de China, en donde se manifiesta que el nivel educativo de las personas es un factor determinante para establecer el grado de estrés que tendrá; los estudios indican que a mayor nivel educativo se tenga mayor es el grado de distrés, esto debido a una mayor conciencia de los riesgos a las que se pueden tener.

Por otro lado, en México, el personal dedicado a la prestación de un servicio, en donde destacan los docentes desarrollan enfermedades como la gastritis, colitis y parálisis facial, esto producto del estrés en el trabajo. El ataque a los problemas que se mencionan en este párrafo es de gran importancia debido a que disminuyen la productividad laboral y por lo tanto la competitividad de las organizaciones (WMCMF, 2021).

Investigaciones realizadas con sujeto de estudio el docente universitario hidalguense con respecto al nivel de estrés, muestran que el docente a pesar de sentirse “agotado” no percibió el estrés, por lo cual se puede concluir que el agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal no tienen un impacto en la percepción del docente por lo cual se considera que los docentes desarrollaron la capacidad de ser resilientes (Enciso & Ramirez, 2022).

En contraste Gómez (2002) se indica que, con el cambio de la actividad presencial en casa, los trabajadores han tenido que optar por adecuar sus casas como sus nuevas estaciones del trabajo y debido a la falta de recursos, han desarrollado sus trabajos en lugares no adecuados con falta iluminación y posturas inadecuadas que se tiene por horas, lo cual a la larga tiene un impacto negativo en su rendimiento.

Al igual que Gómez, el estudio realizado por Verastegui (2021) se plantea que la carga laboral en tiempos de pandemia (COVID-19), es un factor de estrés que impacta a la enseñanza remota, que debe de considerarse para no bajar la calidad del servicio prestada.

De acuerdo a lo mencionado esta investigación considera que es importante el rendimiento laboral de los docentes tomando como factores: características propias del trabajador, características propias del

puesto de trabajo, condiciones del área laboral y el burn out y a partir de la recolección de información y análisis de esta emitir una recomendación para mantener o mejora el rendimiento laboral del sujeto de estudio.

2. Marco Teórico

Son numerosos e importantes los motivos por los que debemos prestar atención a los problemas de salud mental en el trabajo. El incremento de su frecuencia, los efectos para la salud de los trabajadores, así como la interacción con la organización laboral, aumentando el absentismo con un importante costo tanto humano como económico. Los costos totales de una enfermedad incluyen no sólo los costos directos e indirectos, sino también los denominados costos intangibles, que incluyen el sufrimiento experimentado por el paciente y su familia (Mingote , del Pino , Sanchez, Galvez, & Gutierrez , 2011).

La economía sanitaria es uno de los temas de mayor alcance mundial, esto debido a que se pierde el potencial de aquellas personas que tienen un trastorno mental y que no cuentan con los recursos para poder obtener la atención debida, por lo cual aquellos que se dedican al control del gasto sanitario insisten en mandar recursos para proporcionar la atención adecuada (Mingote & Núñez, 2011).

Las profesiones que se dedican a prestar un servicio, como es el caso del personal docente y/o medico generan un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades (Bustamante, Bustamante, González, & Bustamante, 2016). Lo mencionado anteriormente trae como consecuencia el burnout el cual aparece con frecuencia, en los profesionales más comprometidos, los cuales trabajan más intensamente ante la presión y demandas de su trabajo, poniendo en segundo término sus intereses. En otras palabras, se trata de un desequilibrio entre el trabajo y su vida personal (Gil-Monte, 2005).

Un docente que presente el Síndrome de Desgaste Profesional, solo quiere que llegue cuanto antes la hora de finalización de la jornada laboral para irse de la institución educativa, porque no encuentra motivaciones en su trabajo y porque considera que nadie, ni sus propios compañeros, valoran lo que hace. Cuando una persona presenta el síndrome, se puede observar una disminución del compromiso que presentaba con el trabajo. Así el denominado síndrome, desgasta de tal manera al docente que lo sufre, donde al final, su autoestima se ve afectada y mantiene una actitud fría e impersonal hacia sus estudiantes, lo cual puede afectar la calidad de la enseñanza en una organización educativa, esto se puede traducir en una disminución del rendimiento productivo de la organización (Bustamante, Bustamante, González, & Bustamante, 2016).

El estrés no es un fenómeno reciente ha existido siempre y está íntimamente relacionado con la vida del ser humano. Selye (1973), define el estrés como “la respuesta no específica de un cuerpo a cualquier demanda que sobre el cuerpo se ejerce” Si bien, una cierta medida de estrés es indispensable para la salud y la capacidad productiva. El estrés como respuesta, puede producir efectos positivos o negativos El umbral del estrés es el punto máximo de tolerancia de estrés. Superado ese límite, el rendimiento decae y la continuidad de ese estado es sumamente peligroso para el individuo afectado teniendo como consecuencia el burnout el cual, como definición, se tiene que "es una reacción psicológica, emocional, cognitiva y conductual ante ciertos estímulos que pueden resultar demandantes o agobiantes para una persona en su campo de trabajo" (Macías, Báez, Maldonado, Limón, & Tlapa, 2019). Este es uno de los principales problemas relacionados con el trabajo de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), y México se encuentra en el primer lugar con esta condición donde el 75% de los trabajadores sufren de estrés (Forbes México, 2017).

De acuerdo al IMSS (IMSS, s.f.), existen 5 posibles causas que provocan o aumentan el estrés: trabajo, finanzas personales, violencia, tráfico vehicular y los problemas de pareja o familiares. Además, define al estrés laboral como: Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

Como menciona Aguado (2013) La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que estrés laboral es “un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades”. (p.261).

Para Retamal et al. (2015) el estrés es una de las consecuencias de las condiciones adversas en el lugar de trabajo y esta relación ha sido documentada por diversas investigaciones. El estrés percibido es una particular manifestación del estrés, el cual se caracteriza por el grado en que las situaciones de la vida se perciben como impredecibles e incontrolables, y por tanto se valoran como estresantes. Este estrés agudo surge a partir de la evaluación cognitiva que realiza el sujeto del suceso como de los recursos propios para afrontar dicha situación, la que es considerada como amenazante. En ese sentido, las condiciones organizacionales pudieran ser interpretadas como estresores en la medida que se les otorga una connotación negativa a la cual el trabajador no puede hacer frente. (p. 59).

Ceballos et al. (2015), afirman que, para poder explicar las situaciones de estrés desarrolladas en el trabajo, Robert Karasek, en 1979, diseña un modelo de evaluación del estrés laboral denominado Modelo Demanda-Control, el cual establece que este tipo de estrés es resultante del desequilibrio entre demandas psicológicas y control sobre el trabajo, pudiendo ocasionar consecuencias nocivas a la salud de los trabajadores. Señala que no sólo las demandas psicológicas que el trabajo impone definen la experiencia del estrés, sino también el grado de control que los trabajadores tienen en su tarea, lo que funciona como un mecanismo moderador de tales demandas. De esta forma, el estrés laboral surgiría en aquellas actividades cuyas exigencias del trabajo son elevadas y la oportunidad de control es escasa.

Actualmente, se calcula que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales (Bustamante, Bustamante, González, & Bustamante, 2016).

A su vez Schaufeli & Enzmann (1998) afirman que: Los reportes en la literatura a nivel mundial lo consideran como uno de los principales síndromes que afecta la salud de los trabajadores, siendo la docencia la segunda con mayor prevalencia 27 por ciento solo después de las profesiones dedicadas a los servicios de salud.

De acuerdo a lo mencionado en el marco teórico la presente Investigación tiene como objetivo determinar los factores que inciden en el rendimiento laboral en profesores del nivel superior y media superior durante las clases en línea, presentadas en la figura 1 con autores que respaldan las variables.

Las hipótesis de la Investigación planteadas en la investigación se presentan a continuación:

H1: Las características propias del trabajador tienen una incidencia en el rendimiento laboral en profesores del nivel medio superior y superior durante el reingreso a clases.

H2: El burn out incide en el rendimiento laboral en profesores del nivel medio superior y superior durante el reingreso a clases.

H3: Las características del área de trabajo tienen una incidencia en el rendimiento laboral en profesores del nivel medio superior y superior durante el reingreso a clases.

H4: Las características propias del puesto de trabajo tienen una incidencia en profesores del nivel medio superior y superior durante el reingreso a clases.

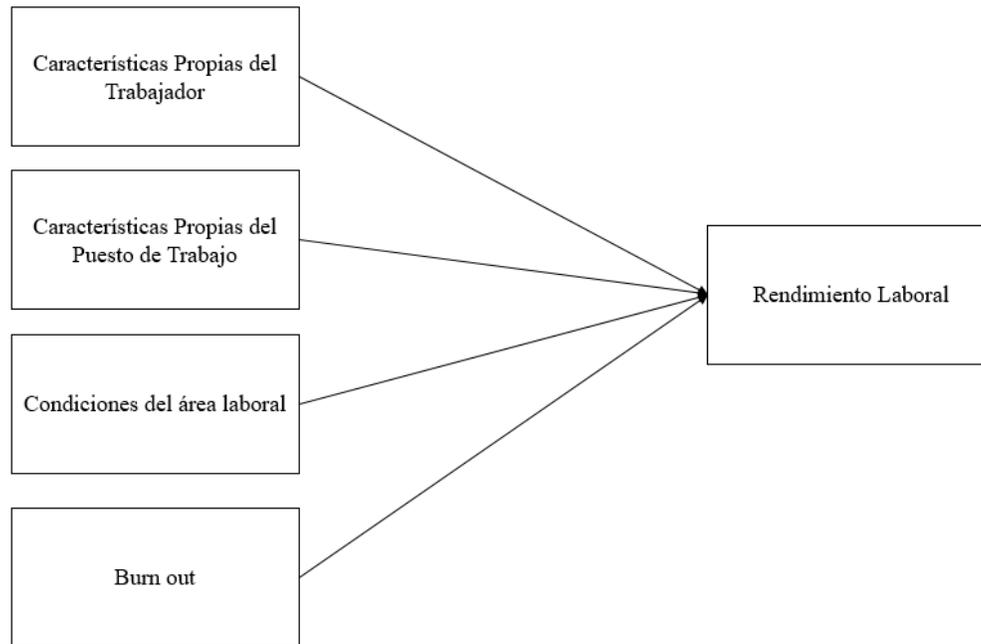


Figura 1. Modelo Gráfico de las Hipótesis Planteadas

3. Metodología

El tipo de investigación para este estudio es de carácter cuantitativo, exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo (Zorrilla, 1985). Se utilizó como instrumento de medición una encuesta, la cual está integrada por un apartado que recaba información del sujeto de estudio y cuatro apartados que hablan de las variables independientes y de la dependiente, a su vez, la escala utilizada en el instrumento es Liker de 5 puntos (Guil, 2006). El sujeto de estudio son profesores de educación media, y superior.

Para probar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, la cual consistió en la aplicación del instrumento a 50 sujetos de estudio. Al obtener los resultados se usó el alpha de Cronbach para calcular la correlación de cada reactivo o ítem de cada variable con el grupo de la variable dependiente, resultando una cantidad de coeficiente de correlación.

En la tabla 1 se puede observar que inicialmente se contaba con 29 ítems que median las variables del problema de investigación, al realizar el análisis del alpha de Cronbach se concluyó que era necesario eliminar los siguientes ítems B13, CT19 y CL2 ya que no se correlacionaban; al eliminarlos el instrumento quedó con un total de 26 ítems. Los alphas de Cronbach con los ítems eliminados se encuentran en la tabla 1, como se puede observar las 5 variables se encuentran arriba del 0.7 el cual es el valor mínimo aceptable.

Tabla 1 Resultados del alpha de Cronbach

VARIABLES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ÍTEMS CONSIDERADOS	ALPHA CRONBACH	ÍTEMS ELIMINADOS
Condiciones Laborales	CL1, CL3, CL4,CL5,CL6,CL7	0.85	CL2
Burn Out	B08, B09, B10,B11, B12, B14	0.901	B13
Características Propias del Trabajador	CT15, CT16, CT17, CT18, CT20, CT21	0.744	CT19
Características Propias del Puesto de Trabajo	CPP22, CPP23, CPP24, CPP25	0.658	-
Rendimiento Laboral	RL26, RL27, RL28, RL29	0.88	-

Se utilizó un modelo cualitativo, primeramente, esto debido a que se generó un modelo justificado con el marco teórico y posteriormente se diseñara un instrumento de medición para su aplicación en el sujeto de estudio (catedráticos de la UANL). Posteriormente se usó el método estadístico de regresión lineal múltiple, el cual busca la relación entre las variables independientes y la dependiente establecida en el modelo.

4. Resultados

Descripción del Sujeto de Estudio

El instrumento de medición fue aplicado a 201 sujetos de los cuales 111 son mujeres y 90 son hombres esto puede ser observado en el gráfico 1 y tabla 2.

Tabla 2. Distribución del Genero con respecto a los encuestados.

Distribución del Genero con respecto a los Encuestados	
Genero	Cantidad por Rubro
Mujeres	111
Hombres	90

Fuente. Elaboración propia del autor

Gráfico 1. Genero de los Encuestados



Fuente. Elaboración propia del autor con datos del SPSS.

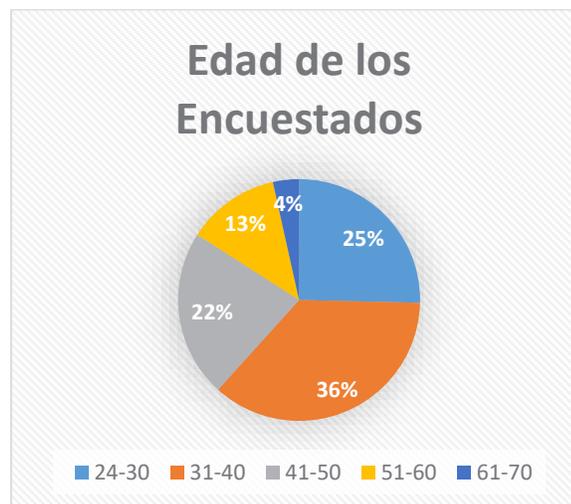
La distribución de la edad de los encuestados se encuentra en el gráfico 2 y tabla 3, en donde se puede observar que la mayor cantidad de los encuestados se encuentran entre los 31-40 años con un valor de 73 sujetos, le sigue el segmento de 24-30 años con un valor de 51 sujetos.

Tabla 3. Distribución de los Encuestados con respecto al género.

Distribución de los Encuestados con respecto al Género	
Edad	Cantidad de por Rubro
24-30	51
31-40	73
41-50	45
51-60	25
61-70	7

Fuente. Elaboración propia del autor con datos del SPSS

Gráfico 2. Edad de los Encuestados



Fuente. Elaboración propia del autor con datos del SPSS.

Además se le preguntó a los sujetos de estudio su mayor grado académico en donde se puede resaltar que la mayoría manifestó tener solamente licenciatura (96 sujetos de estudios), esto puede verse en el gráfico 3 y tabla 4.

Tabla 4. Distribucion de los Ecuestados con respecto a su grado de Estudios de los Sujetos de Estudio

Distribucion de los Ecuestados con respecto a su grado de Estudios de los Sujetos de Estudio	
Grado de Estudios	Cantidad por Rubro
Doctorado	31
Maestría	74
Licenciatura	96

Fuente. Elaboración Propia del Autor

Grafico 3. Grado de estudios de los sujetos analizados.



Fuente. Elaboración Propia del Autor.

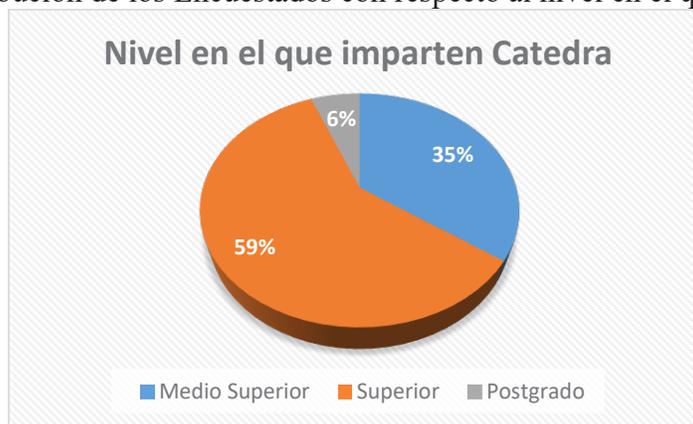
Finalmente se les pregunto en que nivel educativo se encontraban dando catedra y la gran mayoria (119 sujetos) contestaron que en el area de licenciatura, esto puede ser observado en el grafico 4 y tabla 5.

Tabla 5. Distribución de los Encuestados con respecto al nivel en el que imparte catedra

Distribución de los Encuestados con respecto al nivel en el que imparte catedra	
Nivel en el que imparte clases	Cantidad por Rubro
Medio	
Superior	70
Superior	119
Postgrado	12

Fuente. Elaboración Propia del Autor

Grafico 4. Distribución de los Encuestados con respecto al nivel en el que imparte catedra



Fuente. Elaboración Propia del Autor

Para realizar el análisis estadístico se usó el software IBM SPSS 23, usando el stepwise (pasos sucesivos). El cual arrojó como resultado un coeficiente de R^2 de 0.701 y teniendo como variables significativas “Características Propias del Trabajador y Características Propias del Puesto de Trabajo”, como se observa en la tabla 6. El modelo propuesto explica el 70.1 % de la variabilidad de los datos de la muestra.

Tabla No. 6 Coeficiente de determinación

Modelo	R	R Cuadrada	Error Estandar
1	.837 ^b	.701	.51351175

b. Independientes: (Constantes), Características Propias del Trabajo, Características Propias del Puesto de Trabajo

c. Dependiente Variable: Rendimiento Laboral

Fuente. Elaboración Propia del Autor

De acuerdo al resumen del análisis de varianza ANOVA presentado en la tabla 7 se puede observar que se rechaza la hipótesis nula, y se aprueba la alterna la cual indica que el modelo es significativo. La F de Fisher fue de 189.589, la cual al compararse con los valores preestablecidos por la F de Fisher indica que es significativa p-value de .000.

Tabla No. 7 Análisis ANOVA

ANOVA^a

Modelo	Suma de Cuadrados	df	Media de los Cuadrados	F	Sig.
1 Regresión	99.987	2	49.994	189.589	.000 ^c
Residual	42.718	162	.264		
Total	142.706	164			

a. Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

c. Predictores: (Constante), Características Propias del Trabajo, Características Propias del Puesto de Trabajo

Con respecto al análisis de significancia de las variables que tienen un impacto en el problema de investigación se usó el estadístico T-student, en esta investigación de las tres variables que se tenían como

propuestas de acuerdo al marco teórico, solo una variable resultado significativa, esto puede ser observado en la tabla 8.

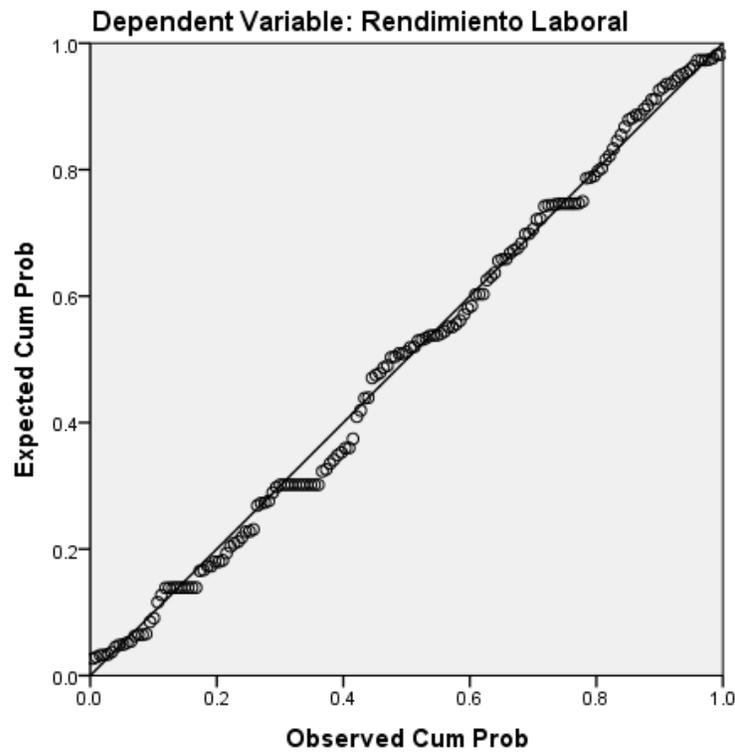
Tabla No. 8 Prueba t- Student

Coeficientes					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.
	B	Error Estándar	Beta		
1 Constante	.010	.040		.246	.806
Características Propias del Trabajo	.688	.044	.705	15.662	.000
Características Propias del Puesto de Trabajo	.276	.043	.289	6.435	.000

a. Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

A continuación, se muestra el grafico 5, el cual indica que los datos recolectados siguen una distribución normal.

Grafico 5. Distribución normal de los datos.



Fuente. Elaboración Propia del Autor

De acuerdo a los resultados mostrados se puede concluir que de las cuatro hipótesis que se tenían planteadas dos de ellas aportan al problema de investigación, construyendo la ecuación en la cual se puede observar que las características propias del trabajador y las características propias del trabajo afectan al rendimiento laboral del sujeto de estudio.

$$Y = .040 + 0.705 X_1 + .289X_2 \text{ (Ecuación 1)}$$

Donde:

Y: Rendimiento Laboral

X₁: Características Propias del Trabajador

X₂: Características Propias del Puesto de Trabajo

5. Conclusiones

Esta investigación presenta una contribución al conocimiento en lo que se refiere a estrategias para mejora el rendimiento de los trabajadores docentes. Los resultados estadísticos de esta investigación indican que el rendimiento laboral de los profesores se ve afectado por las características propias del trabajador así como las características del puesto de trabajo, lo cual es sustentado por las investigaciones realizadas por Gil (2005), quien indica que aquellos profesionales comprometidos son los que sienten más presión por cumplir su trabajo y satisfacer las necesidades de sus clientes; dentro de sus características mencionan que son celosos de su trabajo por lo cual no piden apoyo a otros y se sobre esfuerzan por cumplir los métricos de la institución; Para el caso de la otra variable independiente significativa se tienen los estudios de Verastegui (2020), Gómez (2002), WMCMF (2021), Wang, Pan & Wan (2020) y Juárez (2020), quienes indican que las características propias del puesto de trabajo (demandan o no el servicio de urgencia), se tendrá impacto en el rendimiento de los trabajadores.

A partir de la encuesta aplicada y de los datos recolectados el docente manifestó no presentar algún síntoma de burn out o de malestar físico por trabajar en casa, sin embargo, es necesario destacar que las características propias del trabajador en este caso docente son aquellas que impactan realmente en su rendimiento laboral (Las características propias del trabajador como lo menciona Gil (2005), son aquellas que hacen referencia a como con lleva su trabajo con su vida propia en este caso que tan responsable, aprensivo, celoso, dedicado con respecto a su trabajo son las consideradas), como puede observarse en la ecuación el impacto de esta variable independiente es mayor con respecto a la otra que resultado significativa (X₂) la cual hace referencia a las características propias del puesto de trabajo, en este caso se puede considerar que tan demandante es el trabajo del profesionista, tiempos de reacción, a mayor urgencia mayor será su rendimiento laboral si lo consideramos como un indicador.

Como líneas de Investigación futura, se considera replantear el modelo observando un modelo de ecuaciones estructurales en donde se tengan los factores X₁ y X₂ y X₃ como variables que ocasionan el Burnout (X₄) y el impacto de este en el rendimiento Laboral.

Referencias

Actitud . (02 de 10 de 2021). Obtenido de <https://www.significados.com/actitud/>

Batiz, A., Aguado, J., & Quintana, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 259-275.

- Bones, K., Perez , K., Rodriguez, M., Borell, C., & Obiols, J. (2010). Prevalencia de problemas de salud mental y su asociación con variables socioeconómicas de trabajo y de salud: resultados de la encuesta Nacional de Salud de España. *Psicothema*, 389-395.
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Med Segur Trab (Internet)*, 111-121.
- Ceballos, P., Rolo, G., E, H., Díaz, D., Paravic, T., & Burgos, M. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermera/os en unidades críticas. . *Latino-Am Enfermagem*, 315-322.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogota: Mac Graw Hill.
- Enciso, J., & Ramirez, T. (2022). Capitalismo cognitivo y estrés laboral: la salud en las universidades hidalguenses. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHu*, 16-24.
- Fernández, P. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio*, vol. 13, núm. 25,, 111-124.
- Forbes México. (2017). Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 159-165.
- Garbin, C., Saliba, N., dos Santos, R., do Prado, R., & Ispier, A. (2012). Burnout en estudiantes de odontología: evaluación a través mbi – versión estudiantes. *Med Segur Trab (Internet)*, 327-334.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. *Madrid: Pirámide*.
- Gimeno , D., Benavides , F., Benach, J., Jarque , S., Cambra, S., & Devesa, J. (2001). Transtornos afectivos en la población laboral ¿Un problema emergente en salud laboral? *Med Clin*, 493-495. doi:[https://doi.org/10.1016/S0025-7753\(01\)71883-0](https://doi.org/10.1016/S0025-7753(01)71883-0)
- gob.mx. (2016). *Descifr3mo5*. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/280081/descifremos15-2.pdf>
- Gomez . (2002). Factores posturales laborales de riesgo para la salud. *Fisioterapia*, 23-32.
- Guil, M. (2006). Escala Mixta Likert- Thurstone. *Andaluza de Ciencias Sociales*, 81-95.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). Síndrome de Burnout: una aproximación a su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Int Nuev Gest Organ*, 50-68.
- Houtman, Jettwghoff, & Cedillo. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Protección de la Salud de los Trabajadores . *Serie No. 6. WHO* .
- Huang, J., Han, M., Luo , T., Ren, A., & Zhou, X. (2020). Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*.
- IMSS. (s.f.). *Estrés Laboral*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

- INEGI. (08 de Septiembre de 2021). *INEGI*. Obtenido de INEGI: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/ipl/ipl2021_06.pdf
- J, A., A, B., & S., Q. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. . *Med Segur Trab* , 59(231):259-275.
- Juarez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*, 432-440.
- Koutsimani, Montgomery, & Georganta. (2019). *frontiers in Psychology*. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- M., F. (1974). Staff Burn-out. *J Soc Issues* , 159-166.
- M., V. (2006). Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo o Burnout: Consecuencias, Evaluación y Prevención. *Tesis de maestría*. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Macías, Báez, Maldonado, Limón, & Tlapa. (2019). Burn Out Syndrome in Middle and Senior Management in the Industrial Manufacturing Sector of Mexico. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph16081467>
- Míngote , J., del Pino , P., Sanchez, R., Galvez, M., & Gutierrez , M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Salud del Trabajo*. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
- Míngote , J., Galvez , M., Del Pino, P., & Gutierrez, M. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. *Med Seg TR*, 41-45.
- Míngote, J., & Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1-262.
- OECD. (2021). *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data*.
- OIT . (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- OIT. (2010). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125164.pdf
- OMS. (2021). *Depresión*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Oseada, E. (2020). *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del cono norte*. Lima Perú.
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas- Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: Esic.
- Prince, M. (2007). No health without mental health. *Lancet*, 859-877.

- Retamal, M., Godoy, K., Cabrera, R., & Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Segur Trab (Internet)*, 57-67.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. : Taylor & Francis. London: Taylor and Francis.
- Stecher, A. (2014). El campo de la investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea. . *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*.
- Trucco Burrows, M. (2004). El estrés y la salud mental en el trabajo: documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. *Documento de Trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad.*, 185-188.
- UNAM. (2019). *Boletín UNAM*. Obtenido de 15 de cada 100 mexicanos padecen depresión: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2019_455.html
- Verastegui, V., & Vales, J. (2021). Carga Laboral docente en tiempos de pandemia, factor de estrés y su impacto en la enseñanza remota. *Formación docente*.
- Wang, C., Pan, R., & Wan, X. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. . *Int J Environ Res Public Health*.
- WMCMF. (12 de Junio de 2021). *Web del Maestro*. Obtenido de Web del Maestro: <https://webdelmaestrocmf.com/portal/estas-son-las-enfermedades-que-mas-afectan-a-los-docentes-oseo-muscular-paralisis-facial-insuficiencia-venosa-psiquicas-y-nerviosas/>
- World Health Organization*. (2020). Obtenido de <https://www.who.int/>
- Zorrilla, S. (1985). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. México: Oceano.