

## Aversión al retorno al trabajo por miedo al COVID19 en el sector educativo de Tamaulipas - México

### *Aversion to return to work due to fear of COVID19 in the education sector in Tamaulipas - Mexico*

  Mónica Lorena Sánchez Limón | Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

  Maryed Guadalupe Jasso Sampablo | Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

  Edwin Jair Garibay Hernández | Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

  Julio César Castañón Rodríguez | Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

Fecha de recepción: 24.10.2022

Fecha de aprobación: 06.12.2022

Fecha de publicación: 30.06.2023

Cómo citar: Sánchez, M., Jasso, M., Garibay, E., y Castañón, J. (2023). Aversión al retorno al trabajo por miedo al COVID19 en el sector educativo de Tamaulipas - México. *Revista científica digital de educación. Eduser 10* (1), 18-31.

<https://doi.org/10.18050/eduser.v10n1a2>

Autor de correspondencia: Mónica Lorena Sánchez Limón

#### Abstract

In recent years the world was affected by the COVID 19 pandemic, which forced to change the way in which the economy operated during the contingency, and with it the dynamics of work. The present research has the objective of determining the effects of the fear of COVID 19 on the return to work in the educational sector of Tamaulipa. A sample of 200 workers from the educational sector in the municipalities of Altamira, El Mante, Madero, Reynosa, Tampico, Valle Hermoso and Victoria was collected. The results showed that there is a negative relationship between fear of COVID 19 and return to work. It is concluded that fear was the main factor that generated aversion to returning to work in the educational sector of Tamaulipas, accompanied by the physical consequences of the disease and major problems such as psychological disorders. This negatively affected the return to work spaces.

**Keywords:** work attitude; work sociology; quality at work.

#### Resumen

En los últimos años el mundo se vio afectado por la pandemia por COVID 19, la cual obligó a cambiar la forma en la que operó la economía durante la contingencia, y con ello la dinámica de trabajo. La presente investigación se traza como objetivo determinar los efectos del miedo al Covid 19 en el retorno al trabajo en el sector educativo de Tamaulipa, México. Se recolectó una muestra de 200 trabajadores del sector educativo de los municipios Altamira, el Mante, Madero, Reynosa, Tampico, Valle Hermoso y Victoria. Los resultados mostraron que existe una relación negativa entre el miedo por COVID 19 y el retorno laboral. Se concluye que el miedo fue el principal factor que generaba aversión al retorno al trabajo en el sector educativo de Tamaulipas, acompañado de las secuelas físicas de la enfermedad y problemas mayores como trastornos psicológicos. Esto afectó de manera negativa el retorno a los espacios laborales.

**Palabras clave:** actitud laboral; sociología laboral; calidad en el trabajo.

## INTRODUCCIÓN

La COVID-19 desde sus inicios a nivel mundial, y en particular en México ha afectado en todos los ámbitos, desde lo económico, social y ambiental, en particular a nivel organizacional. Afectó de manera relevante la economía, y ha tenido distintas repercusiones en los trabajadores, las cuales han sido objeto de muy variados estudios, sin embargo, en la presente investigación se abordó como cierto tipo de fenómeno el miedo al COVID y cómo esto influye en el retorno al trabajo.

El miedo ha sido considerado por Quintana (1998) como la emoción que se desencadena en una situación percibida como peligrosa, aunque no necesariamente es algo real, pero el individuo que lo siente lo reconoce como tal, y se puede activar por distintas formas, un escenario caótico o un suceso inesperado. De acuerdo con la última edición de la “Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVIED)”, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), los estudiantes en el rango de edad de 3 a los 29 años fueron de 33.6 millones en el ciclo 2019-2020, sin embargo, aproximadamente 730 mil no lograron terminar dicho ciclo escolar, visto por nivel educativo la secundaria fue el nivel con una mayor deserción escolar, con 219,200 casos, seguido por la educación media con 181,300, luego la educación primaria con 146,100, preescolar con 98,200 y, por último, 89,900 alumnos de educación superior no consiguieron terminar dicho nivel.

Dicha pandemia afectó tanto a los docentes como a los alumnos, provocando consecuencias en las organizaciones, como: estrés, agotamiento laboral, miedo a retornar al trabajo, la insatisfacción laboral y el abandono del trabajo (Limón et al., 2022). Así también, es causa de la deserción del personal en las empresas, por los daños psicológicos causados por la pandemia del COVID-19 (Sánchez, et al., 2022).

Ahora enfocados en los docentes, en la “Encuesta mensual de servicios” también realizada por el INEGI, se observa que el personal activo se redujo en un 6.2% en septiembre del 2021, a diferencia del mes de octubre del mismo año, se vio una disminución de sus ingresos del 0.6% en el mismo mes, y ante dicha problemática, se ha

planteado determinar los efectos generados por el miedo al Covid 19 en el retorno al trabajo en el sector educativo de Tamaulipas.

Ante ello, la atención a la salud mental se convirtió en una de las prioridades de atención, al reconocerse su efecto en el desempeño de los individuos. Uno de los efectos que generó en las personas esta pandemia fue el miedo, una característica en las personas, que según afirmó Quintana (1998), es la emoción en defensa ante un peligro inminente, esto aunado a la inestabilidad generada por los cambios en las modalidades de trabajo.

Durante la pandemia, se crearon estados de alerta en las personas por temor a una infección, y estos fueron desde el pánico a contagiarse, hasta poder infectar a familiares, amigos, compañeros de trabajo y personas cercanas al individuo, en razón de ello, se plantea como objetivo determinar los efectos del miedo al Covid 19 en el retorno al trabajo en el sector educativo de Tamaulipas.

Considerando las repercusiones del Miedo por el Covid-19, Monterrosa et al. (2020) señalan que el miedo al COVID-19, es el temor por contagiarse e infectar a personas cercanas y provocar la muerte por causa de la infección, puede generar un impacto psiquiátrico en las personas por una acumulación de estrés, ansiedad, insomnio e inclusive la depresión. Todo ello repercute en las actividades laborales del personal en forma de ausencias, retardos, un bajo desempeño y actitudes decadentes de las personas.

Una de las variables significativas derivadas del miedo al COVID y de la cual se ha hecho mención en repetidas ocasiones es el estrés, y las actitudes que los individuos adoptan a través de las cargas de estrés (Pérez, s/f). Este se presenta de dos formas: i) estrés agudo, que desaparece rápidamente y puede sentirse cuando presiona los frenos o en una pelea, ayuda a controlar las situaciones peligrosas; ii) estrés crónico, dura por un tiempo prolongado, se puede causar por ejemplo por un problema económico, una relación insatisfactoria o problemas laborales, en sí continúa por semanas o meses.

Por otro lado, derivado del miedo se puede generar ansiedad, sentimiento que provoca temor o inquietud, y esta puede provocar preocupación de contraer una enfermedad grave, así mismo, una preocupación excesiva en las personas, a

pesar de no padecer ningún síntoma físico, el individuo requiere comprobar continuamente que no presenta síntomas, debido a la propia contingencia los individuos temen contraer COVID-19 pese a que ponen en práctica las medidas preventivas de seguridad.

Como afirmaron Lu et al. (2020), el miedo es un mecanismo de defensa y preparación para dar una respuesta a eventos potencialmente amenazantes, no obstante, cuando es crónico o irracional, se torna en un componente clave para el apareamiento de varios trastornos psiquiátricos.

La muerte, por lo general, provoca emociones negativas, ya que comúnmente se asocia con la tristeza, el dolor, una pérdida, o el final de una vida, y no es un tema del que sea fácil hablar (Limonero, 1997). Si bien, es algo inevitable, genera distintas emociones, dependiendo del tipo de muerte. La covid-19, ocasiona sufrimiento en las personas contagiadas y un sentimiento de angustia, presintiendo el posible fin de su existencia.

En estos escenarios, es pertinente diferenciar el miedo de la ansiedad, el primero tiene un enfoque específico, es episódico y disminuye o desaparece cuando el peligro se aleja, mientras que con la ansiedad sería como tener miedo a algo, sin saber exactamente a que (Tomás-Sábado, 2016).

Aunque pudieran ser emociones similares, Tomás-Sábado (2016) plantea que el miedo se diferencia de la ansiedad en los siguientes aspectos: i) en el primero la emoción y el peligro tienen una relación que es comprensible, mientras que en la ansiedad dicha relación puede ser indeterminada; ii) el miedo dura poco tiempo mientras que la ansiedad se puede prolongar indefinidamente; iii) además de que en él mido el peligro puede ser identificado mientras que con la ansiedad no; iv) la ansiedad puede no desaparecer incluso si el peligro percibido desaparece, además de que el peligro inminente suele ser inexistente; por último v) el miedo puede circunscribirse a un área específica y la ansiedad, por su parte, no tiene límites claros.

En cuanto a la ansiedad ante la muerte, Lonetto y Templer (1986) plantean tres determinantes fundamentales: i) estado de salud psicológica; ii) experiencias personales relacionadas con la muerte; y, iii) de tipo existencial, que se encuentra

relacionado con la idea de cómo encaja uno en el mundo y el significado que se le atribuye a la vida y la muerte.

Al respecto, Valero et al. (2020) afirman que el temor y la ansiedad están presentes ante una nueva enfermedad, y esto podría resultar abrumador y generar emociones fuertes. Se han visto reacciones negativas a cierta porción de la población, que no van solo de síntomas físicos, ya que se han visto variaciones en las emociones de los individuos. En palabras de Bauman (2005) el miedo es más temible cuando es difuso, disperso, poco claro; cuando flota libre, sin vínculos, sin anclas, sin hogar, ni causa nítidos; cuando nos ronda sin ton ni son; cuando la amenaza que deberíamos temer puede ser entrevista en todas partes, pero resulta imposible de ver en ningún lugar concreto. –Miedo– es el nombre que damos a nuestra incertidumbre; a nuestra ignorancia con respecto a la amenaza.

A esto se suman las distorsiones cognitivas más comunes frente a la pandemia, como es la visión catastrófica, debido a que la mayoría de los sujetos catalogan a la enfermedad como extremadamente grave y peligrosa, de la cual no existe cura, control, ni salvación (Chapa & Pérez, 2021).

Lo anterior conlleva a pensar que el miedo al Covid-19, en gran parte, es porque es algo que desconocemos, una enfermedad de la que no se tiene precedentes, que se muestra como una enfermedad mortal, esto lógicamente ocasiona repercusiones en las personas.

El miedo al COVID-19 ha provocado, entre otras consecuencias, la alteración de las rutinas diarias, un aumento de las dificultades financieras, la sobrecarga de información y la incertidumbre sobre el futuro, que ha llevado al factor de riesgo de depresión y conductas suicidas en algunas personas, al lograr afectar su salud mental y derivar o desarrollar ciertos trastornos.

De acuerdo con Snell Jr. & Finney (1998) el miedo que una enfermedad provoca en la sociedad se deriva de la poca información con respecto a ella. La fácil expansión de COVID-19 puede causar agitación social y afecciones a la salud mental de los individuos, como: cambios en la personalidad, generación o mayor facilidad de adquirir adicciones, desbalances alimenticios, cambios en el afrontamiento, las creencias e inclusive afectar su factor de adaptación psicológica, la

cual Builes et al., (2017) define como un proceso de relación recíproca del individuo con el entorno, de Intermodificación (dialéctica), que tiene en cuenta al resolver las tensiones existenciales la búsqueda de un vivir bien (armonía), más allá de solo el equilibrio.

Por su parte, Llorente (2020) señala que la incertidumbre sobre la evolución de la pandemia puede asociarse con una falta de confianza y seguridad sobre los hechos que acontecen. Mientras que Sandín et al. (2020) explican cuáles son los miedos provocados por el coronavirus, como el miedo al contagio del virus y con ella la muerte.

Otro tema de interés en el análisis es la reintegración al trabajo presencial e *intención de rotar*. En primera instancia, resalta el ausentismo laboral, entendido como una falta en la asistencia al trabajo o a las actividades laborales. Este tiene un historial desde 1932, por los autores Kornhauser y Sharp quienes examinaron la relación entre las actitudes de empleados de la organización y el ausentismo (Johns, 2006). La ausencia y asistencia del trabajador retrata también la relación existente entre el empleado y la organización, ya que el comportamiento puede ser interpretado de diversas maneras (Johns, 2006), es decir, desde un punto sociológico, implica el análisis de la sociedad humana, se habla también de un sistema de recompensas o compensación en el cual el trabajo y el ocio se vinculan con la economía.

Se ven implicados también los conflictos laborales en los cuales se relaciona el trabajador y el cual habla de las relaciones laborales del empleado, asimismo nos encontramos con uno de los factores el cual en la actualidad ha cobrado mayor relevancia debido a la participación que se ha visto en trabajadores dentro de las organizaciones y el cual se ha podido observar la gran influencia que ha tenido en esta investigación y que va implicada también con una de las consecuencias derivadas de la infección de COVID. Se habla del estrés, el cual como parte de una de las diversas maneras que se pueden manifestar en la relación entre el trabajador y la organización que influyen sobre la ausencia y asistencia del mismo.

También se menciona lo que serían implicaciones a violaciones de contratos y directamente enfermedades de tipo médicas el cual como se ha mencionado antes obtiene un fuerte interés

dentro de la investigación.

Debido a la contingencia producto de la covid-19 se ha visto la ausencia laboral que ha atravesado el sector educativo a través de diversos periodos escolares, es por ello por lo que el retorno al trabajo o a las labores del sector educativo implica todo este proceso por las que la mayoría de las compañías pasaron para poderse incorporar nuevamente a la actual modalidad, de esta forma es que se menciona todas aquellas guías preventivas que garantice la protección de los docentes en el regreso a clases.

Así, Sánchez (2015) afirma que el ausentismo laboral es una “utopía deseada”, puesto que es inherente a la condición humana, el enfermar o tener que atender una actividad no programada” (p. 44). En este contexto, el autor enfoca este fragmento al ausentismo laboral, puesto que las causas de esta no van solo de factores como el ausentarse para no cumplir con sus compromisos, ya que se han detonado diversas variables que pueden tener participación en esta práctica, puesto que en la actualidad debido a la reciente epidemia se han detonado diversas complicaciones, que van desde la infección del virus, es decir enfermarse, a desarrollar ciertas problemáticas psicológicas.

Todo esto ha afectado en el ámbito o la vida laboral de las personas, enfocándonos en el contexto de la educación, es notorio las grandes modificaciones que se hicieron para la impartición de las clases, que iniciaron principalmente por una modalidad virtual, ya que se reducía como medida de protección, el salir o tener contacto con demasiadas personas externas al hogar, es decir se introdujo una cuarentena.

Derivado de todo esto, se desarrollaron tendencias de tipo psicológicas en muchas personas, esto a su vez por el encierro solicitado a la población. Es de mencionar que no solo la cuarentena provocó toda esta sintomatología psicológica, ya que también tuvo participación el aumento al miedo en las personas a contagiarse, cabe mencionar que durante la pandemia se incrementó el uso de las tecnologías y de las redes sociales medio por el cual se difunden notas y noticias que solamente propiciaban a generar este temor en las personas.

En un estudio acerca del estado mental de las personas que fueron aisladas durante el periodo de cuarentena por el Síndrome Respiratorio

del Medio Oriente se observaron cambios en un periodo de 4 a 6 meses después de la reanudación de actividades de alguna forma presencial y este reveló la correlación entre dichas consecuencias y diagnósticos previos de enfermedades psiquiátricas. Asimismo, durante el lapso de este periodo, existe una tendencia a evitar a aquellas personas que muestran síntomas de enfermedades respiratorias, por ejemplo: el toser o estornudar en público; incluso se evitan las reuniones en lugares cerrados o donde hay una gran cantidad de población, ya que buscan minimizar el contacto directo (Jeong et al., 2016).

Pese a que el contacto profesor alumno es indispensable para un pleno desarrollo, es de mencionar porque no es la misma perspectiva para todos, puesto que algunos consideran primordial la seguridad en cuestión de salud, por ello existen diversas disyuntivas ante el planteamiento del retorno a las actividades, se encuentra una parte que espera la revocación de las actividades presenciales, asimismo se presentan aquellos cuyo temor a exponerse o exponer a los demás sobrepasa sus deseos de regresar a una “normalidad”.

Es evidente la gran variedad de factores negativos de tipos psicológico que influyen en la percepción del afrontamiento del COVID-19, de acuerdo con esto existen personas que son más susceptibles a sufrir daños psicoemocionales, como:

- Dependencia de bebidas alcohólicas u otras sustancias adictivas.
- Personas que deambulan por la calle, sin techo o con movilidad reducida.
- Personas con soledad no deseada o con la ausencia de redes de apoyo, o presentar ausencia de vínculos con los que mantener una comunicación activa.
- Sujetos con escasos recursos personales para el entretenimiento o con baja capacidad o pobre acceso a la tecnología.
- Individuos con una convivencia en entornos de riesgo (violencia o aislamiento), y con dificultad para comprender el estado de alarma y, por tanto, en riesgo de incumplir.
- Menores de edad o sujetos dependientes de otras personas.

- Personas con la obligación de acudir a su puesto laboral, con la posibilidad de la pérdida de su trabajo.

- Individuos con precariedad o ausencia de recursos económicos. (Hernández, 2020).

La Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT, 2021), menciona la existencia del denominado síndrome post COVID, el cual consiste en la persistencia de diversos síntomas, ya sean físicos, psicológicos y neurológicos, a través del cual enfocaremos atención a aquellos de tono psicológico, puesto que la mayoría de la información que podemos encontrar referente a esta infección abunda en síntomas físicos.

Sin embargo, también es de resaltar la importancia de todos aspectos psicológicos que repercuten en los individuos y que a su vez laboralmente hablan a las organizaciones, específicamente en el sector educativo. “En la esfera psíquica, la ansiedad, la depresión, el insomnio, y el trastorno de estrés postraumático (pacientes con Síndrome Post-UCI) y en la esfera neurológica “niebla mental” (desorientación, olvidos, confusión y dificultad para concentrarse)” (AEEMT, 2021, p.5).

Cuando se habla del regreso a las actividades el giro educativo es de notarse la influencia que todos estos factores impactan sobre los profesores de dicha unidad académica, pues toca la existencia de estos síntomas se presentan dificultades para retomar las actividades de manera exitosa, ya que al presentarse trastornos ansiosos puede dificultar la comodidad el desempeño de los docentes, otros ejemplos de esto es el insomnio producir a través de las afectaciones negativas del COVID que dificulta la impartición de clases del profesor debido a la conciliación de pocas horas de sueño y que puede afectar su concentración.

De acuerdo con Chapa & Pérez (2021), ante el COVID-19 existe una gran diversidad de síntomas en la salud mental, dichas afecciones pueden ir desde trastornos en el sueño, episodios de ira e irritabilidad por el confinamiento y el aislamiento social, una gran carga de estrés y depresión, hasta cuadros de agotamiento emocional y estrés postraumático.

El Dr. José Vicente, define que el síndrome post COVID es la persistencia de síntomas físicos, cognitivos y/o psicológicos que no puedan explicarse por ningún otro diagnóstico, 12 semanas (3 meses) después de superada la fase aguda del COVID-19. Y este afecta tanto a pacientes hospitalizados, como a pacientes no hospitalizados, esto sin importar la edad, incluyendo a adultos mayores y jóvenes por igual, además de incluir a personas sin patologías previas, y no solo a personas con enfermedades previas.

Dentro de los síntomas que se pueden presentar en el síndrome post COVID pueden llegar a ser más de 50, pero los síntomas más limitantes son la fatiga, la astenia (cansancio en reposo), la disnea (falta de aire), la afonía, la tos, así como síntomas psíquicos como la ansiedad, depresión, insomnio y trastornos de estrés postraumáticos. En los síntomas neurológicos se encuentra la llamada niebla mental, desorientación, olvidos, confusión y dificultad para concentrarse, los dolores musculares, la pérdida del olfato, cefaleas, y crisis epilépticas y en la esfera cardiovascular taquicardias, dolor en el pecho o edemas vasculares (Vicente, 2021).

Para efectos de levantamiento, según la Organización Mundial de la Salud, las condiciones que se deben cumplir con las siguientes:

- Control de la transmisión del COVID-19 y reducción del número de casos nuevos.
- Sistema de Salud con altos niveles en la identificación de casos graves, la detección y aislamiento de todos los casos (detección, realización de pruebas, aislamiento, cuarentena).
- Control del foco de infección, entendiéndose que los riesgos más elevados están en los entornos con un gran rezago social y vulnerabilidad.
- Programas preventivos en las áreas de trabajo.
- Una oportuna identificación y administración del riesgo de aquellos casos que vienen del extranjero.
- Empoderamiento de la comunidad para que acaten las medidas pertinentes.

Es por ello que la Secretaría de Salud (2020) ha identificado que existen sectores de la población que presentan un mayor riesgo de contagio, por

ejemplo: las personas de la tercera edad, que son aquellos adultos de 60 años o más, aquellas mujeres que están pasando por un embarazo o bien que están lactando, los enfermos de ciertos padecimientos crónicos que comprometen su sistema inmune como VIH o cáncer, o bien pacientes con fallas renales, sobrepeso o diabetes.

Cabe destacar que si bien se apoyan estas medidas, por procurar la salud de los trabajadores, esto puede llegar a generar efectos negativos, como sentir discriminación por parte de las organizaciones, lo cual va a ser contraproducente para las organizaciones, llegándoles incluso a costar demandas, y bajas laborales, por ello se debe planear correctamente las medidas que se deberán seguir para un retorno seguro en todos los sectores laborales para reincorporar de la mejor manera a los trabajadores, puesto que las personas que cuentan con las condiciones mencionadas anteriormente es alta. En México algunos de los principales problemas de salud son la obesidad, presente el 39.1% de los adultos mayores de 20 años, la hipertensión arterial, un padecimiento que tienen el 18.4% de las personas mayores de 20 años, y el 10.3% de esta población tiene diabetes mellitus.

Con respecto a la *intención de rotación*, se refiere el concepto de rotación precisando autores, como Pineda (2010) quien lo define como el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una organización, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto. La rotación se fundamenta en el movimiento del área o lugar de trabajo, además existen diversos tipos de rotación; en el caso de la rotación interna, donde los empleados no abandonan la organización, solo se trasladan de puesto (Narvaez, 2018).

Desde la perspectiva externa, la rotación está representada con el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una organización, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto; presentándose de dos formas, ya sea que la organización por decisión lo aplique, a este tipo de rotación se le puede conocer como la rotación forzosa (Pineda, 2010). Otra es que el propio trabajador sea el que así lo decida, suele conocerse como rotación voluntaria. El mismo autor, Pineda (2010) señala las principales causas de rotación y las clasifica de la siguiente manera: i) por rotación forzosa:

muerte, jubilación, incapacidad permanente, o por enfermedad; ii) por rotación voluntaria: renuncia del trabajador.

Para este trabajo de investigación, la intención de rotación se ve más afectada por el miedo, como sentimiento personal que, con alguna variable externa independiente, el miedo al covid-19 o sufrir un contagio de este es el que ha llevado a mantener estos pensamientos, frecuentemente, por diversas razones, desde incomodidad, precaución, hasta incluso pérdida de interés.

Mobley (1977) presenta su modelo conducente a la decisión de rotación que se centra en la explicación de la percepción que el individuo tiene sobre la satisfacción, el medio, ambiente laboral y otros aspectos individuales. Una de las principales interconexiones que presenta, es la denominación de vínculos o uniones intermedias que ocurre al encontrarse el trabajador con un bajo nivel de satisfacción laboral, lo que produce pensamientos de abandono de la organización donde labora o bien presenta actitudes de absentismo, baja productividad, etc.

De tal manera que existen diferentes variables antes de la decisión de rotación del trabajador, visto desde una perspectiva explicativa que permite determinar las consecuencias que las actitudes tomadas por los asalariados impactan sobre la decisión de rotación.

Mobley (1977) enfocó su modelo en 2 facetas, la primera haciendo referencia a las distintas variables que asocian a las actitudes de trabajo con la rotación, estas son las actitudes de trabajo que tienen relación con la intención de renuncia y de manera indirecta con la renuncia en sí. Mobley

(1977) propuso que los pasos intermedios son parte de una secuencia causal, desde la satisfacción en el trabajo hasta la renuncia.

Por su parte, Sujdak (2002) retrata en su obra la intención de rotación voluntaria del trabajador, sosteniendo una tendencia más creciente sobre los jóvenes miembros de la organización, menciona la posibilidad de disminuir esos índices en los individuos a través de una reestructuración en el entorno laboral que genere en el trabajador la intención de quedarse.

Por otro lado, Herrera et al. (2018) señalan la influencia significativa que la satisfacción laboral percibida por el trabajador influye sobre la decisión de enlazar el sentido de compromiso con la organización donde labora, ya que se ejerce cierta fuerza a la intención de aceptar o rechazar ofertas externas de trabajo del empleado, y como se ha visto siendo esto uno de los derivados de la rotación, puesto que, al aceptar propuestas externas el individuo sale de la organización abandonando su puesto e incide en rotación de personal. Por lo anterior se declara la siguiente hipótesis de investigación:

H1: El miedo al Covid genera un efecto negativo en el retorno al trabajo.

## METODOLOGÍA

La información empleada para esta investigación fue obtenida a través de medios electrónicos en los meses de julio – septiembre de 2021. En la Tabla 1 se presenta la codificación de las variables y los ítems que integraron el cuestionario.

**Tabla 1**  
*Codificación de las variables y sus ítems.*

Variable	Descripción	Reactivos que integran cada variable
<b>MIEDO</b>	<b>Miedo al Covid en el trabajo</b>	<b>13 ítems</b>
Mi1	Malestar físico	1
Mi2	Contagio en el trabajo	1
Mi3	Temor	1

Mi4	Contagio con familiar	1
Mi5	Ansiedad hablar de Covid	1
Mi6	Estrés	1
Mi7	Ansiedad afecta rendimiento laboral	1
Mi8	Ansiedad afecta relaciones personales	1
Mi9	Ausencia al trabajo	1
Mi10	Estrés por el número de casos	1
Mi11	Preocupación por tener Covid	1
Mi12	Miedo contagiar a un familiar	1
Mi13	Miedo contagiar a un compañero de trabajo	1
<b>RETORNO AL TRABAJO</b>	<b>Retorno al trabajo</b>	<b>6 ítems</b>
Rr1	Listo para regresar al trabajo	1
Rr2	Trabajo en forma segura	1
Rr3	Capacitación equipo de protección	1
Rr4	Ayuda compañeros para trabajo en forma segura	1
Rr5	Alternativas para trabajar en casa	1
Rr6	Autorización de trabajo en casa	1

El estudio es de tipo cuantitativo y de diseño no experimental y de alcance exploratorio. Pretende identificar el efecto generado por el miedo al Covid-19 en el retorno al trabajo en el sector educativo de Tamaulipas. La encuesta se realizó a 200 trabajadores del sector educativo con escala Likert en los municipios de Altamira, el Mante, Madero, Reynosa, Tampico, Valle Hermoso y Victoria.

Se realizó un tratamiento de técnicas estadísticas a la base de datos ya codificada para obtener resultados y poder realizar una comprobación de las hipótesis, dichos tratamientos fueron análisis exploratorio de datos, análisis factorial y análisis de correlación y regresión de los datos, a través del software SPSS.

Se llevó a cabo un análisis factorial que ayuda a realizar un resumen y una reducción de datos mediante la identificación de dimensiones que se crean en una estructura de interrelación de variables la cual ayuda a examinar la interdependencia entre las variables seleccionadas las cuales expliquen las interrelaciones de dichas variables (Hair et al., 1999). Se enfatiza que para este análisis se utilizó el método de máxima verosimilitud y la rotación Varimax la cual ayuda a reducir el número de variables iniciales obteniendo los factores necesarios que expliquen la varianza en su totalidad.

Por último, después del análisis factorial se llevó a cabo la comprobación de las hipótesis a través de una técnica de correlación de Spearman y por

último se probó un análisis de regresión con el objetivo de analizar la relación entre la variable dependiente la cual es intensidad de uso y las variables independientes las cuales son acceso/infraestructura, capacitación y barreras (Hair et al., 1999).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la depuración de la base de datos se aplicó un análisis exploratorio para saber el grado de normalidad de estas y con esto poder continuar con los siguientes análisis. Debido a que todas las variables de esta investigación están medidas por escala Likert, no iba a ser posible que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov arrojará datos confiables respecto a la significatividad, por lo que la normalidad de los datos se basó en las pruebas de asimetría y curtosis.

Dando como resultado una puntuación de asimetría y curtosis normal de entre +/-1 para los trece ítems del miedo al Covid-19 que fueron sometidos a prueba y que se pretende expliquen

en qué grado afecta el miedo en el retorno al trabajo. Del mismo modo, la asimetría y curtosis dio una puntuación normal de entre +/- 1 para los 6 ítems que conforman la variable retorno al trabajo.

Para los 16 ítems que conforman la variable brecha digital se empleó un análisis factorial usando la rotación Varimax, de los cuales, ocho ítems (BA14, BA15, BA16, BA17, BA18, BA19, BA20 y BA21) conforman la dimensión Barreras, cuatro ítems que conforman la dimensión Capacitación (CA22, CA23, CA24, CA25) y cuatro ítems (AC05, AC06, AC07 y AC08) que conforman la dimensión Acceso/Infraestructura, para explorar cuál es el número de factores válidos que se pueden generar del conjunto de estos datos.

La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (Chi-cuadrado = 1847.428,  $p < 0.000$ ). La medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de la adecuación del muestreo se calcula para cuantificar el grado de intercorrelaciones entre variables, y los resultados indican un valor de .899. De acuerdo con la información presentada en la Tabla 2, por los valores de la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida (KMO), es correcto realizar un análisis factorial.

**Tabla 2**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.899
	Chi-cuadrado aproximado	1847.428
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	105
	Sig.	.000

Después de analizar los quince ítems, los resultados de la Varianza Total Explicada arrojan como resultado tres factores validados, ya que según Hair et al. (1999) deben representar un valor mayor a 1 para ser válidos. En conjunto, el porcentaje de varianza que componen cada factor válido explica el 68.274% del total de la variable compleja regreso al trabajo. Lo cual es aceptable, puesto que debe ser mayor al 50%.

Para medir la fiabilidad de los constructos se utilizó la medida alfa de Cronbach, la cual arrojó una puntuación válida de .894 para los ítems BA21,

BA19, BA16, BA18, BA20, BA17, BA15 y BA14, que conforman el Factor 1, dando como resultado la creación de la variable Barreras; para el Factor 2, conformado por los ítems CA23, CA24 y CA22, el alfa de Cronbach arrojó una puntuación válida de .797, dando como resultado la creación de la variable Capacitación, eliminando el ítem CA25; y finalmente para los ítems AC06, AC08 y AC07 que conforman el Factor 3, el alfa de Cronbach arrojó una puntuación válida de .743, dando como resultado la creación de la variable Acceso/Infraestructura, eliminando el ítem AC05.

De acuerdo con Nunnally (1978), considera que un valor alto es mayor a .80, uno bueno es de .71 a .81, uno adecuado es de .61 a .70, y una baja fiabilidad sería menos de .60. Por lo cual, las puntuaciones obtenidas fueron superiores, obteniendo la variable barrera con valor alto y las variables capacitación y acceso/infraestructura con valores buenos (Tabla 3).

**Tabla 3**

*Matriz de componentes Rotados*

	Componente		
	1	2	3
mi3	.838	.173	-.115
mi4	.832	.293	-.037
mi11	.792	.319	-.091
mi2	.788	.217	-.100
mi13	.763	.240	-.041
mi12	.752	.314	-.062
mi7	.238	.840	-.064
mi8	.323	.781	-.149
mi9	.216	.674	-.179
mi6	.562	.598	-.066
mi10	.553	.571	-.051
mi5	.530	.547	-.125
rr4	-.064	-.050	.881
rr3	-.086	-.084	.880
rr2	-.066	-.169	.667

Se aplicó un análisis correlacional, que se presenta en la Tabla 4, para observar las variables que muestran un coeficiente de correlación aceptable, esto con base en Hair et al. (1999) donde nos indican los valores de la dirección de la relación en donde se pueden tomar valores entre -1 y +1, donde +1 es una relación positiva, 0 es una ausencia de relación y -1 es una relación negativa perfecta. Debido a que tanto la variable dependiente, como la variable independiente, son medidas con escala Likert, se aplicó la prueba de Rho de Spearman dando como resultado un coeficiente de correlación (-0.221) entre las variables miedo y retorno al trabajo.

**Tabla 4**

*Matriz de Correlaciones con la prueba de Rho Spearman*

	Estadísticos	Regreso
		Coef. Correlación
Miedo	Sig. bilateral	.002
	N	191

Se realizó una regresión lineal múltiple, se pudo comprobar que existe una relación positiva y significativa del miedo al Covid, teniendo una ( $\beta = -0.097$ ,  $p\text{-valor} < 0.002$ ) (Tabla 5).

**Tabla 5**  
*Regresión lineal múltiple*

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error Tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	24.957	1.137		21.946	.000
	Miedo	-0.094	.031	-.220	-3.096	.002

a. Variable dependiente: regreso

Lo anterior permite corroborar que el miedo por el Covid 19 se relaciona negativamente con el retorno al trabajo, lo que corrobora la hipótesis planteada:

H1: El miedo al Covid genera un efecto negativo en el retorno al trabajo.

### Limitaciones del estudio

En la presente investigación solo se tomó en cuenta el miedo por el COVID-19 como variable independiente, sin embargo, por la naturaleza de las emociones, puede que existan elementos que no se pueden observar con una escala Likert, como las percepciones de los individuos y su contexto durante la pandemia, y si es que hubo elementos positivos de la nueva dinámica de trabajo que se pudieran rescatar para la nueva realidad post pandemia. Un estudio cualitativo pudiera ilustrar más elementos sobre este tema.

### Futuras líneas de investigación

Se puede ampliar este estudio con la creación de hipótesis fundamentadas en la base de datos ya creada “el efecto generado por el miedo al COVID-19” para tema de comparación de variables, cómo puede ser que género fue el que más miedo sintió ante esta pandemia, en qué rango de edades se presenta más intereses por abandonar el trabajo, en qué zonas fue donde más afectó psicológicamente.

Para investigaciones futuras podría plantearse la influencia en la salud mental de los trabajadores, tema del que se tiene mucha información, pero que se aprovecha poco, y queda en evidencia un mal manejo de esta por parte de las organizaciones, el hecho de que los empleados no estén conforme

o sientan inconformidad en su trabajo, este tema se puede ampliar para investigar a todo tipo de trabajadores y buscar con ello mejoras o aportes para este problema.

La salud mental es de vital importancia para todas las personas, y para los trabajadores, ya que estos son la base de las organizaciones, y si estos no funcionan correctamente tampoco lo hará la organización, este es un tema al que no se le ha dado la correcta importancia a lo largo de los años, ni por parte de las organizaciones, ni por parte de las personas, era un tema del que se hablaba solo en cuestiones críticas, y a partir de la pandemia provocada por el COVID-19 quedó en evidencia la falta de control que se tenía para estos temas y para tratar los trastornos o secuelas que pudiera dejar.

Para esto, distintas asociaciones y programas como PAPYF (Programa de Apoyo a Pacientes y Familiares) que opera desde el 2015, había atendido aproximadamente a 3500 pacientes hasta el 2020, lo cual evidencia la poca importancia que las personas le dan a este tipo de programas.

Así mismo, a nivel global existen asociaciones que fomentan la importancia de la salud mental, United for Global Mental Health que realiza a favor una marcha con duración de 24 horas, cuyo propósito es continuar resaltando la relevancia que implica la salud mental de las personas, dentro del contexto de estudio este tipo de actividades sirven para que a través de la interpretación de estos movimientos e información se pueda tener una aplicación en el ámbito laboral, siguiendo con la misma temática directamente con el bienestar mental de los miembros de una organización.

Es así que se evidencia la relevancia que tiene la salud mental de los trabajadores, para ellos y para las organizaciones. Por otro lado, las organizaciones buscan implementar medidas para cuidar el bienestar mental de sus equipos de trabajo, especialistas mencionan que entre estas se encuentran representados los horarios de descanso en el trabajo, aumentar los beneficios del salario emocional, ofrecer flexibilidad laboral y elaborar políticas enfocados en reducir el estrés.

Todo esto buscando atender los estragos económicos y emocionales que dejó la pandemia. Dado que, si no se atienden de manera correcta, puede generar padecimientos psicológicos que lleven al ausentismo laboral, que normalmente representaba una pérdida del 23.8% en la productividad de las organizaciones. Estos datos estadísticos que presentan distintas oleadas de la pandemia nos brindan un acercamiento a la importancia que adquiere la atención a la salud mental de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

Con relación al retorno al trabajo en el sector educativo de Tamaulipas, luego de los efectos generados por el miedo al COVID-19, resalta el miedo como factor que afectó a los docentes de distintas formas, desde las secuelas físicas que esta enfermedad fue dejando, hasta problemas mayores como trastornos psicológicos. Todo esto afectó de manera negativa, provocando que algunos docentes y empleados administrativos del sector educativo optaron por dejar de ejercer su profesión (principalmente optaron por la jubilación).

Como parte de los efectos generados por el miedo al COVID-19, derivaron diversas problemáticas enfocadas a la salud mental de las personas, a raíz de eso, el bienestar mental tomó una gran relevancia. El COVID-19 con todas las afectaciones producidas se acompañó por diversas situaciones tales como el miedo a contraer dicha enfermedad o contagiar a algún familiar o ser querido.

Se vio afectado el rendimiento y la percepción de las personas en gran medida, otra variable fue el hecho de estar en confinamiento una gran parte del tiempo y en algunos casos en su mayoría lo

que provocaba aún más estrés en casa del que se mantenía en alguna oficina, estas medias llevaron hasta casos críticos como intentos de suicidios, en parte también por la deficiente acción que se tomó para afrontar esos problemas y la poca percepción que se tenía para estos escenarios, puesto que antes de esto no se le daba correcta importancia ni difusión.

## REFERENCIAS

Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo- AEEMT (2021). *Síndrome Post COVID y retorno al trabajo*. <http://www.aeemt.com/web/2021/09/27/documento-sindrome-covid-persistente-y-retorno-al-trabajo/>

Bauman, Z. (2005). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.

Builes, I., Manrique, H., y Henao, C. M. (2017). Individuación y adaptación: entre determinaciones y contingencias. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 51(2017.2). [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13410/1/BuilesIsabella\\_2017\\_IndividuacionAdaptacionDeterminaciones.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13410/1/BuilesIsabella_2017_IndividuacionAdaptacionDeterminaciones.pdf)

Chapa Puin, G. D., y Pérez Cajas, K. L. (2021). *Efectos psicológicos y adaptativos post-Covid 19 en adultos de 18 a 59 años de edad*. Universidad del Azuay.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham R. L., & Black, W. C. (1999). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall International.

Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro (Villa Clara)*, 24(3), 578–594. <https://medicentro.sld.cu/index.php/medicentro/article/view/3203>

Herrera, P. A., Sánchez, Y., y Sánchez, M. L. (2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista De El Colegio De San Luis*, 8(16), 145–169. <https://doi.org/10.21696/rcsl9162018777>

- Jeong, H., Yim, H. W., Song, Y.-J., Ki, M., Min, J.-A., Cho, J., & Chae, J.-H. (2016). Mental health status of people isolated due to Middle East Respiratory Syndrome. *Epidemiology and Health*, 38, e2016048. <https://doi.org/10.4178/epih.e2016048>
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31, 386–408. <https://www.jstor.org/stable/20159208>
- Limón, M. L. S., Félix, M. Z., & Mendoza, O. G. (2022). The impact of burnout on university workers' intention to quit in times of COVID-19. En *Research in Administrative Sciences Under COVID-19* (pp. 89–98). Emerald Publishing Limited. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80262-297-320221006/full/html>
- Limonero, J. T. (1997). *Ansiedad ante la muerte. Ansiedad y estrés*, 3(1), 37-46. <https://www.ansiedadyestres.es/sites/default/files/rev/ucm/1997/anyes1997a5.pdf>
- Llorente Heras, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/691084>
- Lonetto, R., & Templer, D. I. (1986). *Death anxiety*. Hemisphere Publishing Corp.
- Lu, W., Wang, H., Lin, Y., & Li, L. (2020). Psychological status of medical workforce during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Psychiatry Research*, 288(112936), 112936. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112936>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Monterrosa, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Flores-Monterrosa, M.-L. M., & Chabeli. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 195–213. <https://search.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-807848>
- Narvaez, M. (2018, noviembre 16). *Rotación de personal. ¿Cuáles son las causas y cómo reducirla?* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/rotacion-de-personal/>
- Nunnally, J.C. (1978) *Psychometric theory*. 2nd Edition, McGraw-Hill, New York.
- Pérez, J. (s/f). *Manejo del estrés*. Studocu.com. Recuperado el 23 de noviembre de 2023, de <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-tecmilenio/computacion-microsoft-office-e-internet/manejo-de-el-estres-ejercicio-1/5992512>
- Pineda, M. (2010). *Causas de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada* [Causas de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada]. <https://mariomenesescpo.files.wordpress.com/2013/05/causasdelarotacionde-personalenunaempresadeseguridadprivada.pdf>
- Quintana, D. (1998) *La eximente de miedo insuperable*. Editoriales De Derecho Reunidas.
- Sánchez, L. M., Meléndez, R. E., León, C. F & Vergaray, H. J. (2022). Multidimensional scale to measure the determinants of labor abandonment derived from the pandemic in the Mexican manufacturing sector. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 4712-4721. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/8280>
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43–53. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., y Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista De Psicopatología Y Psicología Clínica*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.5944/rppc.27569>
- Secretaría de Salud (2020). *Acuerdo por el que se establecen los lineamientos técnicos específicos para la reapertura de las actividades económicas*. México: Diario Oficial de la Federación, Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020&print=true](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020&print=true)

Snell, W. E., Jr, & Finney, P. D. (1988). Interpersonal strategies associated with the discussion of AIDS. *Annals of Sex Research*, 3(4), 425–451. <https://doi.org/10.1007/bf00850443>

Sujdak, E. J. (2002). *An investigation of the correlation of job satisfaction, organizational commitment, perceived job opportunity, organizational communications, job search behavior, and the intent to turnover in IT professionals*. Nova Southeastern University. <https://core.ac.uk/download/pdf/42909514.pdf>

Tomás-Sábado, J. (2016). *Miedo y ansiedad ante la muerte: Aproximación conceptual, factores relacionados e instrumentos de evaluación*. Herder Editorial. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bASIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT70&dq=Miedo+y+ansiedad+ante+la+muerte.+&ots=yMgQ6LSH-t&sig=gGDxH0lfQj\\_ArgZGMxc\\_BpYUGNQ#v=onepage&q=Miedo%20y%20ansiedad%20ante%20la%20muerte.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bASIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT70&dq=Miedo+y+ansiedad+ante+la+muerte.+&ots=yMgQ6LSH-t&sig=gGDxH0lfQj_ArgZGMxc_BpYUGNQ#v=onepage&q=Miedo%20y%20ansiedad%20ante%20la%20muerte.&f=false)

Valero Cedeño, N. J., Vélez Cuenca, M. F., Duran Mojica, Ányelo A., y Torres Portillo, M. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería Investiga*, 5(3), 63–70. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.913.2020>

Vicente, J. M., y Pardo, V. (2021), *Síndrome post COVID y retorno al trabajo, situación de riesgo laboral*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/355240945\\_Sindrome\\_Post\\_COVID\\_y\\_retorno\\_al\\_trabajo\\_situacion\\_de\\_riesgo\\_laboral?enrichId=rgreq-32b486fb693bbcd1ec65ed237ecdcb2d-XX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzM1NTI0MDk0NTtBUzoxMDc5MTM1OTgwMDAzMzI4QDE2MzQyOTc0NzUxNTk%3D&el=1\\_x\\_2\\_&esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/355240945_Sindrome_Post_COVID_y_retorno_al_trabajo_situacion_de_riesgo_laboral?enrichId=rgreq-32b486fb693bbcd1ec65ed237ecdcb2d-XX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzM1NTI0MDk0NTtBUzoxMDc5MTM1OTgwMDAzMzI4QDE2MzQyOTc0NzUxNTk%3D&el=1_x_2_&esc=publicationCoverPdf)