



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM AMECAMECA

MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA DE LA SALUD

**Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en
la salud de los Profesores de Posgrado de la
Universidad Autónoma del Estado de México,
Zona Oriente.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER GRADO DE
MAESTRA EN SOCIOLOGÍA DE LA SALUD**

P R E S E N T A:

LIC. EN E. VERÓNICA PÉREZ VIVEROS

TUTORA:

DRA. MARÍA LUISA QUINTERO SOTO

COMITÉ TUTORIAL:

DR. OMAR ERNESTO TERÁN VARELA

DRA. JUDITH SALVADOR CRUZ



CONACYT

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Programa Nacional de
Posgrados de Calidad, PNPC**

JUNIO DE 2018.

Índice

Contenido	Página
Dedicatoria	6
Resumen	8
Abstract	10
Introducción	11
Revisión de la literatura	16
Marco teórico	27
Marco conceptual	42
Planteamiento del problema	51
Justificación	55
Hipótesis o supuesto hipotético	57
Objetivos	58
Metodología	58
Resultados	62
Aceptación del artículo para su publicación	86
Conclusiones	88
Referencias bibliográficas	92
Anexos	103

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Modelo Demanda-Control Karasek y Theorell (1990)	33
Figura 2. Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1998)	38
Figura 3. Evidencia de la aceptación del artículo.	87

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Instrumentos para la evaluación de la Salud Laboral	25
Tabla 2 Distribución de profesores según los factores de riesgo psicosocial	75
Tabla 3 Relación de variables de factores psicosociales: género, edad y antigüedad laboral	76
Tabla 4 Distribución de profesores según referencia de estrés laboral	78
Tabla 5 Relación de variables de factores de estrés laboral: género, edad y antigüedad laboral	79
Tabla 6 Tabla 6. Distribución de profesores según referencia de Síndrome de burnout	82
Tabla 7 Relación de variables de factores de estrés laboral con género, edad y antigüedad laboral	83

Índice de Gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Porcentaje de hombre y mujeres	61
Gráfico 2. Edad de los participantes.....	62
Gráfico 3. Número de años de antigüedad de los profesores	62
Gráfico 4. Número de años de experiencia de los profesores	63
Gráfico 5. Número de alumnos que atiende cada profesor.	64
Gráfico 6. Número de grupos que atiende cada profesor	64
Gráfico 7. Estado civil de los participantes.....	65
Gráfico 8. Número de hijos de los participantes.	65
Gráfico 9. Grado académico de los profesores.....	66
Gráfico 10. Horas dedicadas a vinculación.	66
Gráfico 11. Horas dedicadas a Tutorías.	67
Gráfico 12. Horas dedicadas a Investigación.	67
Gráfico 13. Horas dedicadas a Gestión.	68
Gráfico 14. Horas dedicadas a Docencia.....	69
Gráfico 15. Número de profesores que pertenece al SNI.	69
Gráfico 16. Turno en el que laboran los profesores.	70
Gráfico 17. Horas contratadas a la semana.	70
Gráfico 18. Porcentaje de profesores que tiene otros empleos.....	71
Gráfico 19. Otras actividades que realizan los profesores para la institución.....	72

Voto Aprobatorio



Universidad Autónoma del Estado de México
Centro Universitario UAEM Amecameca
Maestría en Sociología de la Salud

Cd. Nezahualcoyotl, Méx., 30 de abril de 2018

DRA. OFELIA MÁRQUEZ MOLINA
COORDINADORA DE LA
MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA DE LA SALUD
PRESENTE

Sirva este conducto para enviarle un cordial saludo y hacer de su conocimiento que los integrantes del comité de tutores de la alumna **Verónica Pérez Viveros** hemos concluido la revisión del proyecto de tesis que lleva por título "**Factores de Riesgo Psicosociales que Inciden en la Salud de los Profesores de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente**", la cual cumple con los requisitos necesarios.

Por lo anterior, otorgamos por unanimidad de votos la presente:

ACTA DE VOTOS APROBATORIOS

Para que se pueda proceder a la impresión de la tesis.

Sin más por el momento, quedamos a sus órdenes.

ATENTAMENTE

"PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO"

"2018, Año del 190 Aniversario de la Universidad Autónoma del Estado de México"

INTEGRANTE

Dra. María Luisa Quintero Soto

Firma

Dr. Omar Ernesto Terán Varela

Dra. Judith Salvador Cruz

Km. 2.5 Carretera Amecameca - Ayapango.
Amecameca, Estado de México
Tel (597) 9782158 / 59
www.uaemex.mx

CU Amecameca

Dedicatoria

A Dios por ser la fortaleza de mi vida.

A mi madre Constantina Viveros por darme su cariño y Apoyo.

A mi padre Daniel Pérez Rodríguez, por todas las enseñanzas de vida que me dejó antes de partir, y a quien dedico este trabajo.

A Abraham Husein C., por ser una fuente de apoyo y motivación en el desarrollo de este proyecto.

A familiares, amigos y compañeros de trabajo por su apoyo y por celebrar mis éxitos.

Agradecimientos

Quiero agradecer a las Instituciones que han hecho posible la realización de este trabajo de investigación y que presento en esta memoria de tesis.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por otorgarme la beca número 746753.

Al Programa de Maestría en Sociología de la Salud de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Agradezco a mi Tutora la Dra. Ma. Luisa Quintero Soto, por aceptar dirigir este trabajo, por su motivación y confianza para compartir sus invaluable conocimientos.

A mi Comité Tutorial: el Dr. Omar Terán Varela y la Dra. Judith Salvador Cruz, por su revisión al manuscrito; sin sus aportaciones esta tesis no estaría completa

A mis profesores en la Maestría: Silvia Padilla Loreda, Ana Isabel Barco González, Elia Chamorro Vázquez, Eliza Bertha Velázquez Rodríguez, María de los Ángeles Maya Martínez, Juan Manuel Sánchez Soto, Ofelia Márquez Molina y a Roberto moreno Espinoza; me quedo con el privilegio de tener sus conocimientos que guiarán mi desempeño académico

También agradezco Al Dr. Armando Ruíz Badillo de la UPN por secundar y consolidar el presente trabajo de investigación.

“Porque de nada sirve tener grandes sueños si no se piensan llevar a cabo”

Resumen

El objetivo de este estudio fue diagnosticar factores de Riesgo Psicosociales en profesores de una universidad pública en el Estado de México.

El levantamiento de los datos se realizó con una encuesta para obtener información sobre aspectos sociodemográficos y la escala para medir factores de riesgo psicosocial en profesores mexicanos (Unda et al., 2016).

La salud laboral, se midió a través del cuestionario de contenidos del trabajo (CESQT) de Gil-Monte, (2011) y Estrés Laboral por el Job Content Questionnaire validado por Tovalín, Rodríguez, Cruz y Soto (2008) para la cultura mexicana.

La población de estudio se conformó por 23 profesores, el análisis del proceso de los datos fue con el estadístico SPSS 21.

De acuerdo con los resultados, los Factores de Riesgo Psicosocial que más influyeron en la salud de los profesores son: Sobrecarga Académica 52.2%, Falta de Recursos 52.2%, Inequidad 26.1% y en menor proporción Estudiantes Difíciles 17.4% e Inseguridad 13%.

Los factores de Estrés Laboral que más inciden en la salud de los profesores fueron: la percepción de bajo Apoyo de sus Superiores con un 73.9%, bajo Apoyo de Compañeros 34.8%, Desarrollo de Habilidades y Toma de Decisiones 26.1%, y Demanda de Trabajo con 21.7%.

Los Factores significativos del Síndrome de Burnout fueron; Ilusión por el Trabajo con el 87% (en este caso es positiva la puntuación), en Desgaste Psíquico lo presentó el 43.5% (puntuación negativa) de los participantes y el 21.7% manifiesta Indolencia (maltrato a alumnos) en un nivel crítico.

Los datos anteriores denotan la importancia del estudio para prevenir posibles enfermedades (cardiológicas, neurológicas y psiquiátricas) además de mejorar la calidad de vida de los profesores.

Abstract

The objective of this project was diagnostic psychosocial risk factors at work in Mexican professors in a public university. The data survey was performed through an elaborated enquiry to obtain information about: socio-demographic data, the scale to measure psychosocial risk factors at work in Mexican professors (Unda, et al., 2016) and their health through CESQT inventory (Gil-Monte 2011) and the Job Content Questionnaire, (Karasek, Brisson, Kamakami, Houtman y Bongers 1998) validated by Tovalin, Rodríguez, Cruz y Soto (2008) for Mexican culture. The study population was made up by 23 professors. The analysis and data processing were realized with the statistical package SPSS. According to the results of the study the psychosocial risk factors that most influence the health of teachers are Academic Overload 52.2%, Lack of Resources 52.2%, Inequity 26.1%.

The occupational stress factors that most influence the health of teachers are: the perception of low support from their superiors with 73.9%, under peer support 34.8%, abilities-decision latitude 26.1% and job demand 21.7% and the factors of burnout syndrome were Illusion for Work with 87% (in this case the score is positive), in Psychological exhaustion 43.5% (negative score) of the participants and 21.7% manifest Indolence at a critical level. The previous data denote the importance of the study to prevent possible diseases (cardiological, neurological and psychiatric) in addition to improving the quality of life of teachers.

Introducción

Las grandes transformaciones mundiales han propiciado un ambiente globalizado, en el que las sociedades se han involucrado principalmente en el ámbito empresarial. Las Dependencias de Educación Superior (DES) también han sido transformadas y son el reflejo de nuevas formas de organización laboral, que obedece a una productividad mercantilizada, en función de las necesidades del mercado; es decir, alejadas de su misión inicial cuya función era servir a la sociedad y ahora su mirada se dirige hacia lo internacional (Martínez y Tarrés, 2013).

Desde esta perspectiva, los cambios en el contexto global de la universidad se están modificando para convertirse en “fábrica de conocimientos”, metafóricamente hablando, se hace referencia a los recursos en forma de conocimientos y procedimientos tecnológicos, así como trabajos intelectuales y creativos de los académicos, lo que se conoce como el nuevo taylorismo digital.

Dicho fenómeno propició el reajuste de las áreas en las unidades académicas donde se han generado cambios sustantivos en la investigación y en la docencia asociados a la asignación de recursos y la nueva forma de establecer proyectos académicos que tienen que ver con las necesidades del sector empresarial y el gobierno (Colado, 2003).

En el caso de México, se ha buscado mejorar la calidad en la educación, “la política pública, mediante una estructura de incentivos, y el esfuerzo sistemático de las DES han contribuido a la superación permanente del personal académico de tiempo completo, la formación y desarrollo de los cuerpos académico y la integración de redes temáticas de

colaboración” (Tuirán, 2012, p. 6). Por ejemplo, un Profesor de Tiempo Completo (PTC) en la Universidad Autónoma del Estado de México tiene que cubrir entre 36 y 40 horas a la semana apoyando en las funciones sustantivas de la universidad que son: docencia, gestión, vinculación, tutoría e investigación.

Por tanto, trabajar demasiadas horas a la semana, la falta de tiempo, el conflicto y ambigüedad de rol, el bajo control, la alta demanda en las tareas a realizar, la falta de oportunidades y de reconocimiento social e inseguridad en el empleo, el bajo salario y las relaciones con los alumnos, son algunas de las causas del estrés como lo indica Avargues y Borda (2010), en su estudio en docentes universitarios donde se revisaron 30 investigaciones durante los últimos quince años.

Lo anterior apoya que las condiciones de trabajo en una organización o factores psicosociales, pueden beneficiar o afectar la salud de los trabajadores, ya que están expuestos a factores psicológicos y fisiológicos como estrés e incluyen diversos aspectos como la salud, física, mental y social (Moncada, Llorens y Kristensen, 2002).

Asimismo, la excesiva carga psíquica y mental son la base para generar estrés laboral, el cual se manifiesta por agotamiento físico y psíquico (Organización Mundial de la Salud-OMS y Organización Internacional del Trabajo-OIT, 1995).

El agotamiento mental se manifiesta con mayor intensidad cuando recibe señales e información, se necesita mayor gasto de energía para memorizar, tomar decisiones, resolver problemas y evaluar actividades, entre otras; por tanto, la carga psíquica también requiere intensidad, por ejemplo, en la obtención de resultados laborales, el estatus social de las

actividades realizadas, cierto grado de comunicación y el desarrollo de habilidades sociales hacia sus compañeros así como tener iniciativa y responsabilidad (Neffa, 1995).

Por consiguiente, los factores de riesgo psicosocial laboral son de diversa naturaleza, entre ellos, se encuentran los factores físicos, de la organización, de sistemas de trabajo y de la calidad de las relaciones humanas, donde se relacionan aspectos laborales y del ambiente (Organización Internacional del Trabajo-OIT/ Organización Mundial de la Salud-OMS, 1984).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) refiere al estrés laboral como enfermedad que cobra altos costos, porque al afectar la salud física y mental de los trabajadores, afecta la productividad, y esto es considerado un peligro para las economías de los países tanto industrializados como en vías de desarrollo. Es por lo que el estrés crónico, también conocido como Síndrome de Burnout, encuentra una relación del estrés, el estrés laboral y el Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT), que puede afectar la salud de los trabajadores de cualquier profesión (Quinceno y Vinaccia, 2007).

Por lo anterior, el presente estudio es pertinente para indagar sobre factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los profesores de posgrado, provocado por el estrés laboral y/o Síndrome de Burnout.

En el capítulo uno, se presentan las investigaciones nacionales e internacionales revisadas sobre el tema, los modelos teóricos del estrés laboral (Modelos de Tensión Laboral-Demanda-Control y el Modelo de Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa) y como respuesta extrema al estrés crónico originado por el trabajo, se mencionan los modelos de Síndrome de Burnout o Síndrome del quemado y, en particular, el Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1998). Por otra parte, se analiza el trabajo docente y sus Factores de Riesgo

Psicosocial, el marco conceptual (Síndrome de Burnout, estrés laboral, factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial) y, por último, se indican los espacios académicos donde se llevó a cabo la investigación.

En el capítulo dos, se presenta el planteamiento del problema en el que se abordan los obstáculos que enfrentan los docentes universitarios, la forma en que los cambios internacionales han ido modificando a las universidades de América Latina debido a la mercantilización académica, lo que ha incrementado nuevos riesgos psicosociales que afectan la salud de los docentes.

En el capítulo tres, se desarrolla la justificación de la investigación y se aborda la importancia que hay en estos momentos de estudiar la situación de la salud docente a nivel superior, sobre todo en países latinoamericanos y especialmente en México; las Dependencias de Educación Superior, así como también, se enfatiza la necesidad de utilizar instrumentos adecuados para la evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial y factores que afectan la salud de los trabajadores académicos (estrés laboral y Síndrome de Burnout) acorde a la cultura mexicana.

En el capítulo cuatro se apunta la hipótesis que plantea la existencia de factores de riesgo psicosocial que van a potencializar la presencia de estrés laboral y/o Síndrome de Burnout en los profesores universitarios.

En el capítulo cinco, se presentan los objetivos general y particular de la investigación y se explica la importancia de diagnosticar los factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud de los profesores, así como, identificar los factores del estrés laboral y del Síndrome de Burnout que están afectando a los catedráticos.

En el capítulo seis, se describe la metodología utilizada en la investigación, así como el tipo de estudio, características de los participantes, delimitación espacial, la muestra, criterios de selección e inclusión, instrumentos de evaluación y procesamiento de la información.

En el capítulo siete, se presentan los resultados de la aplicación de los instrumentos utilizados para medir factores psicosociales, la Escala para evaluar factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios, el estrés laboral con el Cuestionario del Contenido de trabajo y CESQT-PE Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y el cuestionario de aspectos sociodemográficos; asimismo, se presenta la carta de envío a la revista “Salud de Tabasco” para la publicación del artículo sobre esta investigación.

En el capítulo ocho, se muestran las conclusiones generales del trabajo, se hace mención de las limitaciones, las aportaciones, las coincidencias con otros estudios y las recomendaciones para futuras investigaciones sobre la salud laboral.

Revisión de la literatura

Salud en docentes universitarios: factores que generan estrés laboral y Síndrome de Burnout

El presente apartado tiene como propósito resaltar las investigaciones y distintas contribuciones que se han realizado sobre salud en docentes universitarios, los factores de riesgo psicosocial que generan estrés laboral y/o Síndrome de Burnout y que ponen en riesgo la salud de los docentes. Para desarrollar este apartado se han considerado investigaciones nacionales e internacionales, enfatizando cuáles son sus objetivos, el método utilizado, la teoría abordada y las conclusiones de los diferentes trabajos y autores.

En este sentido, Ortiz, Gómez y Morelos (2008), realizaron la investigación Factores psicosociales, estrés, burnout y su relación con el desempeño ocupacional en personal de enfermería; trabajaron con el siguiente objetivo: analizar si existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción de Factores Psicosociales, Estrés y Burnout y el desempeño del área de Enfermería. El método utilizado fue transversal, participaron 51 profesionales que laboran en un hospital de segundo nivel de atención en los diferentes servicios de Enfermería, todos los participantes lo hicieron de forma voluntaria, la selección fue por conveniencia. La teoría abordada fue sobre los factores psicosociales, el Modelo Demanda-Control-Apoyo social de Robert Karasek, desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y el Modelo teórico de Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte. Las conclusiones del estudio asocian la variable Apoyo Social y la variable Control Laboral; la correlación entre la variable Demanda Laboral y la variable Apoyo Social

de Compañeros; la asociación entre la variable Apoyo Social del Jefe Inmediato y la variable Control Laboral; la diferencia en la percepción de inseguridad laboral según el tipo de contrato (eventual o base) y que el burnout es un predictor estadístico importante del Desempeño Ocupacional del personal del área de Enfermería.

Gil-Monte, Unda, y Sandoval (2009) llevaron a cabo la investigación Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos; su objetivo fue identificar la prevalencia del SQT en una muestra de maestros mexicanos. Para ello, se planteó una investigación de tipo correlacional. La muestra fue de 698 profesores mexicanos, se aplicó el cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo para profesionales de la educación (CESQT-PE) para medir las variables Síndrome de Burnout y datos sociodemográficos, como sexo, edad y nivel de estudios en el que se imparte clases. Las bases teóricas el modelo teórico de Gil-Monte en el desarrollo del Síndrome de Quemarse en el Trabajo SQT. La prevalencia se analizó siguiendo el procedimiento de los puntos de referencia de la escala de frecuencia de respuesta. Se encontró que el 3% de los participantes presentaban baja Ilusión en el trabajo, 37.40% puntuaciones altas en Desgaste psíquico, 4.70% altos niveles de Indolencia, y para Culpa 9.70%. Los hombres presentaron niveles más bajos en ilusión por el trabajo y en desgaste psíquico que las mujeres. Considerando la edad los niveles más elevados del SQT se dieron entre los 41 y 50 años. La conclusión fue intervenir para prevenir el deterioro de la salud en el personal docente.

En un estudio documental de Avargues y Borda (2010), describieron el Estrés laboral y Síndrome de Burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación sobre estrés laboral en docentes universitarios; su objetivo

fue revisar las investigaciones que se han realizado sobre estrés laboral y Síndrome de Burnout en la universidad con la finalidad de responder si el estrés y el burnout pueden considerarse un problema de salud en el ámbito universitario, destacan las variables utilizadas y hacia dónde se podría encaminar la investigación. Se revisaron 30 estudios en los últimos 15 años tanto nacionales como internacionales, lo cual arrojó que las causas del estrés son múltiples como trabajar demasiadas horas a la semana, falta de tiempo, conflicto y ambigüedad de rol, bajo control y alta demanda en las tareas a realizar, falta de oportunidades y de reconocimiento social inseguridad en el empleo, bajo salario y las relaciones con los alumnos. Como conclusión, se puede notar que la investigación sobre estrés laboral y burnout en la universidad es escasa, los estudios son más de tipo descriptivo, con variables sociodemográficas y la sugerencia es estudiar variables de tipo personal.

Pérez (2010), en su investigación documental sobre el síndrome de burnout y evolución conceptual y estado actual de la cuestión, se propuso aclarar el concepto, comparar definiciones, exponer sistemas evaluativos y establecer un primer nivel crítico en el ámbito de las aportaciones bibliográficas, nacionales y extranjeras, que permita continuar con seguridad la investigación y los métodos de las hipótesis de trabajo que interesan a la Psicología Social: el diagnóstico específico, la prevención diferencial y el tratamiento del síndrome con propios. Hay una variedad de modelos procesuales que tratan de explicar el desarrollo del síndrome de Burnout. Algunos de los autores que han intentado una visión global son: Manzano (1998); GilMonte, Peiró y Valcarcel (1995); Golembiewski, Sun, Lin y Boudreau (1995); Farber (1991); Leiter y Maslach (1988); Pines y Aronson (1988); Cherniss (1982, 1980); Edelvich y Brodsky (1980), entre otros. Sin embargo, ninguno de ellos ha sido totalmente aceptable y satisfactorio.

Ferrel (2010), en su análisis del Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout) en docentes universitarios, se orientó a establecer y describir la presencia o ausencia del síndrome del quemado (Burnout) en los docentes universitarios, considerando su edad y tipo de vinculación. Su estudio fue descriptivo, de corte transversal, cuya muestra representativa fue de 225 docentes universitarios (docentes de tiempo completo, tiempo parcial y contratado por horas); todos con experiencia docente y vinculación laboral mayor de cinco años en una Universidad Pública. Se aplicó el “Inventario del Síndrome del Quemado de Maslach” (Maslach Burnout Inventory, M.B.I; por su sigla en inglés) forma educativa. Esta investigación se apoyó en el modelo teórico de Cherniss, el modelo de Leiter y Maslach, El modelo de Golembiewski y Munzenrider y el modelo de Farber. Los resultados muestran una baja puntuación en las tres dimensiones del Inventario: desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal (en los tres tipos de docentes), por lo que estableció la ausencia del Síndrome en esta población. No obstante, hallaron diferencias significativas en el análisis de varianza.

Martínez, Méndez y Murata (2011), en su estudio llevado a cabo en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Unidad Xochimilco, sobre Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios, cuyo objetivo fue analizar la asociación entre algunas actividades que tienen que cubrirse para participar en un programa de becas y estímulos y las consecuencias derivadas de dicha participación sobre el trabajo académico y la salud física y mental de académicos universitarios. Su investigación fue de carácter observacional, transversal, descriptiva y analítica. La selección de la muestra fue aleatoria, mediante un muestreo estratificado, participando el conjunto de académicos que forman parte de cada División. Esta investigación se aborda desde el campo de la salud de los

trabajadores. Los resultados revelaron que el 41% de los docentes presenta síntomas de estrés y el 38% tiene problemas de disfonía y de trastornos musculoesqueléticos. Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga se manifiestan en un tercio de los académicos, y una cuarta parte presentó fatiga neuro-visual, lumbalgia y cefalea tensional.

Rosero y Álvarez (2012), a través de su investigación en Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, se planteó el objetivo de identificar algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios. El autor consideró hacer una evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interface persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral, el método fue descriptivo de tipo mixto, con técnicas cualitativas y cuantitativas cuyo diseño metodológico es experimental trasversal como teoría se utilizó la psicología social del trabajo y de la organización para explicar los factores de riesgo psicosociales que en ese momento se percibían en la población de docentes, después de analizar e identificar los factores de riesgo se encontró que las dimensiones que presentaron mayor riesgo fueron: gestión organizacional, las categorías de servicios de bienestar social y estrategias de manejo de cambio, en el análisis concluyen que se necesitan programas adecuados para una mejor calidad de vida laboral y respecto a estrategias de manejo de cambio se requiere capacitación de las nuevas tecnologías, así mismo, en características de la información los docentes perciben como insuficiente el tiempo disponible para realizar sus tareas lo que ocasiona impactos negativos en

la salud física y mental del trabajador docente y con la posibilidad de que surjan patologías como consecuencia del estrés o el Síndrome de Burnout.

Rodríguez, Becerra, Beltrán, Estrada y Viera (2012) en su trabajo, sobre factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, México. Se enfocaron en determinar la presencia de los factores psicosociales laborales negativos percibidos por el trabajador y su relación con el Síndrome de Burnout, así como determinar la prevalencia específica de Burnout en docentes de una universidad privada en la Ciudad de Guadalajara, México, y establecer cuáles factores psicosociales negativos del trabajo se asocian a la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores. Su estudio fue transversal, descriptivo, en una población constituida por 565 profesores y la muestra calculada total fue de 185 docentes. A través de una encuesta, recabaron datos sociodemográficos y de las condiciones de trabajo, usaron el cuestionario de "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la Escala de "Factores Psicosociales en el Trabajo Académico". Se basan en la teoría psicosocial del trabajo y concluyen que pertenecer al género femenino es un factor de riesgo para presentar agotamiento emocional y los factores relacionados con el "papel del académico" y el "desarrollo de su carrera", manifestaron asociación significativa y valores de factor de riesgo válidos con las tres dimensiones del Síndrome de Burnout; el factor "carga de trabajo" y el "contenido y características de la tarea" lo asociaron con el agotamiento emocional.

En el artículo científico de López y Alcantará (2014), sobre Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud, se identifican las exigencias que demanda el trabajo a los académicos de tiempo completo en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). La investigación fue de tipo observacional y

transversal, en una muestra por conveniencia de 95 académicos. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico para recabar información demográfica, condiciones del trabajo, exigencias, implicaciones de participar en programas de estímulos económicos y daños a la salud. Los datos los analizaron con el programa JMP8; controlando edad, género y antigüedad; estableciendo el nivel de significancia en $p < 0.05$, con la teoría sobre las políticas laborales de corte neoliberal y daños a la salud laboral. Como conclusión de la muestra de 95 académicos de tiempo completo, expresan que es 38% padece distrés, el 85% trastornos del sueño y el 34% ansiedad y las principales exigencias laborales fueron cubrir cuotas de producción con el 77% y realizar trabajos pendientes en días de descanso con 34%, por lo anterior se ha asociado daños a la salud con exigencias laborales. Una de las razones por la que los académicos acceden a participar en programas de becas y estímulos económicos es para mejorar los ingresos y aspirar a una mejor calidad de vida; así mismo, señalan que el trabajo académico es muy gratificante.

Ratto, García, Silva y González (2015), en su investigación sobre El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo, cuyo objetivo de la investigación fue explorar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo a través del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, (CESQT) de Gil-Monte (2011) y su relación con Factores Psicosociales (Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupación Profesional y Falta de Reconocimiento Profesional) evaluados. La muestra fue no probabilística y estuvo conformada por 71 maestras de escuelas privadas de la ciudad de Montevideo. El modelo teórico fue basado en las dimensiones del Síndrome del Quemado (Ilusión por el trabajo, Desgaste Psíquico, Indolencia y Culpa). El resultado de su estudio mostró que el 21,4% (15 maestras) presentaron

un nivel crítico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y 1.4% (una maestra); además, presentó sentimientos de culpa, lo que indica el aspecto severo del mismo (Perfil 2). Se hallaron correlaciones significativas y positivas entre Estrés de Rol, Condiciones Organizacionales, Supervisión y Falta de Reconocimiento Profesional, con el SQT. Se sugiere continuar con estudios en esta línea para brindar mayor fundamento, así mismo, detectar la posible presencia de un problema de salud y poder incluir este síndrome en políticas sociolaborales con la finalidad de diagnosticar, prevenir e intervenir oportunamente.

Rodríguez y Sánchez (2016) realizaron la investigación Síndrome de Burnout y variables Sociodemográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima, Perú. El objetivo fue determinar las diferencias entre los componentes del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Lima, según variables sociodemográficas. Para ello, se utilizó un diseño de investigación descriptivo comparativo. Asimismo, debido a que no se aplicó muestreo, se abarcó a una población total compuesta por 260 docentes de Humanidades de dicha institución educativa, quienes dictan cursos de Lenguaje, de Investigación, Ética y Ciudadanía, y Taller de Creatividad. Los profesores se caracterizan principalmente por haber estudiado carreras diferentes a la especialidad de Educación, se utilizó como instrumentos de medición el Inventario Burnout de Maslach y una ficha sociodemográfica para docentes universitarios. En las bases teóricas abordadas se utilizaron diversos autores especialistas en el tema de acuerdo con los objetivos de la investigación y los modelos psicosociales por vincularse con factores encontrados el trabajo de campo. Se concluyó lo siguiente: existen diferencias significativas de cansancio emocional según sexo (las mujeres presentan mayor cansancio emocional respecto de los hombres) y turno de dictado (los profesores que dictan en la mañana y tarde son los más

afectados); igualmente, de realización personal según edad (los docentes entre 51 y 60 años son los que evidencian mayor realización personal), estado civil (los profesores casados y divorciados experimentan una mayor realización personal), especialidad (los antropólogos se sienten más realizados a nivel personal), máximo nivel de estudios alcanzado (los doctores manifiestan un mayor nivel de realización) y años de experiencia docente (los profesores entre 16 y 20 años de experiencia se sienten más realizados); entre otros resultados.

Unda et al. (2016), generaron un instrumento válido y confiable para identificar los Factores de riesgo Psicosociales (FRP-T) en profesores universitarios mexicanos, definidos como aquellas condiciones organizacionales, del proceso de trabajo, de la tarea, de interacción social y del entorno que podrían ser potencialmente estresores dentro del trabajo de los docentes. En el método se partió de los resultados de un estudio exploratorio a través de la técnica de Redes Semánticas Naturales modificadas, en el plan de prueba diseñado coincidieron tres dimensiones, la organizacional, del proceso del trabajo y de la interacción social, así como tres áreas de incidencia cognitiva, afectiva y conductual. Este estudio se respalda en teorías del campo de la salud ocupacional y en conclusión los autores señalan que el mayor aporte de esta escala es que indica las condiciones laborales específicas que son fuente de estrés en el trabajo de profesores universitarios, también pueden ayudar en posibles intervenciones tanto de carácter preventivo como correctivo.

También vimos que existen diferentes instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial, identificados a partir de modelos que explican las condiciones laborales que generan estrés o tensión psíquica.

Algunos los instrumentos utilizados y encontrados para evaluar los problemas de salud laboral existentes que evalúan la salud del docente se enfocan principalmente en síntomas derivados del estrés o en las dimensiones del Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Instrumentos para la evaluación de la Salud Laboral

Instrumento	Aspectos que evalúa	Autor y año
JCQ, cuestionario de contenidos del trabajo, según sus siglas en inglés.	Evalúa demandas psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo social (de los compañeros y de los supervisores), consta de 29 ítems.	Karasek, 1985.
SQT (Maslach, Burnout Inventory).	Mide dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Maslach y Jackson (1986)
La lista de chequeo elaborada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).	Evalúa factores psicosociales dependientes de la tarea, relacionados con el sistema de trabajo, dependientes de la interacción social y que estén relacionados con la organización, cuenta con 56 ítems.	Elaborada en México desde 1986 por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
ERI cuestionario del desequilibrio esfuerzo-recompensa de acuerdo a sus siglas en Inglés.	Evalúa esfuerzo, recompensa y sobre compromiso en el trabajo y tiene 23 ítems.	Siegrist, 1996
MBI-GS (Maslach, Burnout Inventory-General Survey).	Agotamiento físico, agotamiento emocional y agotamiento mental.	Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996)
Listado de Síntomas de Hopkins (HSCL-25).	El que mide 5 factores: somatización, depresión, ansiedad, dificultades cognitivas y sensibilidad personal.	(Calvete y Villa, 2000)
CBP-R	El Cuestionario de Burnout del Profesorado.	Moreno, Garrosa y González (2000).
Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.	Evalúa participación, implicación, responsabilidad, formación, información y comunicación, gestión del tiempo y cohesión de grupo, con 30 ítems.	Elaborado en 2002 por el Instituto Navarro de Salud Laboral en España
CESQT	Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo.	Gil-Monte (2005).
ISE (Inventario de síntomas de estrés).	Agrupar síntomas físicos, psicológicos y sociales.	Benavides, Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2002)
CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague).	Evalúa la salud en general, mental síntomas somáticos.	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS, 2010; Pejtersen Kristensen, Borg y Bjorner, 2010.
CoPsoQpsqcat21 Cuestionario Psicosocial de Copenhague.	Evaluación y prevención de riesgos psicosociales.	Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - ISTAS 2010.
Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios.	Escala que identifica los FRP-T –factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo en profesores universitarios mexicanos.	Sara Unda <i>et al</i> (2016).
Método de evaluación de factores psicosociales (FPSICO).	Evalúa carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión y participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones interpersonales, con 75 ítems.	Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Los instrumentos encontrados para evaluar los factores psicosociales fueron: El Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales que evalúa la participación, implicación, responsabilidad, formación, información y comunicación, así como gestión del tiempo y cohesión de grupo. Elaborado en el año 2002, por el Instituto Navarro de Salud Laboral en España cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), evalúa la salud en general, mental y síntomas somáticos por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS, 2010. El cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQpsqcat21), evalúa la prevención de riesgos psicosociales por el Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud. El Método de evaluación de factores psicosociales (FPSICO), evalúa carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión y participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones interpersonales, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Y la Escala para Valorar los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de Profesores Universitarios, identifica los FRP-T –factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo en profesores universitarios mexicanos por Unda et al. (2016).

Marco Teórico

En la actualidad, el estudio acerca de la salud laboral pone énfasis especialmente en la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, sin olvidar la descompensación que pueda existir entre el trabajador y su organización que es considerada como un desequilibrio.

Entre la interacción del trabajador y su entorno, los factores psicosociales pueden fungir como estresores, que suponen una amenaza directa para la vida de los empleados y son resultado de relaciones laborales muy complejas. Respecto a los estresores Wheaton (1996) y Sandín (1999) mencionan:

Existen cinco características definitorias de los estresores: a) El estresor debe implicar amenaza o demanda. b) El estresor constituye una fuerza con capacidad de alterar la integridad del organismo si sobrepasa el límite de “elasticidad” de dicho organismo. c) El estresor requiere enfrentarse de manera efectiva, ya que de mantenerse indefinidamente produciría daño en el individuo. d) Ser consciente del daño potencial del estresor no es condición necesaria para que dicho estresor posea consecuencias negativas) Un estresor puede serlo tanto porque induzca una demanda excesiva para el organismo como también, por lo contrario. (Citado en Quiceno y Vinaccia, 2007, pag.118).

Los estresores pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial para el trabajador por lo tanto algunos modelos teóricos que explican esta relación entre el trabajador y su entorno laboral son el de Karasek (1979) y Siegrist (1996).

Modelos de Estrés Laboral

Existen varios modelos para explicar el estrés laboral que se basan en la interacción de las exigencias que se imponen en el ambiente laboral y los bienes que la organización ofrece a sus trabajadores esperando que sean suficientes para hacerle frente a las necesidades ya impuestas.

La teoría de Selye (1956), se ha elaborado para describir las reacciones del estrés agudo en situaciones de amenaza para la supervivencia biológica. Selye también consideró que, además de los agentes físicos nocivos causantes de estrés, están las demandas de carácter social y las amenazas del entorno, que provocan el trastorno del estrés en el hombre por requerir capacidad de adaptación (Oblitas, 2016).

Durante los años setentas el estrés era considerado como una respuesta del organismo ante un estímulo aversivo o placentero. Para Selye (1976), el estrés es una parte necesaria y esencial en la vida de los organismos, por lo tanto, existe una cantidad adecuada de estrés que es ideal para la vida, pero demasiado estrés se convierte en un trastorno dañino y patológico para los organismos. Hans Selye, consideraba dos tipos de estrés; el estrés bueno denominado eustrés; y el estrés malo o distrés.

Definiendo al eustrés como la cantidad óptima necesaria de estrés, no dañina, esencial para vida, el crecimiento y la sobrevivencia, este buen estrés es un incentivo para los organismos y les permite adaptarse a los cambios en el ambiente. Por otro lado, el distrés es la cantidad de estrés dañino y patológico, que destruye al organismo, matando neuronas del hipocampo produciendo patologías mentales y acelerando el proceso de envejecimiento.

A través de experimentaciones con animales Hans Selye descubre el llamado Síndrome General de Adaptación o del estrés (SGA), el cual es la respuesta física del organismo ante un estímulo estresante, y por lo tanto ayuda al espécimen a adaptarse al cambio, y es provocado por estímulos aversivos o placenteros. El SGA se divide en tres fases (Selye, 1976: 31-33):

1. Fase de alarma (shock): es la reacción inmediata que tiene el organismo al estímulo estresante. En esta fase el individuo presenta un leve congelamiento inicial, un estado de consciencia hiperaguda y manifestaciones faciales que muestran el estado de shock.
2. Fase de resistencia: en esta fase el organismo se mantiene en una activación fisiológica máxima para tratar de adaptarse o superar el factor estresante. Esta fase puede llegar a durar semanas, meses o años. Dependiendo del tiempo de duración de esta fase, se considerará si el estímulo estresante es aversivo o benigno.
3. Fase de colapso o agotamiento: en esta fase el organismo pierde su capacidad de adaptación y activación, ya que el estímulo estresante se convierte en continuo sobre el organismo. Es en este punto cuando las enfermedades relacionadas con el estrés aparecen en el organismo como son: insomnio, falta de concentración, abatimiento, fatiga, extenuación, patologías inmunológicas, patologías cardiovasculares, depresión, infartos cardíacos y cerebrales.

Retomando las fases de adaptación de Selye (1976), hay ocasiones en que el organismo lidia con el estrés, tiende a tener respuestas fisiológicas y endocrinas activando nuestro sistema autónomo, es decir, falta o exceso de producción hormonal, y respuestas emocionales a nivel biológico, produciendo de esta manera psicopatologías y patologías.

Como se ha mencionado, el estrés es deseable hasta cierto punto, en el trabajo es necesario para la innovación y la creatividad. A cierto nivel de estrés dentro del organismo, el cuerpo libera una hormona que se llama cortisol, que se produce en las glándulas adrenales situadas arriba de los riñones como respuesta al estrés físico, mental y psicológico, el sistema nervioso autónomo nos ayuda también, activando el cuerpo en general para luchar o huir, y actúa al mismo tiempo con la dopamina que al unirse crean una intensa sensación de satisfacción (López, 2007).

El impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculoesqueléticos. Se ha prestado, más atención al impacto de los nuevos comportamientos de las personas (que se dan consciente o inconscientemente), como respuesta al distrés; el abuso del alcohol y las drogas, el hábito de fumar, la dieta poco saludable y la mala calidad del sueño se ha asociado con un aumento en el índice de accidentes en el área laboral (OIT, 2016, p.6).

Por otro lado, el modelo de Karasek Demandas-Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990), está entre los tres que más han contribuido al desarrollo del estrés laboral, este modelo recupera los aportes de la sociología y la psicología en el tema de factores psicosociales y recupera las características más importantes del medio psicosocial laboral. También es importante mencionar el modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996), Demandas-Control y el Modelo de French, Caplan y Harrison (1982), para fines de esta investigación se utilizará el Modelo de Karasek.

Modelo de Tensión Laboral-Demanda Control

Como resultado de un estudio llevado a cabo por Karaset (1979), en Suecia y Estados Unidos, se relacionó la tensión mental o estrés con las altas demandas laborales y la baja decisión, esto también se asocia a la insatisfacción laboral, asimismo, Karasek (1979), y sus colaboradores (Karasek y Theorell 1990; Theorell y Karasek, 1996) demostraron que la tensión laboral en el trabajo es consecuencia de altas exigencias o demandas psicológicas que salen del control del trabajador.

Por lo que, el Modelo de Tensión Laboral-Demanda Control de Karasek está formado por tres aspectos:

1. El control sobre el trabajo. Este conlleva a desarrollar habilidades, hacer mejor uso de nuestros recursos personales aunado a una autonomía laboral. El desarrollar habilidades propias ayuda a realizar el trabajo con mayor creatividad y escoger lo que mejor se sabe hacer y el hacer uso de la autonomía es ejercer la capacidad de tomar decisiones en nuestras actividades laborales y en el lugar de trabajo.
2. Exigencias psicológicas. Estas marcan dos vertientes, por un lado, la asignación de tareas laborales marcadas por tiempo límite, esto sin considerar interruptores o el tiempo que se requiere para satisfacer necesidades personales, lo que implica el abandono de las tareas y retomarlas más tarde, por otro lado las exigencias emocionales, es decir; hacerlo de buena manera, esto requiere el desarrollo de habilidades sociales adecuadas.

-
3. El apoyo social. Este tiene dos componentes, las relaciones laborales informales y el grado de apoyo instrumental recibido de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante. Un bajo apoyo es un factor de riesgo para el trabajador, sobre laboral y por el contrario un alto apoyo de compañeros (trabajo en equipo) o superiores producen una baja tensión en la realización de la tarea.

En la Figura 1 se muestra el modelo de Karasek y Theorell donde se observan cuatro cuadrantes formados por grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y de control:

1. Activas (alta demanda, alto control)
2. Pasivas (baja demanda, bajo control)
3. De baja tensión (baja demanda, alto control)
4. De alta tensión (alta demanda, bajo control)

Los grupos que tienen un mayor riesgo para la salud son los de alta tensión y bajo control; el trabajo activo desemboca en un mayor aprendizaje y en consecuencia se obtiene un desarrollo mayor al encarar las estrategias de afrontamiento y participación social. Por otra parte, también se puede observar en la figura cómo se comporta el apoyo social en el trabajo pasando de situaciones negativas para la salud mediante la combinación de alta tensión y apoyo social bajo, a situaciones positivas a través de la baja tensión y un apoyo social alto.



Figura 1. Modelo Demanda-Control Karasek y Theorell (1990).

Fuente: Juárez, Calzaretta, Gómez, Canepa y Schnall (2008).

Modelo de Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa (DER)

El modelo es creado por Johannes Siegrist y sirve como una herramienta importante para medir el estrés laboral (Siegrist, 2008). Según este modelo, las experiencias más distresantes (distress o estrés negativo), son consecuencia de amenazas a la continuidad de roles sociales esenciales, de entre los que la ocupación es uno de los principales. Así, el modelo de balance entre esfuerzo-recompensa (conocido como ERI) explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función del control que las personas ejercen sobre su propio futuro o las recompensas a largo plazo. La amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la degradación de categoría, la falta de expectativas de

promoción y la inconsistencia de estatus son variables importantes en este modelo, que también plantea la importancia de las estrategias personales de afrontamiento que interaccionan con el balance entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas a cambio.

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores: la estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), el control de estatus (estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción, ausencia de cambios no deseados) y el salario.

Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Hay una clasificación de los referentes teóricos que se han utilizado para elaborar los modelos del Síndrome de Burnout, en primer lugar, está la *Teoría socio cognitiva del YO* que contiene el *Modelo de competencia social de Harrison* (1983), *Modelo de Cherniss* (1983) y el *Modelo de autocontrol de Thompson, page Cooper* (1993).

En segundo lugar, las *Teorías del intercambio social* que tienen el *Modelo de comparación social de Buunk y S haufeli* (1993) y el *Modelo de conservación de recursos Hobfoll y Fredy* (1993) y en tercer lugar, la *Teoría organizacional* con el *Modelo de conservación de recursos Hobfoll y Fredy* (1993), el *Modelo de Cox, Kuk y Leiter* (1993), además del *Modelo de Winnubst* (1993) y el *Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel* (1995), (citado en Pérez, 2010) que es el que se utiliza para esta investigación.

El término de Burnout apareció desde el siglo pasado, como consecuencia del estrés laboral crónico. Las primeras investigaciones que salieron a la luz fueron las del psicólogo neoyorquino Herbert Freudenberger (1974), quién observó en clínicas de psiquiatría que, el personal sanitario mantenía una falta de compromiso por desmotivación y agotamiento a causa del cansancio físico y emocional en el trabajo que realizaban, este consistía en estar en contacto permanente con otras personas. Entre los primeros artículos que han abordado el desgaste emocional están las investigaciones de Freudenberger, a quien se le atribuye el concepto de Síndrome de Burnout que significa estar quemado, desgastado o Síndrome del Estrés Laboral relacionado con el cansancio físico y emocional.

Posteriormente, Christina Maslach, psicóloga social, desarrolló sus investigaciones en un trabajo exploratorio sobre las emociones en centros proletarios y demostró que el Burnout es un problema social relacionado con profesionales que brindan servicios de ayuda al público como médicos y docentes entre otros. Para una segunda fase, la muestra que estudio Maslach, sobre el fenómeno del Burnout, se realizó con empleados de servicios humanos y la tensión provocada en el trabajo realizado, aparecieron consecuencias de tipo emocional y falta de estrategias de afrontamiento para los momentos de tensión, así mismo presentaban desmotivación y sentimientos de fracaso (Maslach, 2001). Posteriormente Maslach y Jackson (1981), consideraron tres dimensiones para el Burnout con un enfoque psicosocial y son:

1. Agotamiento emocional. Consiste en la pérdida de energía, cansancio y fatiga física o psicológica.
2. Despersonalización. Se caracteriza por sentimientos y conductas poco empáticas, indiferentes y actitudes negativas que propician climas de animadversión.

3. Falta de realización en el Trabajo. Se da una disminución en la motivación, en los sentimientos de competencia y por ende bajo desempeño laboral que causan una baja productividad, además, se puede acompañar con actitudes negativas hacia sí mismo y hacia los demás, que se caracterizan por insensibilidad ante los problemas de los demás, desde irritabilidad, estrés, hasta el aislamiento y depresión.

La diferencia entre el estrés y el Burnout es que el estrés es una reacción a las demandas laborales y el Burnout surge como consecuencia del estrés crónico (Álvarez y Fernández 1991).

Shiron (1989), demuestra que el Burnout se puede diferenciar de otros conceptos como el estrés general, estrés laboral, depresión, aburrimiento, insatisfacción laboral, así como crisis de la edad media de la vida y acontecimientos vitales aunque algunos síntomas o sus procesos de evolución sean parecidos. La diferencia entre estrés general y el Síndrome de Burnout es que el primero es un proceso psicológico mientras que el Burnout solo hace referencia a efectos negativos para el trabajador y su entorno, el estrés se experimenta en todos los ámbitos de la vida del ser humano, a diferencia del burnout que es un síndrome que se experimenta en el ámbito laboral.

Entre los estudios que buscan una relación entre bajas laborales, estrés y Burnout está el de Chakravorty (1989) quien sostiene que el 77% de las bajas de larga duración eran debidas a trastornos mentales, utilizó una muestra de 1500 profesores con baja laboral.

Una de las razones principales para que se comenzara a estudiar a los profesores fue el absentismo reportado por diferentes administraciones educativas, que se incrementaba anualmente, lo que ocasionaba bajas laborales de tipo psiquiátrico, esto repercutía en un gasto para la administración por la sustitución del docente y un problema por el bajo rendimiento en

el desempeño de las actividades académicas, según Moriana y Herruzo (2004), además, señalaron que algunas de las causas de estas bajas eran estudiadas a través de diversas variables, como las siguientes:

Las variables más estudiadas propias del trabajo académico han sido, la sobrecarga laboral por Maslach (1982); Borg y Riding (1991), el trabajo administrativo del profesor Moriarty, Edmonds, Matín y Blanchford (2001), las clases con muchos alumnos Blase (1986); Blatchford (2001), los problemas con los superiores Zabel y Zabel (2002), los problemas con los compañeros Brenner (1985); Kyriacom (2003), políticas, reformas y legislación educativa Bart (1992); Bynne (1999); Temml (1994), formación, promoción y desarrollo profesional deficitario Nichols y Sosnowsky (2002), Salarios bajos Elbing y Dietrich (1982), los trastornos de conducta y conductas disruptivas Bronwers y Tomic (2000), Hastings y Bham (2003), deficientes equipamientos de centros, aulas, ruidos etc. Temml (1994); Wulk (1988), malos horarios y mucho tiempo para trabajar Naylor (2001); Shafer (1990) y baja participación del profesorado, Farber (1991a); Moriarty, Edmonds (2001). Lo más investigado son los estudios descriptivos con diseños correlacionales con variables principalmente demográficas (p. 9).

Otros estudios muestran que el instrumento más utilizado es el MBI (Maslach Burnout inventory) en relación con variables sociodemográficas (sexo, edad, etc.), con diferentes profesiones comparadas con la de profesores (De Heus y Diekstra, 1999; Travers y Cooper, 1997); donde las más estudiadas han sido enfermeras, trabajadoras sociales y médicos, pero en todos los casos los resultados obtenidos señalan a la profesión docente como la más afectada por el síndrome de burnout (citado en Moriana y Herruzo, 2004).

Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel

Los autores Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995), desarrollaron un modelo que consta de cuatro dimensiones que evalúan dos perfiles que ha tenido resultados positivos en la validación psicométrica.

El Síndrome del Quemado ha sido conceptualizado como una respuesta al estrés laboral (conflicto y ambigüedad de rol) como consecuencia de lo ineficaz de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales (evitación o estrategias de afrontamiento) en su afán de disminuir el estrés laboral observado (ver Figura 2).

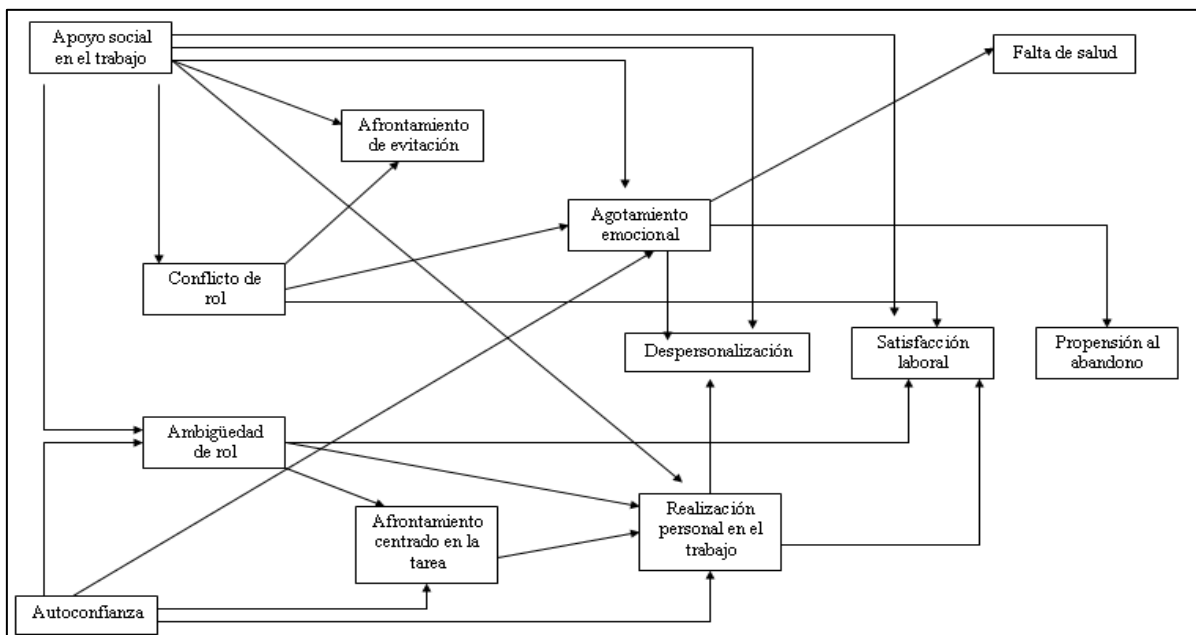


Figura 2. Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1998).

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos de: Gil-Monte, P. R., Valcárcel, P. y Zornoza, A. (1995): Role stress: Burnout antecedent in nursing professionals. En J.M. Peiró, F. Prieto, J. L. Meliá, y O. Luque (Eds.), *Work and Organizational Psychology: European contributions of the nineties* (pp. 77-87). Hove: Erlbaum (UK) Taylor & Francis.

El interés de este modelo está en las condiciones laborales de la organización como el clima laboral, cantidad e intensidad de la carga laboral así también la claridad en las funciones a desempeñar ya que son los probables estresores del trabajador por lo que permite un abordaje integral el modelo de Gil Monte (2005).

Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Docente

El trabajo es vital en la vida humana, en primera, porque permite la adquisición de recursos económicos y, en segunda, porque facilita el desarrollo social y la supervivencia de los individuos.

El trabajar como docente gozaba de un gran prestigio y reconocimiento que ha ido perdiendo en los últimos años. Actualmente la sociedad ha puesto sobre los profesores demandas y expectativas muy altas que la han convertido en una profesión de riesgo debido a la serie de circunstancias psicosociales que la rodean (Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández 2003).

Conjuntamente, el nuevo orden mundial ha generado cambios en el ámbito laboral, particularmente en actividades asalariadas y de servicios (Moncada, Llorens y Kristensen, 2002). Las Dependencias de Educación Superior, pertenecen al sector de servicios y han reflejado nuevas formas de organización laboral (Martínez y Tarrés, 2013) lo que conlleva a nuevos riesgos laborales en el docente que ocasionan malestar y pueden afectar su salud si persisten por periodos muy prolongados. Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández

(2003), al respecto enumera algunos indicadores determinantes de lo que varios autores denominan:

El malestar docente e identifican lo siguiente: a) la escasez de recursos en la enseñanza, b) la inflexibilidad de la organización, c) la multiplicidad de papeles del profesor, d) la violencia en la escuela, e) las nuevas exigencias sociales, f) la imagen idealizada del profesor, g) la falta de apoyo social, h) la dificultad para adaptarse a las innovaciones, i) el absentismo por enfermedad. Así, se tiene que los cambios en el trabajo de los docentes han significado la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los maestros (citado en Rojas 2010, p. 258)

Por otra parte, los factores psicosociales en el trabajo, es uno de los temas que más preocupación ha causado en cuestiones de la salud, seguridad e higiene laboral, desde hace algunas décadas. Estos factores psicosociales, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), son elementos externos que afectan la relación del trabajador con su entorno laboral y la presencia o ausencia puede producir algún tipo de daño en el equilibrio psicológico de la persona.

En esta misma línea, los factores psicosociales en el trabajo hacen referencia a interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 1984).

Al mismo tiempo, los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza, comprenden aspectos físicos y

ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo y también la calidad de las relaciones humanas. Todos estos factores reaccionan entre sí y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores.

Asimismo, el ambiente psicosocial de una organización está vinculado con la estructura y con las condiciones de vida de la colectividad de trabajo, así como de problemas, económicos, sociales, demográficos y de carácter general o particular. Por consiguiente, el incremento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias (OIT/OMS, 1984).

Respecto a investigaciones sobre los factores psicosociales, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2012), ha observado desde hace algunas décadas que los riesgos laborales no son nuevos, sino que se producen nuevos riesgos en el lugar de trabajo; por ejemplo, los riesgos ergonómicos, los riesgos psicosociales, la violencia, el acoso laboral (mobbing) y acoso sexual entre otros.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) existen factores psicosociales relacionados con el trabajo que contribuyen a una serie de daños para la salud de los trabajadores. Los factores de riesgo psicosociales siempre han existido, pero en la última década han cobrado importancia en la prevención de los riesgos psicosociales de diferentes países, principalmente europeos, donde se ha desarrollado una legislación sobre la materia y así incrementar estudios para evaluar los impactos y para la construcción de una concepción psicosocial de la salud y su promoción en los centros de trabajo (Peiró, 2004).

Los riesgos psicosociales son potenciados en los trabajadores por variables individuales y variables sociales. Algunas de las variables individuales que pueden aumentar la probabilidad de desarrollar Burnout es el orden de la estructura familiar, el sexo, la personalidad, el nivel de implicación (compromiso) del sujeto en las actividades laborales (Manzano, 1998).

Respecto a las variables sociales, es importante considerar las relaciones sociales internas y externas del trabajador por ser fuente de estrés, ya sea para elevarlo o para disminuirlo. Las relaciones sociales con efectos positivos son clasificadas en emocionales, informativas e instrumentales. Es recomendable que reciba apoyo social el trabajador en cualquiera de los casos. El apoyo social es “la ayuda brindada por amigos y parientes que dan a la persona que está en situación de estrés un apoyo tanto físico como psicológico” (Gutiérrez, Contreras e Ito, 2003, p. 27).

Marco Conceptual

En este apartado se presentan las definiciones y conceptos encontrados sobre factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, estrés, estrés laboral, y síndrome de burnout.

Factores psicosociales

Mintzberg (1993), conceptualiza los factores psicosociales como las condiciones organizacionales, que pueden ser positivas o negativas. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales, así como altos niveles de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional; por lo que

se puede afirmar que afectan a la salud positivamente; sin embargo, cuando estas condiciones no son adecuadas repercuten negativamente en la salud de los trabajadores, pudiendo provocar respuestas de inadaptación, de tensión, insatisfacción, respuestas psicofisiológicas de estrés.

Por otro lado, Cox y Griffiths (1996), definen a los factores psicosociales como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales.

Por lo anterior, es importante señalar que el término factor psicosocial ha sido utilizado para describir un heterogéneo estado del arte en esta área, aún no se consolidado una clasificación universal de la tensión que origina el trabajo bajo condiciones personales y sociales (Siegrist, 2008).

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) han sido definidos como propios del medio del ambiente laboral y llegan a poner en riesgo al trabajador, al provocar trastornos a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento; también este término se utiliza para caracterizar el variado estado de cosas en esta área ya que aún no hay una clasificación aceptada universalmente de la tensión que origina el estrés en circunstancias personales y sociales (Siegrist, 2008).

Estrés

El término *stress* es de origen anglosajón y significa: “tensión”, “presión”, “coacción” y es equivalente a otro término inglés *strain* para referirse a “tensión”, “tirantez” utilizado más en el campo de la física (Oblitas, 2016).

Existen tres formas de conceptualizar el estrés, desde lo biológico, lo psicológico y lo ambiental, que para fines de esta investigación se utilizará el ambiental y se retomarán los conceptos y la teoría de Gil-Monte.

Otra definición de estrés es la de Schutlz (1998, p. 399), quien considera al estrés como “un trastorno que causa graves daños físicos y está muy generalizado con la vida del hombre moderno; es de origen y naturaleza primordialmente psicológica.”

Por su parte, Ivancevich y Matteson (2006), señalan que hay tres dimensiones interaccionadas con el estrés: las demandas del ambiente, las respuestas adaptativas de cada individuo y las influenciadas por las diferencias individuales. Por ello, hay distinción entre las condiciones y los factores que provocan el estrés, así como la tolerancia individual de cada individuo en una organización.

Gil-Monte (2005), define al estrés como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza por baja ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa.

Estrés laboral

El Estrés laboral, se define de acuerdo con la Comisión Europea (1999), como reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, así como del comportamiento a situaciones adversas dentro o fuera de la organización; una característica son sus altos niveles de excitación y angustia con la sensación de no poder afrontar la situación.

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 2002), de EEUU, el estrés laboral es la respuesta nociva y emocional producida por exigencias laborales que sobrepasan las capacidades, los recursos y necesidades del trabajador.

Mc Grath (1976), define al estrés como un desequilibrio sustancial que es percibido debido a la demanda laboral y la capacidad de respuesta, lo que el trabajador percibe bajo esas condiciones es el fracaso con importantes consecuencias. Brengelman (1987), conceptualiza al estrés laboral como fuerte demandas en su ámbito laboral para el trabajador esto podría agotar sus recursos de afrontamiento.

Por otro lado, la Salud laboral, de acuerdo con la OMS, es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Concepto del Síndrome del Quemado

Existen diferencias entre los autores para la delimitación conceptual del Síndrome de Burnout; dentro de las denominaciones existentes, se pueden clasificar en tres grupos: el primero es el Burnout o Síndrome del Quemado que utilizan los anglosajones; el segundo, hace referencia a las patologías como desgaste profesional o Síndrome del Cansancio Emocional y, el tercero, expresa al Síndrome de Burnout como un estrés crónico, estrés laboral o profesional.

Desde el enfoque social es un síndrome que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que se desarrolla en profesionales que trabajan con personas en cualquier tipo de actividad y los determinantes son el entorno social, el área organizacional, las relaciones interpersonales y el nivel del individuo (Gil-Monte 2007; Gil Monte y Peiro, 1997; Sandoval, 2000).

Según Carlin y Garcés (2010), el recorrido histórico del concepto del Síndrome de Burnout comienza con las aportaciones de diversos autores:

Un pionero fue Freudenberger quien, en 1974, conceptualizó al síndrome de Burnout como agotamiento físico, sensación de fracaso, como consecuencia de una sobrecarga laboral por exigencias de recursos personales que desgastan la energía o fuerza espiritual del trabajador.

Después Maslach (1976), definió al Burnout como proceso gradual de pérdida de responsabilidad, de interés personal y cinismo entre sus compañeros de trabajo. Para Pines y Kafry (1978), el síndrome de Burnout es una experiencia en el trabajador identifica como agotamiento físico, emocional y actitudinal de manera general.

Años siguientes, Spaniol y Caputo (1979), conceptualizaron al Burnout como el síndrome producido por la falta de capacidad del trabajador para afrontar las demandas personales o laborales. En cambio, Edelwich y Brodsky (1980), ven al Burnout como una pérdida progresiva del trabajador, en sus ideales, energía y motivos vividos por las personas en las profesiones de ayuda, como consecuencia de las condiciones del trabajo.

Por otro lado, Cherniss (1980), plantea que es un proceso transaccional de estrés y tensión en el trabajo, en el primero se muestran tres momentos: el primero dice que hay un desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés); en el segundo, existe una respuesta emocional a corto plazo, ante el desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento y, en el tercero, se propician cambios en actitudes y conductas de afrontamiento defensivo.

Posteriormente, Pines, Aaronson y Kafry (1981), definieron al Burnout como un estado de agotamiento físico, emocional y mental del individuo ocasionado por estar comprometido, durante periodos largos de tiempo, en situaciones que le afectan emocionalmente.

En el mismo año, Maslach y Jackson (1981), plantearon que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que experimenta la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, sentimientos negativos hacia compañeros y devaluación del propio rol, porque el Burnout es un síndrome tridimensional caracterizado por: a) agotamiento emocional, b) despersonalización y c) reducida realización personal.

Después Brill (1984), conceptúa el Burnout como un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo, el empleado que funcionaba bien con un buen nivel de rendimiento, así como cumplimiento de objetivos, y satisfacción personal, para después ya no conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención de ayuda externa, o por un reajuste laboral.

Por su parte, Cronin- Stubbs y Rooks (1985), señalan que el Burnout es una respuesta del empleado, inadecuada, tanto emocional como conductual a los estresores ocupacionales.

Smith, Watstein y Wuehler (1986), describen el síndrome Burnout como un frágil patrón de síntomas, conductas y actitudes, único para cada persona, haciendo muy complicado que se pueda aceptar una definición global del síndrome.

Para Garden (1987), la definición de Burnout es prematura, ya que existe una ambigüedad en la realidad del síndrome que las investigaciones aún no han podido esclarecer.

Shirom (1989), conceptualiza al Burnout como consecuencia de la falta de funcionalidad de los esfuerzos de afrontamiento, de tal manera que al fallar los recursos personales aumenta

el síndrome, por lo que la variable de afrontamiento sería determinante en la comprensión del Burnout.

Más adelante, Schaufeli y Buunk (1996), interpretan el Burnout en términos de comportamiento organizacional negativo, que afecta no solamente al individuo, sino también a ésta. En cambio, Gil-Monte y Peiró (1997), proponen que el Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico y una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes, y que tiene una connotación negativa para el trabajador al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la organización.

Posteriormente, Maslach y Leiter (2008), definieron al Burnout como una característica del trabajo, incluyendo alto volumen de trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, baja previsibilidad, falta de participación y apoyo social, y experiencia de injusticia. Burke y Richardsen (1993), plantearon que el Burnout es un proceso que ocurre a nivel individual, como una experiencia psicológica envuelta de sensaciones, actitudes, motivos y expectativas; es una rutina negativa que da lugar a problemas de inconformidad.

Como hemos visto hasta aquí, a partir de 1980 se ha hecho evidente un problema que requiere conceptualizarse, sobre todo para la psicología y para los modelos teóricos que lo explican (Sandín, 2003).

El primer problema conceptual es la denominación del fenómeno, por lo cual Gil-Monte (2005), nos dice que de las 17 denominaciones, que existen en el idioma español, se clasifican en tres grupos: en el primero, se toma como referencia el término anglosajón Burnout o síndrome del quemado; en el segundo, el nombre y contenido de la patología, por ejemplo, desgaste

profesional y/o síndrome de cansancio emocional y, en tercer lugar, se considera al síndrome como sinónimo de estrés laboral, estrés asistencial o estrés profesional.

Gil-Monte (2007), recomienda llamarlo síndrome de “quemarse por el trabajo” (SQT), Gil-Monte y Peiró (1997), lo definieron como un síndrome de estar quemado, desgastado, exhausto (se pierde la ilusión por el trabajo).

Posteriormente, el mismo Gil-Monte (2008), expone que los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores han podido provocar respuestas psicofisiológicas, de inadaptación, de tensión, de insatisfacción y de estrés, que están relacionadas de forma directa con las condiciones del trabajo como la realización de las actividades laborales, el perfil del puesto, así como el entorno laboral por su capacidad de afectar la salud y el desarrollo de los empleados. Por lo anterior, se abordó el problema de salud desde los estresores o factores psicosociales que están afectando a la población de profesores en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Universidad Autónoma del Estado de México

En este apartado se describen los Centros Universitarios de Amecameca, Valle de Chalco y Nezahualcóyotl, pertenecientes a la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), de donde se seleccionó la muestra para la presente investigación.

La UAEM se fundó oficialmente el 3 de marzo de 1828, como Instituto Literario del Estado de México; es una institución pública de educación superior creada en valores

humanistas y liberales, orientada a generar, estudiar, preservar, transmitir y extender el conocimiento universal.

El campus principal de la Universidad Autónoma del Estado de México está ubicado en la ciudad de Toluca, Estado de México, entidad situada en el centro del país y que rodea la Ciudad de México. La Máxima Casa de Estudios Mexiquense tiene cobertura educativa en 125 municipios del Estado de México con presencia directa en 28 de ellos, así como en una delegación en Ciudad de México.

Una de las funciones sustantivas de la Universidad Autónoma del Estado de México es la investigación científica orientada a resolver las problemáticas de la entidad y del país.

En el Centro Universitario UAEM Amecameca, se imparten las licenciaturas en: Nutrición, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Letras Latinoamericanas, Ciencias Políticas y Administración Pública.

El Centro Universitario UAEM Nezahualcóyotl, ofrece las licenciaturas en Comercio Internacional, Educación para la salud, Ingeniería en Sistemas Inteligentes, Ingeniería en Transporte y Seguridad Ciudadana.

En el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, la oferta de educación superior está en las licenciaturas en: Enfermería, Contabilidad, Derecho, Diseño Industrial, Informática Administrativa e Ingeniería en Computación.

El Programa de Posgrado de la Maestría en Sociología de la Salud, común a los tres centros universitarios, tiene como objetivo formar investigadores (as) con capacidad teórica y analítica para la interpretación y el desarrollo de investigación científica, en temas vinculados

con la salud desde el enfoque de las Ciencias Sociales con una visión inter y transdisciplinaria, que busque mejorar la calidad de vida de la población.

En particular, las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento de la maestría son: a) Género, Ambiente, Educación y Salud, b) Biopsicología, Salud y sociedad y c) Política y Administración de la Salud.

Es importante señalar que la muestra seleccionada para aplicar los instrumentos de medición corresponde únicamente a profesores de tiempo completo que imparten clases a estudiantes de Maestría de los Centro Universitarios UAEM Amecameca y Nezahualcóyotl.

Planteamiento del problema

El presente estudio, surge como una necesidad social y un problema de salud pública, debido a que en México ha tomado relevancia el tema de salud laboral (estrés y Síndrome del quemado), por el incremento de padecimientos laborales en diversas poblaciones, especialmente las que brindan servicios, como los profesores, médicos y enfermeras. Las autoridades laborales aún no lo reconocen como un accidente o riesgo psicosocial por no tener un carácter emergente.

Los temas de salud laboral, como el estrés crónico o Síndrome del quemado relacionados con el trabajo y el agotamiento profesional han recibido atención en los países industrializados y desde diversos ámbitos disciplinares como, la psicología laboral, la biología, la psicofisiología y la sociología; aunque en Latinoamérica es escasa su investigación pese a su importancia para la salud mental y la calidad de vida de las personas (Arias y Juárez 2012).

Una de las causas que dio origen a este problema surgió en los años ochenta, como respuesta a las políticas emanadas desde la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), que pide garantizar la eficiencia y efectividad en el sector educativo con evaluaciones internas y externas mientras la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (OCDE) exigió que se entregarán cuentas y evaluaciones por desempeño en dicho sector.

De ahí que el Fondo Monetario Internacional (FMI), y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), acordaron disminuir el financiamiento en educación, poniendo las bases para instituir los estímulos económicos relacionados con la evaluación centrada en la productividad, lo cual propicia una competencia entre los docentes y entre las universidades para obtener financiamientos públicos y privados (López y Alcántara, 2014).

En esta misma línea el Banco Mundial (BM), encargado de financiar proyectos para el desarrollo educativo, ha condicionado sus líneas de crédito al cumplimiento de políticas en pro de la descentralización. El financiamiento para México se ha ido reduciendo en materia educativa, para la educación superior demanda que se integre a la economía del conocimiento y se solicitan evaluaciones internacionales para medir el nivel de desempeño (Izquierdo, 1998).

De modo que los cambios tecnológicos y sociales, aunados a las condiciones económicas, están produciendo nuevos riesgos en los lugares de trabajo que ponen en peligro la salud del trabajador. Con relación a lo anterior, la OIT consideró que las enfermedades profesionales (una enfermedad profesional es la que se contrae con la exposición a factores de riesgo relacionados) causan pérdidas en el mundo laboral, lo que ocasiona seis veces más el

número de muertes que los accidentes laborales; no obstante, han permanecido invisibles ante los accidentes laborales (OIT, 2013).

Entre los riesgos laborales de los profesionales de la enseñanza están los problemas psicosociales, por la excesiva carga psíquica y mental, que son la base para el estrés laboral, el cual se manifiesta por agotamiento físico y psíquico (Organización Mundial de la Salud-OMS y Organización Internacional del Trabajo-OIT, 1995).

Como ejemplo de lo anterior, Rodríguez, Becerra, Béltrán, Estrada y Viera (2012), hallaron una asociación significativa entre factor de riesgo psicosocial con las tres dimensiones del Síndrome de Burnout, en el factor “carga de trabajo” y el “contenido y características de la tarea” que se asociaron con el agotamiento emocional; además, encontraron que pertenecer al género femenino era un factor de riesgo para presentar agotamiento emocional y los factores relacionados con el “papel del académico” y el “desarrollo de su carrera.”

Otro punto importante, es que los autores Irigoyen y Martínez (2015), mostraron en sus estudios que las exigencias de los profesores universitarios fueron cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias (91%), permanecer en un lugar fijo de trabajo (40%), trabajar más de 48 horas a la semana (23%), trabajaron en horas de descanso y periodos vacacionales, y laboraron en posiciones forzadas o incómodas (20%), lo que propicia la aparición de trastornos musculoesqueléticos.

Aunado a lo anterior, la investigación de López y Alcantará (2014) evidenció, con una muestra de 95 académicos de tiempo completo, que el 38% padece distrés, el 85% trastornos del sueño y el 34% ansiedad y las principales exigencias laborales fueron cubrir cuotas de

producción con el 77% y realizar trabajos pendientes en días de descanso con 34%, por lo anterior, se ha asociado daños a la salud con exigencias laborales.

Asimismo, Alcántara Ramírez y Murata (2011) ,evidenciaron que el 41% de los docentes presenta síntomas de estrés y el 38 de cada 100 tiene problemas de disfonía y de trastornos musculoesqueléticos. Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga los están presentando un tercio de los académicos, y una cuarta parte presentó fatiga neurovisual, lumbalgia y cefalea tensional.

Además, el estrés crónico laboral, trae como consecuencia la presencia del síndrome de burnout así lo demuestra la investigación de Rodríguez, Becerra, Beltrán, Estrada y Viera (2012), en la correlación entre factores de riesgo laborales y el Síndrome del Quemado.

En la presente investigación se aborda el tema desde la Sociología de la Salud, porque se cuenta con elementos teóricos y metodológicos para investigar el problema social y de salud que presentan algunos profesores de las Dependencias de Educación Superior en México. Por lo anterior, la pregunta de investigación del presente trabajo es el eje para conocer ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial, estrés laboral y Síndrome de Burnout en profesores de posgrado con tiempo completo pertenecientes a la Maestría en Sociología de la Salud de los Centros Universitarios UAEM Amecameca y Nezahualcóyotl?

Justificación

Justificación Social

El mundo cambiante, contingente y complejo ha modificado las formas de trabajo y en especial en las Instituciones universitarias. La labor académica cambió de una posición de bienestar por una de competencia, lo que ha generado nuevos factores de riesgo psicosociales que ocasionan daños a la salud físicos, mentales y sociales. El trabajo de profesores universitarios en México tiene grandes presiones laborales; falta de reconocimiento, falta de recursos para realizar sus actividades académicas, sobrecarga laboral, además, los conflictos interpersonales y la percepción de ausencia de justicia (Unda, 2016).

Los profesores estudian e investigan en diversas disciplinas, pero no solían estudiarse ellos mismos, siendo de gran importancia conocer su estado de salud relacionada con su entorno laboral.

Justificación Académica

La sensibilización sobre salud y seguridad en el trabajo empieza en las aulas, en los planes de estudio (en particular en el ámbito de la formación profesional) y para promover más adecuadamente la salud mental y el bienestar es necesario explorar más activamente las posibles sinergias con las políticas de salud y seguridad en el trabajo (OCDE, 2012).

Por la dinámica actual del mundo del trabajo, surgen propuestas de atención a la salud con Programas Educativos que guían los estudios del proceso salud-enfermedad desde una visión interdisciplinaria, transdisciplinaria y una mirada integral.

Por lo que hay que fortalecer el proceso de este tema para obtener avances acordes las necesidades de los contextos laborales, resaltando “la rigurosidad en los procesos de investigación; basadas en antecedentes conceptuales, métodos pertinentes y conclusiones que aporten la realidad que pueden servir de sustento para la propuesta de leyes que propendan el bienestar de los trabajadores” (Andrade y Gómez, 2008, p.23).

Este estudio, beneficia a los docentes de las DES, para que cuiden su salud en su ámbito laboral y busquen estrategias para afrontar el manejo del estrés, que es un problema de salud la presente investigación aborda desde la sociología de la salud, ya que cuenta con elementos teóricos y metodológicos, para investigar el problema social y de salud que presentan docentes de las Instituciones de Educación Superior en México.

Justificación Metodológica

Durante los últimos años, en México se han incrementado los estudios sobre la salud de los trabajadores académicos en las Dependencias de Educación Superior (Alcántara, Ramírez, y Murata, 2011; López y Alcántara, 2014; Irigoyen y Martínez 2015). Pero aún son pocos los estudios sobre factores psicosociales en Latinoamérica, y en México también son escasos, sobre todo la elaboración de instrumentos de evaluación (Juárez, 2015).

Justificación Teórica

Las condiciones psicosociales determinan los estados de salud de una población, con el enfoque psicosocial puede ayudar efectivamente al estudio de estos problemas ya que dicho enfoque no está centrado en la cura sino en la prevención, centrado en el grupo u no en el individuo aislado. En el diagnóstico, prevención e intervención de los problemas de una

población se requiere la participación pluridisciplinaria para abordarlos y prevenirlos lo que implica entender los modos de pensamiento de las otras ciencias.

La sociología contribuye a mostrar que condiciones ambientales (ambiente familiar, tensión en el trabajo) se relacionan más e expresiones de salud mental mientras la psicología identifica el cuándo y cómo ocurren las condiciones es decir analiza el proceso que mediatiza los efectos del ambiente social en respuestas adaptativas (estrés).

El Modelo de Karasek (1979), de interacción entre demandas laborales y control, demostró que la tensión en el trabajo era consecuencia de las altas demandas y además, salían del control del trabajador.

Hipótesis o supuesto hipotético

Las hipótesis se consideran de acuerdo con lo siguiente:

H_i existe una relación entre FRPS (Inequidad, estudiantes difíciles, inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos) y el Síndrome de Burnout y sus dimensiones

H_o No existe una relación entre FRPS (Inequidad, estudiantes difíciles, inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos) y el Síndrome de Burnout y sus dimensiones

H_i existe una relación entre FRPS (Inequidad, estudiantes difíciles, inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos) y estrés laboral y sus dimensiones.

H_o No existe una relación entre FRPS (Inequidad, estudiantes difíciles, inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos) y estrés laboral y sus dimensiones.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diagnosticar los factores de riesgo psicosociales (Inequidad, estudiantes difíciles, inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos) y elementos que inciden en la salud de los profesores de posgrado (estrés laboral o Síndrome del quemado) de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente.

Objetivo Específico

Determinar los factores de estrés laboral (Habilidad-decisión, toma de decisiones, demanda de trabajo, apoyo de compañeros y apoyo a superiores) que inciden en la salud de los profesores de posgrado.

Determinar los factores de Síndrome de Burnout (Ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa) que inciden en la salud de los profesores de posgrado.

Metodología

Material y Método

El presente estudio es de tipo descriptivo, observacional y analítico, de corte transversal. En el diseño metodológico se presenta un estudio ex post facto, la prueba es no paramétrica, el análisis y proceso de datos se realizó con el estadístico SPSS Statistics 21.

Se seleccionaron los Centros Universitarios; Amecameca, Valle de Chalco y Nezahualcóyotl, porque se contaba con los medios y los recursos para la presente investigación como el nivel académico de sus profesores, antigüedad mínima de cinco años, experiencia en

docencia, forma de contratación, prestigio Institucional y ubicación, conforme a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

Profesores de posgrado de tiempo completo, antigüedad, sexo y edad indistinta, que cubran alrededor de 36 a 40 horas semana/mes apoyando las funciones sustantivas de la universidad Autónoma de Estado de México ya sea en docencia, gestión, vinculación, tutoría o investigación.

Criterios de exclusión

Profesores que no estuvieran laborando, con permiso o incapacidad en el momento de aplicarles el cuestionario.

Criterios de eliminación

Profesores que se negaron a contestar el cuestionario o que no lo contestaron de forma completa.

Instrumentos aplicados

Se utilizó, un Cuestionario de Datos Sociodemográficos para el llenado de datos personales que incluye datos relacionados con edad, sexo, estado civil, nivel académico y aspectos laborales del docente, nombramiento, turno en el que labora, horas frente a grupo, antigüedad como profesor, número de alumnos por semestre y otro empleo u actividades académicas.

Un segundo instrumento fue la Escala para evaluar factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios, que cuenta con 31 preguntas (con cinco opciones de respuestas; nunca,

rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre) y es lo suficientemente homogénea para relacionar los factores, cuenta con cinco dimensiones: Inequidad, con diez ítems; Estudiantes Difíciles, con seis; Inseguridad, cinco; Sobrecarga Académica, cinco; y Falta de Recursos, cinco y un Alfa de Cronbach entre .75 y .92.

El tercer instrumento fue el Cuestionario de Contenido del Trabajo (Job Content Questionnaire, CCT), desarrollado por Karasek, Brisson, Kamakami, Houtman y Bongers (1998), y validado en población de los EUA y otros países. En México se han reportado informes preliminares sobre la consistencia de este instrumento (Cedillo, 1999), el cual retomó Tovalín et al (2008), quienes presentaron los resultados del análisis de consistencia interna y factorial realizado con este instrumento; posterior a su aplicación a trabajadores industriales y del sector servicios el instrumento, consta de 4 dimensiones: la primera habilidad-decisión, nueve reactivos; Demanda de Trabajo, cinco reactivos; Apoyo de compañeros, cuatro reactivos; y Apoyo del supervisor, cuatro reactivos. El instrumento consta de 22 reactivos con cuatro respuestas; Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo o totalmente de acuerdo. El Alfa de Cronbach está entre .68 y .91.

El cuarto instrumento fue el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en su versión para profesionales de la educación (CESQT-PE), resultó un instrumento fiable y válido para evaluar el SQT en México. Cuenta con 20 preguntas (Cada una con cinco opciones de respuesta; nunca, raramente, a veces, frecuentemente y muy frecuentemente) y cuatro dimensiones; Ilusión por el Trabajo, cinco preguntas; Desgaste Psíquico, cuatro preguntas; Indolencia, seis preguntas y Culpa, cinco preguntas, Alfa de Cronbach entre .73 y .82.

Procedimiento

Se inició con la visita individual a cada uno de los profesores, en dónde se explicaron tanto el objetivo como el procedimiento de la Investigación. Una vez que los profesores se mostraron interesados en participar, se procedió a explicar la carta de consentimiento informado, la confidencialidad de los datos y el carácter voluntario de la participación. Todos los participantes firmaron el consentimiento para contestar un cuestionario.

Para recabar la información se estructuró un cuestionario con 95 preguntas en cuatro apartados, el primero; los datos sociodemográficos, segundo; el cuestionario de estrés laboral, tercero; el cuestionario de factores psicosociales y el cuarto; el cuestionario de Síndrome de burnout.

Los datos fueron recogidos en las Instituciones donde laboran los 23 participantes que imparten clases a alumnos de Maestría.

RESULTADOS

Datos sociodemográficos de los participantes

La población estudiada estuvo constituida por 23 profesores de posgrado de tres Centros Universitarios: Amecameca, diez; Valle de Chalco, cuatro, y Nezahualcóyotl, nueve. 10 mujeres (43.5%) y 13 hombres (56.5%). (ver Gráfico 1).



Gráfico 1. Porcentaje de hombre y mujeres

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

La edad promedio fue de 51 años (mínimo de 37 y máximo de 67 años). (ver Gráfico 4).

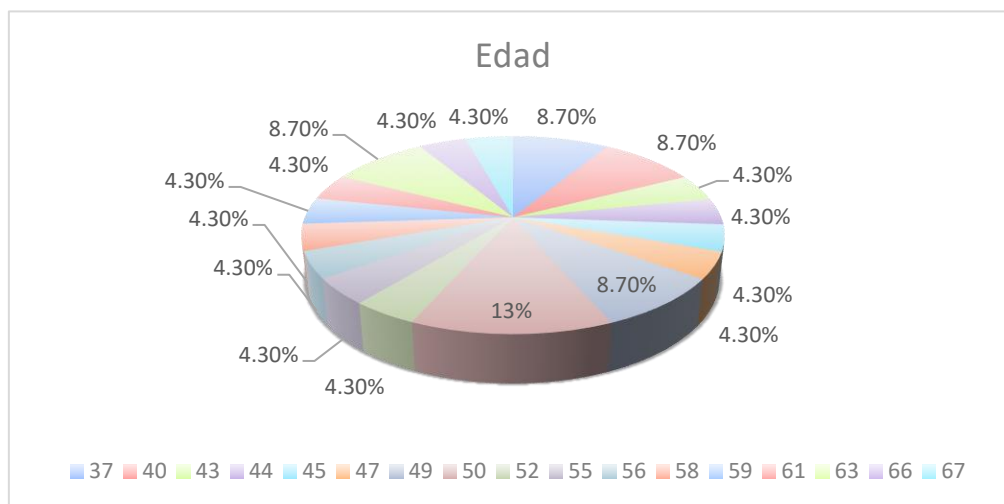


Gráfico 2. Edad de los participantes

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

La antigüedad promedio fue de 14.7 años (entre cinco y 36 años), (ver Gráfico 3).

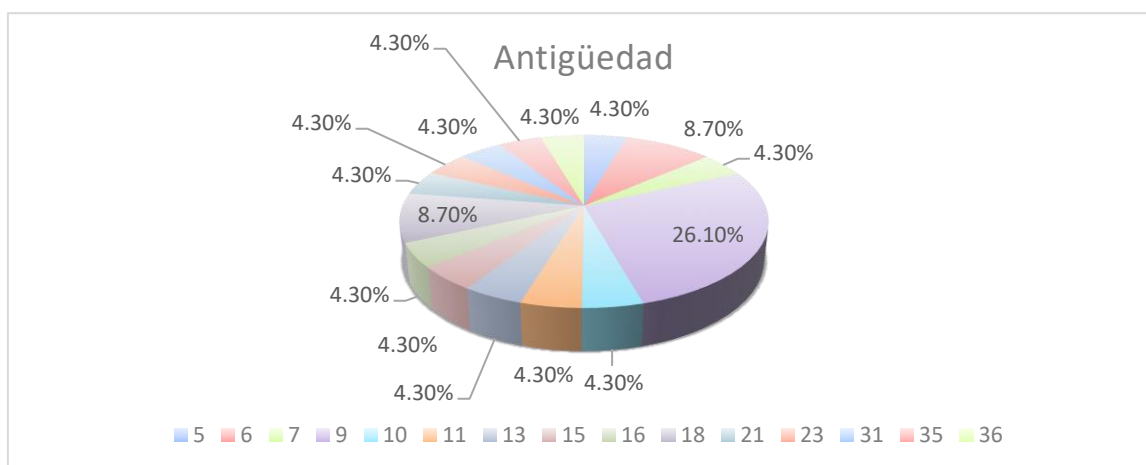


Gráfico 3. Número de años de antigüedad de los profesores

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

La experiencia promedio fue 22.5 (entre cinco y 46 años), (ver Gráfico 4).

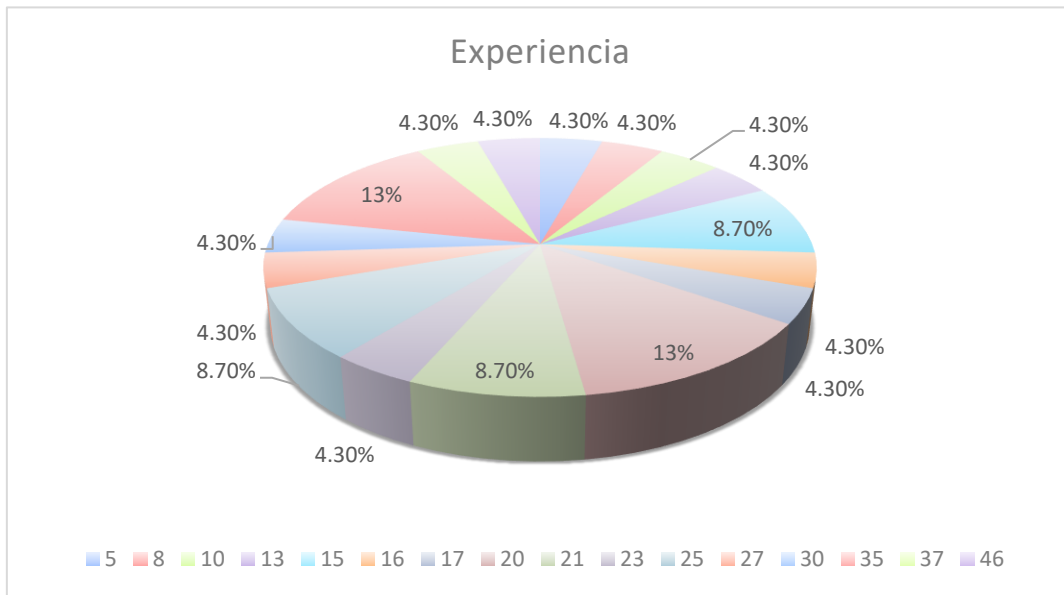


Gráfico 4. Número de años de experiencia de los profesores

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

El 4.3% de los profesores tuvo veinte alumnos durante el periodo 2017B, 8.7% treinta, 4.3% treinta, 4.3% treinta y cinco, 8.7% cuarenta, 8.7% cuarenta y cinco, 4.3% cincuenta, 4.3% cincuenta y dos, 4.3% cincuenta y ocho, 4.3% setenta, 8.7 % ochenta, 4.3% ochenta y cuatro, 4.3% noventa, 8.7% ciento veinte, 4.3% ciento treinta, 4.3% ciento cincuenta, 4.3% ciento setenta, 4.3% doscientos y 4.3% doscientos veinte cinco. En promedio atienden a 85.3 alumnos (mínimo 20 y máximo 225). (ver Gráfico 5).

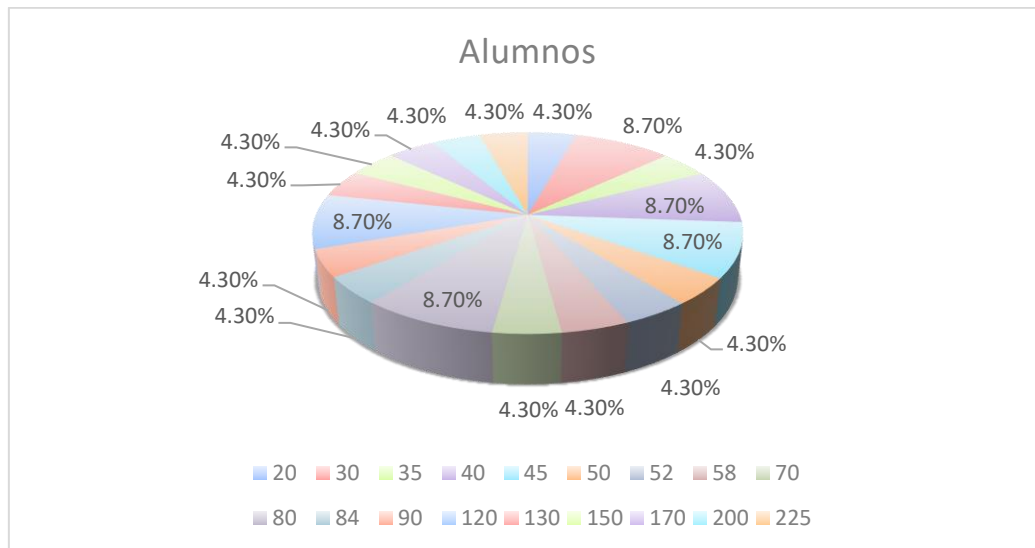


Gráfico 5. Número de alumnos que atiende cada profesor.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

Los profesores que atienden seis grupos son el 8.70% y los que solo atienden un grupo son 8.70% y el 21%, que son la mayoría, atiende tres grupos (ver Gráfico 6).

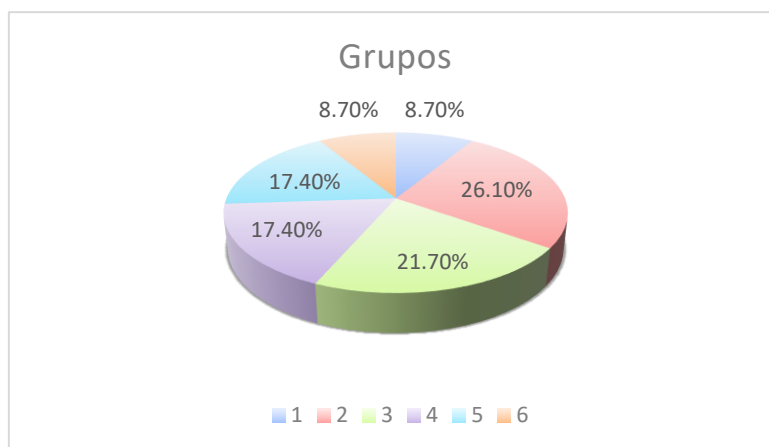


Gráfico 6. Número de grupos que atiende cada profesor

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

Referente al estado civil el 34.8% es soltero el 47.8% está casado y el 17.4% vive en unión libre. (ver Gráfico 7).

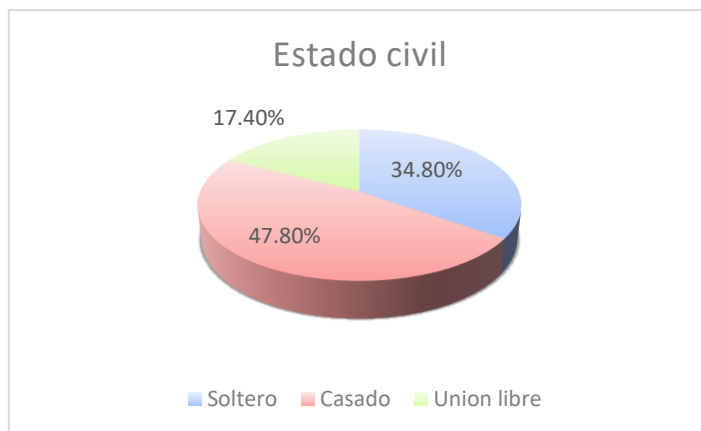


Gráfico 7. Estado civil de los participantes

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

El 17.4% de la muestra no tiene hijos, el 8.7% tienen un hijo, el 43.5 % tiene dos hijos y el 30.4% tiene tres hijos. El promedio en el número de hijos es 1.8 (mínimo uno y máximo tres). (ver Gráfico 8).

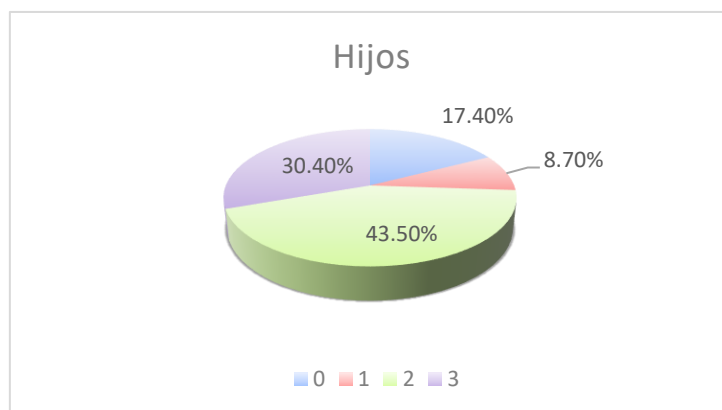


Gráfico 8. Número de hijos de los participantes.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

El 34.8% de los profesores tiene el grado de maestría y el 65.2% obtuvo el grado de doctorado. (ver Gráfico 9).

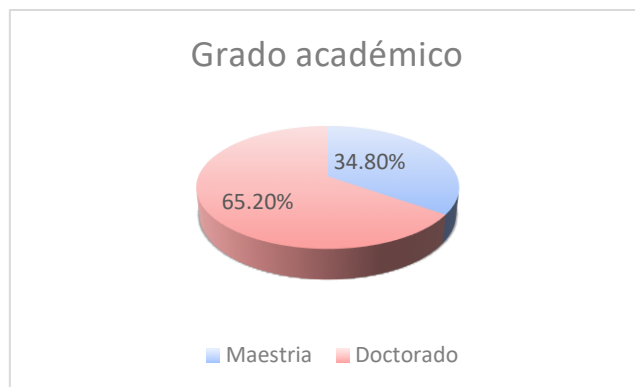


Gráfico 9. Grado académico de los profesores.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

Los participantes que llevan a cabo actividades de vinculación, dedican en promedio 2.4 horas. El 47.8% de la muestra no lleva horas de vinculación, un 8.7% lleva una hora a la semana asignada para esta actividad, otro 8.7% lleva dos horas, un 4.3 lleva tres horas, el 8.7 cuatro horas, 4.3% cinco horas, 4.3% siete horas, 4.3% ocho horas y el 8.7 diez horas. (ver Gráfico 10).

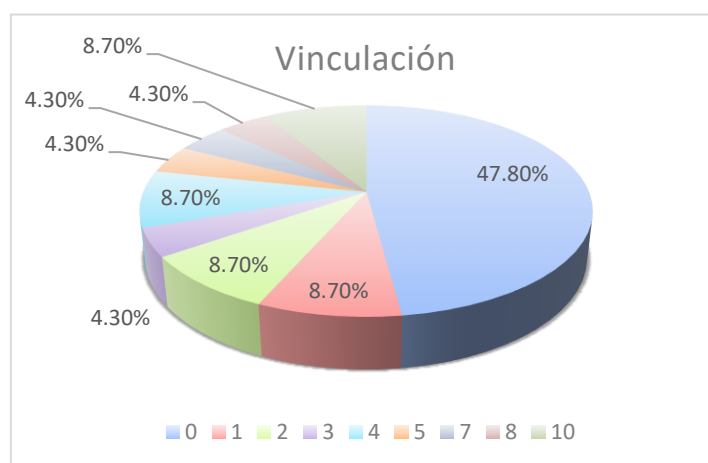


Gráfico 10. Horas dedicadas a vinculación.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

El promedio de tiempo para tutorías es de 4 horas a la semana: el 13% una hora; el 34.8% dos; el 21.7%, cuatro; el 4.3% cinco; el 8.7 seis; el 4.3 ocho y el 13% diez (Gráfico 11).

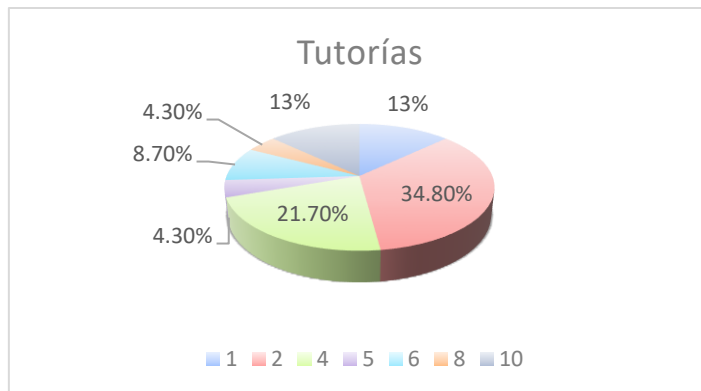


Gráfico 11. Horas dedicadas a Tutorías.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

El 4.3% de los profesores dedica una hora de investigación a la semana; otro 4.3% dedica dos horas, 4.3% cuatro, 13% cinco, 4.3% seis, 4.3% ocho, 17.4 diez, 4.3% doce, 8.7% catorce, 8.7% quince, 8.7% dieciséis, y el 4.3% veintidós horas (ver Gráfico 12).

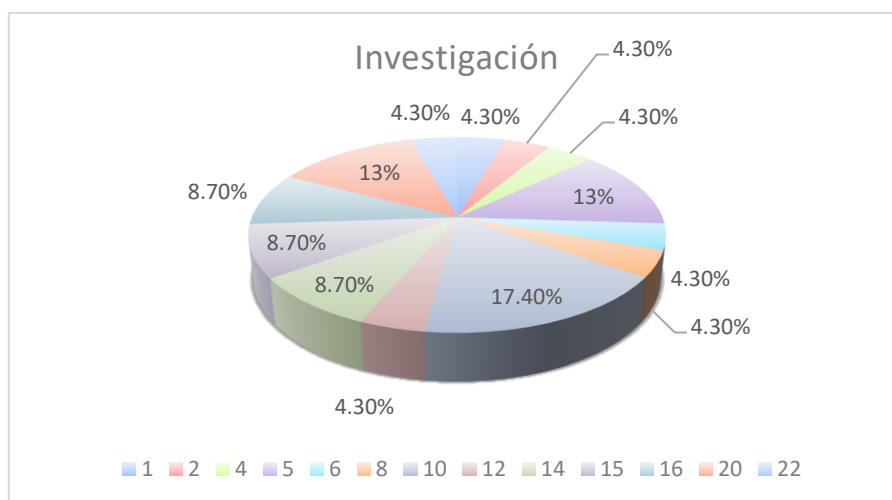


Gráfico 12. Horas dedicadas a Investigación.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

La media para Investigación fue de 11.3 (con un mínimo de una y un máximo de 22 horas) gestión 4.9 (con un mínimo de cero y un máximo de 13 horas).

El 17.4% de la muestra no llevan a cabo horas de gestión, el 13% una hora a la semana, 13% dos horas, el 4.3% tres horas, 4.3% cuatro horas, 8.7% cinco horas, 4.3% seis horas, 4.3% siete horas, 21.7% diez horas, 4.3% doce horas, 4.3% trece horas. (Ver gráfico 13).

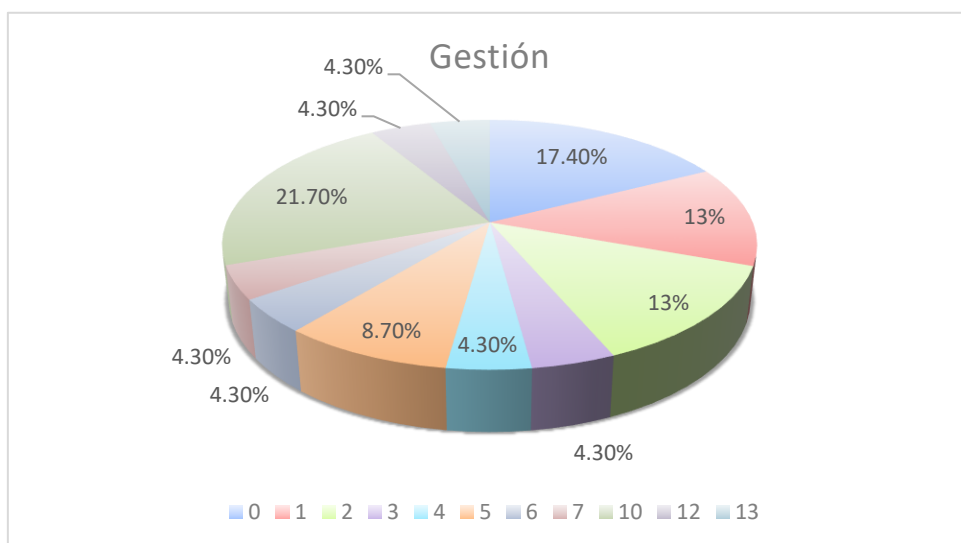


Gráfico 13. Horas dedicadas a Gestión.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

El 21.7% de los profesores trabaja en dos instituciones mientras el 78% solo en uno de los Centros Universitarios de la Zona Oriente. La media para Docencia fue de 16.4 horas (entre 4 y 26 horas). (Ver Gráfico 14).

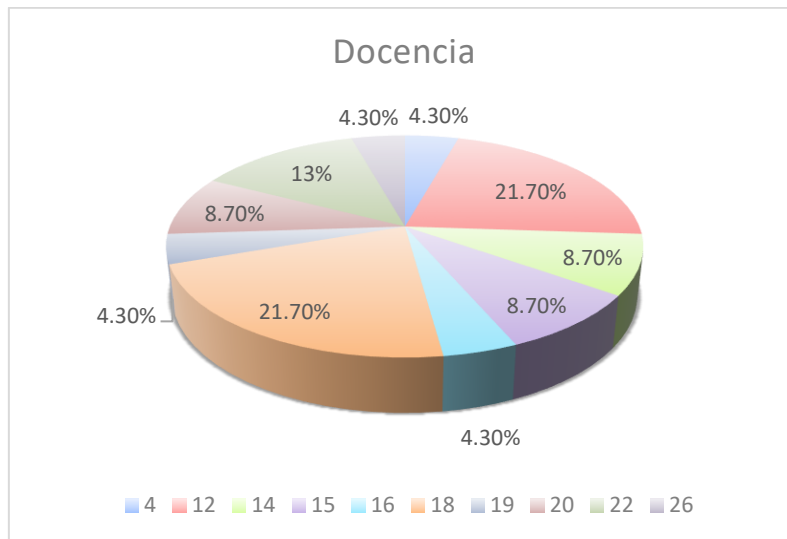


Gráfico 14. Horas dedicadas a Docencia.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

El 100% pertenece a un programa de estímulos al desempeño académico de los cuales el 47.8% pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), (Ver Gráfico 15).

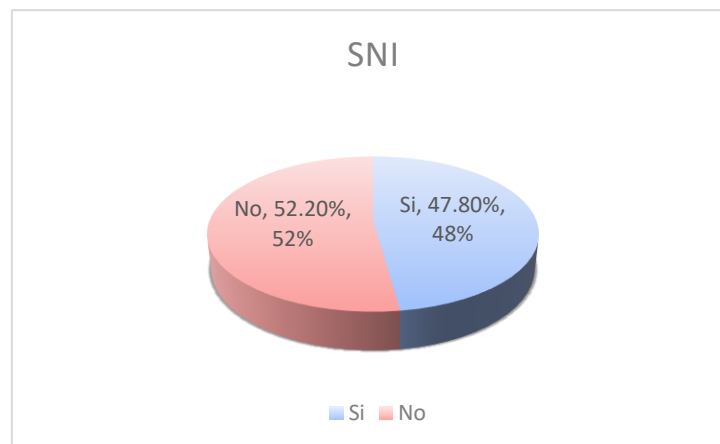


Gráfico 15. Número de profesores que pertenece al SNI.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

Referente al turno, el 34.4% labora en el turno matutino, el 4.3% en el turno vespertino y el 60.9% tiene turno mixto (Ver gráfico 16). El 34.8% del profesorado labora en el turno matutino, el 4.3 en el vespertino y el 60.9 tiene el turno mixto.

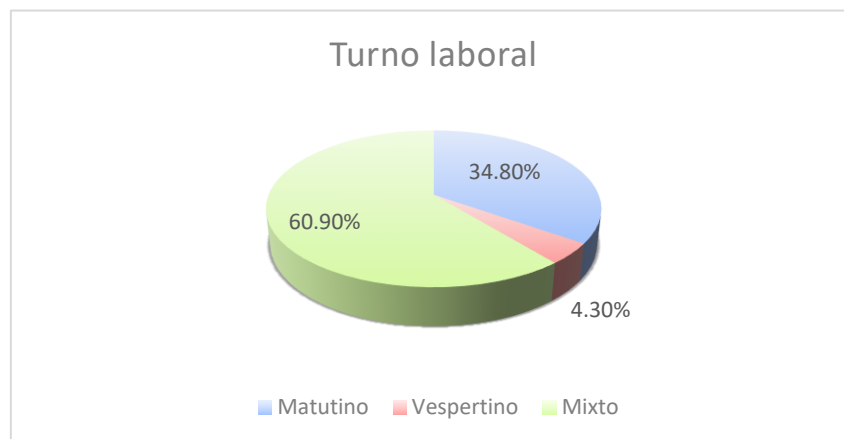


Gráfico 16. Turno en el que laboran los profesores.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

Con respecto a las horas contratadas por la Institución, el 73.90% tiene 40 horas y el 26.40% tiene 36 horas. (ver Gráfico 17).



Gráfico 17. Horas contratadas a la semana.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

A su vez, el 21.7% de los profesores de la muestra trabaja en otras instituciones mientras que el 78.2% solo labora en la UAEM. (ver Gráfico 18).



Gráfico 18. Porcentaje de profesores que tiene otros empleos.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

Por lo que respecta a otras actividades académicas, el 43.5% señaló no hacer otras actividades, además de las ya mencionadas, pero el 56.5% sí realiza actividades tales como; dirigir proyectos académicos de sus estudiantes, organizar y participar en eventos artísticos de la universidad, brindar apoyo social a la comunidad académica y a personas externas, apoyar y coordinar las actividades de la licenciatura en la que imparten clases, estar a cargo de los laboratorios de ciencias, asistir a reuniones con profesores en otras instituciones, trabajar en casa lo que no se alcanzó a hacer en la oficina, además, de impartir las clases de posgrado, asesorar tesis de investigación y algunos ejercen su profesión (veterinaria, psicología y medicina) en contra turno de forma independiente. (ver Gráfico 19).



Gráfico 19. Otras actividades que realizan los profesores para la institución.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico SPSS.

Factores de riesgo psicosocial

Para encontrar el porcentaje entre los factores de riesgo psicosociales, se sumaron los resultados obtenidos entre las opciones de respuesta; frecuentemente y siempre de cada pregunta en las cinco subescalas. En la primera subescala de inequidad, los factores de riesgo fueron: recibir frecuentemente órdenes contradictorias de los jefes (30.4%), no ser reconocido por el trabajo desempeñado y poco apoyo de jefes (34.4%), recibir maltratos y el 34.4% consideran que siempre se otorgan los recursos algunos cuantos. Un punto que salió bajo como factor de riesgo fue que el 47.8% rara vez sintieron falta de reconocimiento de sus compañeros hacia su trabajo.

Referente a la subescala de estudiantes difíciles, el 34.8% calificó que frecuentemente le molestaba la flojera de sus alumnos y solo algunas veces les molestaba al 26.1% el desinterés de los alumnos por aprender, y algunas veces también les molestaba la ignorancia de sus alumnos, al 43.5% y al 56.5% molestaba su irresponsabilidad.

Respecto a la escala de inseguridad, el 34.8% menciono que rara vez le da miedo la inseguridad dentro de la Institución aun que el 56.5% considero inadecuadas las medidas de seguridad y al 45.5% les preocupa sufrir un asalto en el trabajo. El 21.7% manifestó molestarle el ruido excesivo en los edificios donde se imparte la clase.

En la subescala de sobrecarga académica, se encontró que el 47.8% de los participante cuenta con poco tiempo para atender la diversidad de tareas, el 39.1% le toma mucho tiempo calificar trabajos de sus estudiantes, el 56.5% tiene una gran carga de trabajo y el 65.2% le requiere mucho tiempo para realizar investigación.

Referente a la subescala falta de recursos, el 60.9% de los profesores les molesta carecer de recursos para la investigación, el 76.5% han utilizado sus propios recursos económicos para al asistir a congresos. El 60.8% manifestó que el número de aulas es insuficiente, el 39.1% dice que frecuentemente adquiere materiales para el trabajo con su propio salario y 26.1% se siente obligado por la institución a gestionar sus propios recursos.

Otros datos importantes fue conocer la media de cada una de las cinco subescalas de los Factores de Riesgo Psicosocial que fueron; en Inequidad 3.0 (mínimo 1.3 y máximo 4.3), para Estudiantes Difíciles 2.7 (mínimo 1.0 mínimo máximo 5.0), Sobrecarga Académica 3.5 (mínimo 1.2 mínimo y máximo 4.8), Falta de Recursos 3.4 (mínimo 1.0 mínimo y máximo 5.0) y la media para Inseguridad es de 2.6 (mínimo 1.2 mínimo y máximo 4.4).

Los factores de riesgo psicosocial que más influyen en la salud de los profesores son Sobrecarga Académica 52.2%, Falta de Recursos 52.2%, Inequidad 26.1% y en menor proporción Estudiantes Difíciles 17.4% e Inseguridad 13% (Ver tabla 2).

Tabla 2. Distribución de profesores según los factores de riesgo psicosocial.

Variable de factores psicosociales	Nivel	Frecuencia	%	Media
Inequidad	Bajo	5	21.7	3.0
	Medio	12	52.2	
	Alto	6	26.1	
Estudiantes Difíciles	Bajo	5	21.7	2.7
	Medio	14	60.9	
	Alto	4	17.4	
Inseguridad	Bajo	9	39.1	2.6
	Medio	11	47.8	
	Alto	3	13.0	
Sobrecarga académica	Bajo	3	13.0	3.5
	Medio	8	34.8	
	Alto	12	52.2	
Falta de recursos	Bajo	1	4.3	3.4
	Medio	12	52.2	
	Alto	10	43.5	

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis obtenido del estadístico SPSS.

Las variables edad, género y antigüedad se presentaron asociadas con algunas dimensiones de Factores de Riesgo Psicosocial, se identificó altos niveles de riesgo en la variable Inequidad con 17.4% en el género masculino, el 28.6% entre las edades de 37 a 45 y de 58 a 67 años, además, 40% en los que tienen entre 10 y 16 años de antigüedad. (ver Tabla 3).

El 13% de los hombres manifestó tener estudiantes difíciles, el 42.9% se encuentra en el rango de edad 37 a 45, el nivel crítico se manifiesta en docentes con una antigüedad de 5 a 9 años (33.3%).

La variable inseguridad es mayor en hombres con 8.7% y en alto nivel 26.6% en rangos de edad de 37 a 45 años y 33.3% en los que tienen una antigüedad de 5 a 9 años.

La sobre carga académica es mayor en hombres con un 30.4% y predomina en los rangos de edad 37 a 45 y 58 a 67 años siendo preponderante el docente de 5 a 9 años de antigüedad en un 66.7%.

La falta de recursos es percibida en el 30% de profesores del sexo masculino, 44.4% entre las edades de 47 a 56 años de edad y 57.1% en docentes de 17 a 36 años de antigüedad.

Tabla 3. Relación de variables de factores psicosociales: género, edad y antigüedad laboral.

Variable	Nivel	Género		Rangos de edad			Antigüedad		
		hombres	Mujeres	37-45 años	47-56 años	58-67 años	5 a 9 años	10 a 16 años	17-36 años
Inequidad	Alto	17.4%	8.7%	28.6%	22.2%	28.6%	16.7%	40%	14.3%
Estudiantes difíciles	Alto	13%	4.3%	42.9%	0%	14.3%	33.3%	20%	0%
Inseguridad	Alto	8.7%	4.3%	26.6%	0%	14.3%	33.3%	10%	0%
Sobrecarga académica	Alto	30.4%	21.7%	57.1%	44.4%	57.1%	66.7%	40%	57.1%
Falta de recursos	Alto	30.4%	13%	42.9%	44.4%	42.9%	33.3%	40%	57.1%

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis obtenido del estadístico SPSS.

Estrés Laboral

Para encontrar el porcentaje entre los factores de Estrés Laboral, se sumaron los resultados obtenidos entre las opciones de respuesta; de acuerdo y totalmente de acuerdo o en desacuerdo o totalmente en desacuerdo de cada pregunta en las cuatro subescalas.

En la primera subescala, habilidad-decisión, en habilidad, el 69% acordó que en el trabajo se requiere estar aprendiendo cosas nuevas y el 60.9% coincide que el trabajo requiere de ser creativos el 65.2% dice que el trabajo requiere de un alto nivel de habilidad, el 91.3% dice que existe variedad en las actividades que realiza en el trabajo y el 91.3% tienen la oportunidad de desarrollar sus propias habilidades. En cuanto a decisión, el 52.7% considera que puede tomar decisiones en su trabajo por sí mismo, el 34.8% siente libertad para decidir cómo hacer su trabajo, el 65.2% considera que sus opiniones son tomadas en cuenta en su trabajo.

En la segunda subescala, demanda de trabajo, el 73.9% considera que se tiene que trabajar rápido, el 86.9% dice que el trabajo es arduo, el 65.2% dice no tener suficiente tiempo para terminar su trabajo y responder a órdenes contradictorias (ver Tabla 4).

Respecto a la tercera subescala, apoyo a compañeros, el 56.5% considera que hay apoyo de los compañeros y que son amigables, además, hay un interés en su persona, el 73.9% cree que sus compañeros son competentes.

En la cuarta subescala, apoyo del supervisor, el 60.8% está en desacuerdo que su jefe se preocupe por el bienestar del personal a su cargo, sin embargo, apoya a que el trabajo se realice, así lo considero el 52.2% de los participantes, y respecto al trabajo en equipo el 43.5% considera que el jefe ayuda a que se trabaje en equipo.

Y respecto a la media para el factor de Habilidad-Decisión fue de 3.3 (mínimo 2.5 y máximo 4.0), Apoyo del Supervisor 2.3 (mínimo 1.0 y máximo 3.2), Apoyo de Compañeros 2.9 (mínimo 2.0 y máximo 4.0), Demanda de Trabajo 3.1 (mínimo 2.0 y máximo 4.0).

Por lo anterior mencionado, los factores de estrés laboral que más influyen en la salud de los profesores son: la percepción de bajo Apoyo de sus Superiores con un 73.9%, bajo Apoyo de Compañeros 34.8%, Desarrollo de Habilidades y Toma de Decisiones 26.1% y Demanda de Trabajo el 21.7% de la muestra la percibe alta.

Al respecto, Karasek (1979) menciona que un bajo apoyo social es un factor de riesgo para el trabajador y si es al contrario se da un alto apoyo entre compañeros, se trabaja en equipo, se produce una baja tensión al llevar a cabo las tareas laborales.

Tabla 4. Distribución de profesores según referencia de estrés laboral.

Variable de Estrés laboral	Nivel	Frecuencia	%	Media
Habilidad-decisión	Bajo	5	21.7	3.3
	Medio	12	52.2	
	Alto	6	26.1	
Apoyo de superiores	Bajo	17	73.9	2.3
	Medio	6	26.1	
Apoyo de compañeros	Bajo	8	34.8	2.9
	Medio	13	56.5	
	Alto	2	8.7	
Demanda de trabajo	Bajo	8	34.8	3.1
	Medio	10	43.5	
	Alto	5	21.7	

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis obtenido del estadístico SPSS.

Las variables edad, género y antigüedad se presentaron asociadas con algunas dimensiones del estrés laboral, se observa en la subescala habilidad-decisión es mayor en el

sexo masculino con 17.4%, el 42.9% se encuentra entre los rangos de edad de 37 a 45 años y 40% en profesores de 10 a 16 años de antigüedad (ver Tabla 5).

Se percibe un bajo apoyo de superiores a docentes con un 39.1% y 85.7% en rangos de edad entre los 58 y 67 años y 40% de antigüedad entre 10 a 16 años.

La variable apoyo de compañeros se percibe medianamente con 34.8% y 85.7% en rangos de edad entre los 58 y 67 años, el 71.4% tienen una antigüedad entre 17 y 36 años.

En la subescala demanda de trabajo, fue percibido en el sexo masculino con 13% y 28.6% en el rango de edad de 37 a 45 años y 28.6% en los que tienen entre 17 y 36 años de antigüedad. Karasek (1979) menciona al respecto que los grupos que tienen un mayor riesgo para la salud son los de alta tensión y bajo control; el trabajo activo desemboca en un mayor aprendizaje y en consecuencia se obtiene un desarrollo mayor al encarar las estrategias de afrontamiento y participación social.

Tabla 5. Relación de variables de factores de estrés laboral: género, edad y antigüedad laboral.

Variable	Nivel	Género			Rangos de edad			Antigüedad		
		hombres	Mujeres		37-45	47-56	58-67	De 5 a 9	De 10 a 16	De 17-36
Habilidad-decisión	Alto	17.4%	8.7%		42.9%	11.1%	28.6%	0%	40%	28.6%
Apoyo de superiores	Bajo	39.1%	35%		57.1%	77.8%	85.7%	83.3%	60%	85.7%
Apoyo de compañeros	medio	34.8%	21.7%		42.9%	44.4%	85.7%	50.0%	50%	71.4%
Demanda de trabajo	alta	13%	8.7%		28.6%	22.2%	14.3%	16.7%	20%	28.6%

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis obtenido del estadístico SPSS.

Síndrome de burnout

Para encontrar el porcentaje entre los factores de Síndrome de Burnout, se sumaron los resultados obtenidos de los ítems de las opciones de respuesta; Muy Frecuente y Todos los Días, así mismo, las opciones Nunca y Rara Vez de las cuatro subescalas; Ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, Indolencia y culpa.

En la primera subescala Ilusión por el trabajo, el 91.3% sostiene que su trabajo les resulta un reto estimulante y como una fuente de realización personal, el 95.6% considera que el trabajo les aporta cosas positivas además de ser gratificante y el 78.2% se siente ilusionado con su trabajo (ver Tabla 6).

En la segunda subescala Desgaste Psíquico, el 47.8% se siente saturado por el trabajo, el 26.1% se ha sentido agobiado por el trabajo, el 21.7% se siente cansado físicamente y el 17.3% se siente desgastado emocionalmente muy frecuentemente.

Respecto a la tercera subescala de Indolencia, el 8.6% dice no tener ganas de atender a algunos alumnos, el 52.2% considera que no son insoportables muchos alumnos, el 82.6% considera que los familiares de los alumnos no son pesados, solo el 8.7% trata con indiferencia (a veces) a algunos alumnos, el 4.3% suele etiquetar o clasificar a los alumnos por su comportamiento.

En la subescala Culpa, se detectó que al 8.6% de los participantes no le preocupa el maltrato que le ha dado a algunas personas en el trabajo, el 78.2% manifiesta no sentirse culpable por algunas de sus actitudes en el trabajo, el 86.9% manifiesta no tener remordimientos por algunos de sus comportamientos en el trabajo, el 4.3% considera que debería pedir disculpas a

alguien por su comportamiento y el 4.3% manifiesta sentirse mal por algunas cosas que ha hecho en su trabajo.

Otros datos importantes, fue obtener la media para el factor Desgaste Psíquico o Agotamiento Emocional y Físico fue de 2.75, causado por trabajo en el trato diario con personas que presentan o causan problemas. La media para Indolencia fue de 1.76 caracterizada por actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes (alumnos), no muestran sensibilidad ni se conmueven ante los problemas de las personas con las que trabajan y la media en Culpa (sentimiento de remordimiento) fue de 3.0, debido al maltrato ocasionado al cliente y la media para Ilusión por el Trabajo fue de 4.51, que es el deseo del trabajador por alcanzar las metas laborales y son una fuente de motivación personal.

Al respecto Gil-Monte (2005) determina que hay dos perfiles para manifestar el síndrome del quemado, el primero es cuando el trabajador presenta puntuaciones bajas en Ilusión por el Trabajo, además, de obtener altas puntuaciones en Desgaste Psíquico e Indolencia y en el segundo perfil es cuando hay altas puntuaciones en el CESQT, acompañadas de altos sentimientos de culpa.

Respecto al primer perfil, en el estudio, los docentes obtuvieron puntuaciones altas en Ilusión por el Trabajo con el 87% (en este caso es positiva la puntuación), en Desgaste Psíquico lo presentó el 43.5% (puntuación negativa) de los participantes y el 21.7% manifiesta Indolencia (maltrato a alumnos) en un nivel crítico. Y respecto al segundo perfil el 56.5% (en un nivel crítico) manifiesta sentimiento de Culpa por comportamientos inadecuados en el trabajo.

Tabla 6. Distribución de profesores según referencia de Síndrome de burnout

Factores del Síndrome de Burnout	Nivel	Frecuencia	%	Media
Ilusión por el trabajo	Alto	20	87.0	4.51
	Medio	3	13.0	
Desgaste Psíquico	Crítico	10	43.5	2.75
	Medio	7	30.4	
	Bajo	6	26.1	
Indolencia	Crítico	5	21.7	1.76
	Medio	18	78.3	
Culpa	crítico	10	43.5	3.0
	Medio	13	56.5	

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis obtenido del estadístico SPSS.

En el estudio las variables edad, género y antigüedad se presentaron asociadas con algunas dimensiones del Síndrome del quemado como puede observarse (ver Tabla 7) la variable ilusión por el trabajo es de 100% en edades de 58 a 67 años y también coincide con los que tienen mayor rango de antigüedad, entre 17 y 36 años.

En desgaste psíquico, el 30.4% de los hombres lo padece y es 71.4% más preponderante en los profesores de 35 a 45 años.

En la variable indolencia, se muestra más asociada en hombres, y 42.9% entre las edades de 47 a 56 años y predomina 30% más en los profesores de 10 y 16 años de antigüedad.

Respecto a la variable Culpa el 13% de los hombres la siente y se enfatiza el 57.1% entre las edades de 37 a 45 años, así mismo, entre los de 58 a 67 años.

Entre las variables que más afectan a los participantes, se encuentra el Desgaste Psíquico o emocional de forma crítica y afecta a un 43%, se percibe más entre los rangos de edad de 37 a 45 años con 71.4%.

Tabla 7. Relación de variables de factores de estrés laboral con género, edad y antigüedad laboral.

Variable	Nivel	Género		Rangos de edad			Antigüedad		
		hombres	Mujeres	37-45	47-56	58-67	De 5 a 9 años	De 10 a 16 años	De 17-36 años
Ilusión por el trabajo	Alto	47.8%	39.1%	71.4%	88.9%	100.0%	66.7%	91%	100%
Desgaste psíquico	Crítico	30.4%	13%	71.4%	44.4%	14.3%	50%	40%	42.9%
Indolencia	Crítico	13%	8.7%	42.9%	0%	28.6%	16.7%	30%	14.3%
Culpa	Crítico	13%	8.7%	57.1%	22.2%	57.1%	50%	40%	42.9%

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis obtenido del estadístico SPSS.

Discusión

Este estudio tenía como objetivo principal diagnosticar los principales factores de riesgo psicosociales y elementos que inciden en la salud de los profesores de posgrado como el estrés laboral y el síndrome de burnout.

Los factores de Riesgo Psicosocial que más afecta la salud de los docentes es la sobrecarga académica con 52%. Esto, es sin duda un hallazgo importante como el encontrado por Pando-Moreno et al. (2006), la carga de trabajo en docentes universitarios obtuvo un nivel medio con 35.3%, el 1.1% en nivel alto y el 22.3% en exigencias laborales y el 58% en nivel medio y donde los participantes coinciden que se requiere más tiempo para atender la diversidad de tareas académicas, así como preparar congresos, evaluar alumnos y al mismo tiempo realizar investigación. Lo anterior muestra que existen exigencias laborales y sociales que están afectando la salud de los profesores de esta Institución.

En cuanto a la relación de variables como la edad con factores de riesgo psicosocial, se encontró que, los profesores que mayor perciben Inequidad Laboral dentro de la institución, se encuentran entre el rango de edad de 37 a 45 años con 42.9%, esto se explica con lo que expresa Unda et al (2016) respecto a cómo las políticas educativas que están orientadas al incremento de la productividad de los profesores, aunado a programas de evaluación y supervisión del trabajo realizado, han provocado ambientes competitivos, lo que ha sentado las bases para la percepción de inequidad en los profesores.

Respecto al estrés laboral los factores de estrés laboral que más influyen en la salud de los profesores es la percepción de bajo Apoyo de sus Superiores con un 73.9%, bajo Apoyo de

Compañeros 34.8%, Desarrollo de Habilidades y Toma de Decisiones 26.1% y referente a la demanda de Trabajo, el 86.9% tiene que trabajar rápido, el 65.2% no tiene el suficiente tiempo para terminar su trabajo el responde órdenes contradictorias el 47.8% esto se relaciona al estudio de Martínez, Méndez y Murata (2011) sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios de una universidad en la Cd. De México, respecto al nivel de exigencias laborales, el 41% de los académicos presenta síntomas de estrés, el 51% trabaja más de 48 horas semanales, el 87% de los participantes realizan trabajos pendientes en días de descanso, siguiéndole con 84% el cubrir determinado número de cursos, clases y artículos, así como conferencias y el 9% recibe órdenes confusas de su jefe.

La presencia del síndrome de Burnout o Síndrome del Quemado se manifestó principalmente en profesores que tienen desgaste psíquico o emocional con un 43% de forma crítica (30.4% en desgaste psíquico en hombres) y se encuentra más alto entre los rangos de edad 37 a 45 años con un 71.4%, en contraste con los resultados del estudio de Pando-Moreno et al. (2006) quien encontró en docentes universitarios que el 32.2% de la muestra presento agotamiento emocional y 20% en falta de realización personal, en el 5.9% el sexo femenino se presentó como factor de riesgo para presentar agotamiento emocional, con lo que el 38.9% pueden considerarse con síndrome de burnout. También se evidencio una relación entre Carga de Trabajo como factor de riesgo psicosocial con Agotamiento Emocional y en el presente estudio existe una relación entre Sobrecarga Académica con Desgaste Psíquico con un .680 de correlación significativa.

Por otro lado, Ratto, García, Silva y González (2015) encontraron en su estudio que el 16,9% de las profesoras participantes, presento Indolencia en el nivel más alto (crítico) seguido

de un nivel alto 28.2%, mientras que, en el presente estudio, se muestra el nivel más crítico en hombres con 42.9% otros datos son las edades en que se presenta que es de 47 a 56 años y predomina en un 30% en los profesores de entre 10 y 16 años de antigüedad. También se percibe en un nivel alto en el estudio de Roja, Ocaña y Gil-Monte (2007), los datos obtenidos en sus docentes fueron 37% Desgaste para Psíquico y también en un nivel alto con 4.70% en Indolencia.

Roja et al. (2007) reporta en la dimensión de Sentimiento de Culpa en un nivel crítico y en un nivel alto; en nivel crítico el 5.6% de los participantes y en nivel alto el 24.5%, lo cual corresponden al segundo perfil para presentar síndrome de burnout según Gil-Monte (2011). Los porcentajes anteriores son bajos comparados con el puntaje obtenido en la presente investigación, el 43% de los participantes reporta en la dimensión de Sentimiento de Culpa un nivel crítico, del cual, el 13% son hombres y el 57.1% está entre los rangos de edad de 37 a 45 años y entre 58 y 67 años.

Aceptación del artículo para su publicación

Como parte de los resultados de la presente investigación, está un artículo publicado, cuya evidencia corresponde a la siguiente imagen:

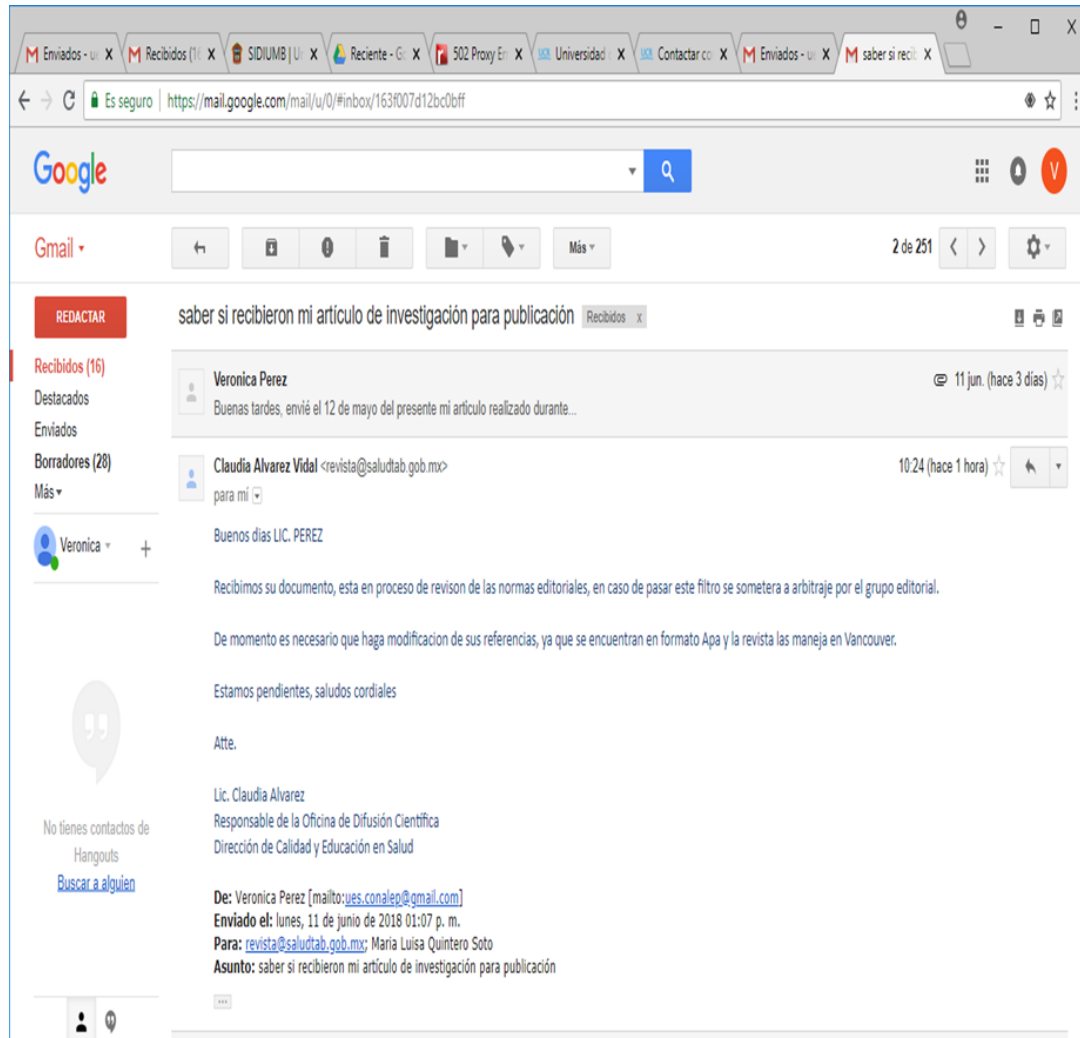


Figura 3. Evidencia de la aceptación del artículo.

CONCLUSIONES

Con lo que respecta a la investigación sobre factores de riesgo psicosocial en países Latinoamericanos aún es escasa, particularmente la elaboración de instrumentos de evaluación de los mismos (Juárez, 2015). Para poder reconocer los Factores de riesgo Psicosociales en el Trabajo (FRP-T) en las diferentes poblaciones de trabajadores es importante contar con instrumentos de evaluación objetivos que permitan su identificación y control por lo que una de las fortalezas del estudio fue contar con instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) para la cultura mexicana y de reciente creación como el Unda, (2016) ya que los instrumentos existentes están muy generalizados.

Por otro lado, el tema de la salud laboral se ha internacionalizado más a partir del fenómeno de la globalización y el nuevo orden mundial. Debido a cambios legislativos, ha cambiado la forma de contratación en el colectivo docente e investigador en las universidades públicas, las nuevas demandas laborales y los recursos con los que cuenta para realizar su trabajo pueden tener un importante impacto en la salud (Ángel, José, Simó Guzmán, Enache y Fernández, 2011)

Debido a lo anterior, son importantes los estudios sobre los trastornos de tipo psicosocial, ya que son la principal causa por la que los profesores pierdan la salud a través del estrés crónico (es la base para el Síndrome de Burnout) y dependiendo de la vulnerabilidad del trabajador, pueden aparecer alteraciones emocionales, cognitivas o trastornos psicosomáticos (Moyano y Riaño, 2013), además, de que todo ser humano tiene derecho a la salud física, mental y social,

como lo marca la Organización Mundial de la Salud (OMS) así como de una mejor calidad de vida para sí mismo y para la sociedad.

Se sugiere continuar con estudios en esta línea para brindar mayor fundamento, así como detectar la posible presencia de un problema de salud y poder incluir este síndrome en políticas sociolaborales con la finalidad de diagnosticar, prevenir e intervenir oportunamente.

Ya que las demandas y las expectativas que la sociedad tiene sobre los profesores son excesivas y, quizás, desajustadas, mientras, el hecho de que estos temas salgan a la luz supone una puerta abierta para poder implementar más investigaciones que ayuden a los profesores a evitar riesgos laborales de este tipo y a mejorar su calidad de vida personal y laboral.

Y debido a los resultados de la investigación se concuerda con otros autores sobre las nuevas formas de trabajo en la actualidad. “Se requieren profesionales que desarrollen habilidades para reinventarse a las exigencias de los continuos cambios de esta nueva forma de producción que requiere individuos flexibles, adaptables versátiles y que puedan desprenderse con facilidad de aspectos de su personalidad para poder encajar en el actual modelo hegemónico” (Martínez y Tarrés, 2013, p.143).

Respecto a las limitantes del estudio fue el tamaño de la muestra, ya que el total de la población fueron 23 profesores de tiempo completo que imparten clase en la misma Maestría y pertenecen a la Universidad Autónoma del Estado de México distribuidos en diferentes Centros Universitarios; Amecameca, Valle de Chalco y Nezahualcóyotl, sin embargo, los datos obtenidos pueden apoyar la caracterización de los profesores y para prevenir problemas de salud dentro de su ámbito laboral. Otra limitante del trabajo fue el tiempo para llevar a cabo la investigación, por lo que el estudio fue transversal.

Aportación desde la Maestría en Sociología de la Salud

En México y en las sociedades occidentales se han incrementado los problemas de índole social que se manifiestan en la vida cotidiana de los individuos, las condiciones sociales inciden en los estados de salud de una población.

Por otro lado, para el diagnóstico, prevención e intervención de los problemas de una población se requiere la participación pluridisciplinaria para abordarlos y prevenirlos lo que implica entender los modos de pensamiento de las otras ciencias. La presente investigación tuvo un enfoque psicosocial, se abordó el estudio de los problemas de salud laboral de los docentes desde la complejidad en el campo académico de la sociología de la salud. Dicho enfoque no está centrado en la cura sino en la prevención, centrado en el grupo y no en el individuo aislado.

La población de docentes universitarios hace investigación en diversas disciplinas, pero no solían estudiarse ellos mismos, siendo de gran importancia conocer su estado de salud relacionada con su entorno laboral.

En lo que se refiere a la sociología, contribuye a mostrar las condiciones ambientales; familiares o tensión en el trabajo (se relacionan más a expresiones de salud mental), mientras la psicología, identifica el ¿cuándo? y ¿cómo? ocurren las condiciones, es decir, analiza el proceso que mediatiza los efectos del ambiente social en respuestas adaptativas (por ejemplo, el estrés).

En consecuencia, las enfermedades laborales están cobrando costos económicos y sociales cada vez más altos por lo que en el sector educativo surgen propuestas de atención a la salud con Programas Educativos que guían los estudios del proceso salud-enfermedad desde una visión interdisciplinaria y transdisciplinaria, una mirada integral y una misión integradora.

En México por medio de Programas Educativos en la UAEM se oferta la Licenciatura en Educación para la Salud y las Maestrías en Sociología de la Salud. En la UAM Xochimilco la Maestría en Medicina y en países latinoamericanos como Brasil la Licenciatura, Maestría y Doctorado en Salud Colectiva.

Por lo anterior esta investigación contribuye al estudio de nuevos campos de conocimiento para ampliar los horizontes de visión para el estudio del proceso salud-enfermedad.

Referencias bibliográficas

Alcántara, S. M., Ramírez, I. M., y Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro*, (61), 56-70.

Alcántara, S. M., y Serrano, M. D. L. P. (2013). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206.

Álvarez Gallego, E., y Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265.

Álvarez, C. C. B. (2013). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.

Andrade V, Gómez IC. (2008). Salud laboral, investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4(10): 9-25.

Angel, S., José, M., Simó Guzmán, P., Enache, C. M., y Fernández Alarcón, V. (2011). Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. *Education policy analysis archives*, 19(4), 1-25.

Arias G., Juárez, G. (2012). Agotamiento profesional y estrés: Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos. Ed. Porrúa.

Avargues Navarro, M. L., y Borda Mas, M. D. L. M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las

principales líneas de investigación. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 6, 73-78.

Recuperado 03/04/10

Brengelmann, J.C (1987). *Estrés y terapia contra el estrés: Un proyecto internacional*. M. C. López Altschwager y F. Alcalá-Toca.: *Progresos en análisis y modificación de la conducta*. J.C. Brengelmann: Publicaciones en España. Valencia IFT Publicaciones (v.o. 1981).

Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 6, 12-24.

Burke, R. J. y Richardsen, A. M. (1993). Psychological burnout in organizations. En R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behaviour* (pp. 263-299). New York: Marcel Dekker.

Carlin, M., y Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 26(1).

Cedillo, L. (1999). *Psychosocial Risk Factors among Women Workers in the Maquiladora Industry in México*. [Doctoral Dissertation]. USA: University of Massachusetts.

Chakravorty, B. (1989). Mental health among school teachers. En M. Cole y S. Walker (Eds.), *Teaching and Stress* (pp. 69-82). Philadelphia: Open University Press International Review of Industrial and Organizational Psychology. New York: John Wiley and Sons.

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout*. London: Sage Publications.

Colado, E. I. (2003). Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. *Educação y Sociedade*, 24(84), 1059-1067.

Comisión Europea. (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?. Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Publicada en: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.ttm

Comité Mixto, O. O. (1988). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra; 18-24 de septiembre de 1984. Oficina Internacional del Trabajo.

Cox., T. y Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper. Eds. Handbook of Work and Health Psychology. Wiley and Sons. Chichester 127-146

Cresswell, S. L. y Eklund, R. C. (2007). Athlete burnout: A longitudinal qualitative study. *The Sport Psychologist*, 21, 1-20

EU-OSHA, (2013). «New risks and trends in the safety and health of women at work» (Nuevos riesgos y tendencias en la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo). <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Ferrel, R. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Duazary*, 7(1), 15.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.

Garden, A. (1987). Depersonalization: A valid dimension of burnout? *Human Relations*, 40(9), 545-560.

Gil Monte, P. R. (2011). CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Madrid, España, TEA Ediciones.

Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide

Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.

Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M., y Valcárcel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e gestão*, 4(1), 165-179.

Gil-Monte, P. R., Unda Rojas, S., y Sandoval Ocaña, J. I. (2009). Validez factorial del << Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo >> (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud mental*, 32(3), 205-214.

Gil-Monte, P.; Carretero, N.; Roldán, M. y Núñez Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.

Gutiérrez, R., Contreras-Ibáñez, C., y Ito, E. (2003). Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud. SWS-Survey. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Irigoyen Padilla, F. D., y Martínez Alcántara, S. (2015). Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*, 23(2).

-
- Ivancevich, K., Matteson. (2006).. Perilaku dan Manajemen Organisasi.
- Izquierdo, M. (1998). Políticas y experiencias de evaluación de académicos. Colección Pedagógica Universitaria, 30, 35-78.
- Juárez, A., (2015), Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos, México, Universidad de Morelos.
- Juárez, G., Vera, C., Gómez, O., Canepa, C., y Shnall, P. (2008). El Modelo Demanda/Control y la Salud Mental en Profesionales de la Salud: Un Estudio en Tres Países Latinoamericanos. 2º Foro de las Americas en Investigacion sobre Factores Psicosociales. *Estres Y Salud Mental en el Trabajo*, 22. <http://www.factorpsicosociales.com/segundoforo/simposio/Juarez-Vera-Gomez-et-al.pdf>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Karasek, R., Brisson, C., Kamakami, N., Houtman, I. y Bongers, C. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- López, C. S., y Alcántara, S. M. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores*, 22(1), 19-28.
- Manassero, M., Vázquez, A., Ferrer, V., Fornés, J., y Fernández, M. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Palma de Mallorca: Ediciones UIB.

Manzano, G., (2008), “Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería: prevalencia e intervención”, *Intervención Psicológica*, vol. 91-92, pp. 23-31.

Martínez Alcántara, S., Méndez Ramírez, I., y Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro*, (61).

Martínez, M. M., y Tarrés, J. P. (2013). La fábrica de conocimientos: in/corporación del capitalismo cognitivo en el contexto universitario. *Athenea digital*, 13(1), 139-154.

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*,5, 16-22.

Maslach, C. y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., yLeiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experience dburnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Mc Grath, J. E. (1976). *Estress and behavior in organizational Psychology* (1351-1396). Chicago: Rand McNally.

Mintzberg, H. (1993). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice-Hall, Inc.

Moncada, S., Llorens, C., y Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Ista21 (CoPsoQ)*. España. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Moriana Elvira, J. A., y Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3).

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (2002). *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of working People*”. Recuperado desde: <http://www.odc.gov/niosh/docs/2002-116/>.

Neffa JC. (1995). *Las condiciones y medio ambiente del trabajo: presentación de la concepción dominante y de una vision alternative*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE

NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I) Recuperado de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Introductory report: Decent work-Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia 25 safe work. XVIIth World congress on safety and health at work*. Recuperado el 20 mayo, 2017, <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/intrep>.

Oblitas, Luis A. (2016). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Cuarta edición. Ed. Cengage learning.

OCDE (2012), «Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work» (¿Enfermedad laboral? Mitos y realidades sobre la salud mental y el trabajo).

OCDE. (2012). *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*. Recuperado desde: <http://www.oecd.org/els/emp/49227189.pdf>

OIT (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, higiene y medicina del trabajo 56. Ginebra: OIT

OIT (2013). La prevención de enfermedades profesionales. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_209555.pdf

OIT, (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. (Serie: Protección de la salud de los trabajadores, Ginebra: p62 N° 6). Recuperado el 16 de mayo de 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Aguila-Marín, A., Ocampo-de-Aguila, L., y Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259.

Peiró, J. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 3(2), 179-186.

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., y Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3_suppl), 8-24.

Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.

Pines, A. y Kafry, D. (1978). Coping with burnout. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychology Association . Toronto: Canada.

Pines, A., Aaronson, E. y Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. Nueva York: Free Press.

Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (2), 117-125. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>

Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I., y González, M. D. C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281.

Rodríguez Flores, E. A., y Sánchez Trujillo, M. D. L. Á. (2016). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima.

Rodríguez, M. G. A., Becerra, L. N. V., Beltrán, C. A., Estrada, M. I. C., y Viera, A. O. (2012). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 13(1), 19-26.

Roja, S. U., Ocaña, J. I. S., y Gil-Monte, P. R. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Informació psicològica*, (91-92), 53-63.

Rojas, S. U. (2010). Estudio de prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y su asociación con sobrecarga y autoeficacia en maestros de primaria de la Ciudad de México. *Ciencia y Trabajo*, 12(35).

Rosero, A. C. T., y Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 5(2), 95-106.

Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3, 141-157

Schaufeli, W. B. y Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. En J. A. Schabracq; M. Winnubst y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley y Sons, Ltd.

Schuldtz, D.P (1998) *Psicología Industrial*. México Editorial Mc Graw Hill. p.399

Selye Hans. *The Stress of Life*. University of Michigan: McGraw Hill; 1976. Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organization. En C. L. Cooper y I. Robertson (Eds.),

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Em: C. L. Coopwe y I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*(pp. 26-48). New York: Wiley y Sons.

Siegrist, J. (1996) Adverse Health effects of high effort-lowreward conditions at work. *Journal of occupational Health psichology*. 1, 27-43.

Siegrist, J. (2008). Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: Evidence from prospective studies. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 258, 115-119. doi:10.1007/s00406-008-5024-0.

Smith, N., Watstein, S. y Wuehler, A. (1986). Burnout and social interest in librarians and library school students. *21ts Century Mountain Plains Library Association Academic Library Section Research Forum*. Emporia State University. Kansas.

Spaniol, L. y Caputo, G. (1979). Professional burnout: a personal survival kit. Levington, MA: Human Services Associates

Theorell, T. y Karasek, R. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal Occupation Health Psychology*, 1(1), 9-26.

Tovalín, H., Rodríguez, M., Cruz, J. y Soto, J. L. (2008). Comportamiento psicométrico del cuestionario de contenido del trabajo (JCQ) en trabajadores mexicanos por sexo y actividad productiva. Ponencia presentada en el 2do Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo, Guadalajara, México, Recuperado de <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/carteles/tovalin-rodriguez-et-al.pdf>.

Tuirán, R. (2012). La Educación Superior en México. 2006-2012 Un balance Inicial. *Diario Campus Milenio*, 60, 207-226.

Unda, R. (2015) Factores de Riesgo Psicosocial laboral asociados a la aparición del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y sus consecuencias en la salud en profesores universitarios (Tesis de doctorado) Universidad Autónoma de México. Cd. De México.

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74

ANEXOS

X.I Carta de Consentimiento Informado



LEA LO SIGUIENTE Y SI ESTA DE ACUERDO PONGA SU NOMBRE Y FIRMA

Firma de consentimiento

El abajo firmante manifiesto libre y voluntariamente que estoy de acuerdo en proporcionar esta información para el desarrollo de la investigación académica sobre “factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud de profesores de posgrado”. Estoy consciente que los procedimientos consisten en contestar un cuestionario, lo que no implica ningún riesgo para mi persona.

La responsable del estudio por su parte se compromete a respetar mi confidencialidad y anonimato, es decir, mi información personal no será conocida por otras personas, además, esta información se utilizará sólo para fines académicos y así poder promover el desarrollo de condiciones saludables en mi sitio de trabajo.

Es de mi conocimiento que puedo retirarme del estudio y pedir que no se use mi información sin que esto tenga una repercusión laboral o personal. También puedo solicitar información adicional a los responsables.

Para cualquier aclaración podré ponerme en contacto con la responsable del proyecto.

Verónica Pérez Viveros

Nombre y firma del responsable del estudio **Firma de consentimiento del participante**

DATOS PERSONALES

1.	Sexo	Hombre	Mujer			
2.	Estado civil	soltero	casado	divorciado	viudo	unión libre
3.	Edad _____					
4.	Número de hijos _____					
5.	Años que lleva en esta profesión _____					
6.	Tiempo que lleva trabajando en esta Institución _____					
7.	Grados académicos obtenidos	Licenciatura	Maestría	Doctorado		
8.	Nombramiento _____					
9.	Tipo de contrato _____					
10.	Turno que labora	Matutino	Vespertino	Mixto		
11.	Pertenece a algún programa de estímulos	SI	NO			
12.	Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores	SI	NO			
13.	Lleva a cabo horas de vinculación	NO	SI	¿Cuántas horas a la semana? ____		
14.	Lleva a cabo horas de docencia	NO	SI	¿Cuántas horas a la semana? _____		
15.	Lleva a cabo horas de Tutoría	NO	SI	¿Cuántas horas a la semana? _____		
16.	Lleva a cabo horas de Investigación	NO	SI	¿Cuántas horas a la semana? _____		
17.	Lleva a cabo horas de Gestión	NO	SI	¿Cuántas horas a la semana? _____		
18.	Trabaja en dos a más instituciones _____					
19.	Números de alumnos que atiende _____					
20.	Número de grupos que atiende _____					
21.	Numero de horas contratadas _____					
22.	Realiza otras actividades como parte de su trabajo ademas de las ya mencionadas	NO	SI	¿Cuáles?:		

X.II Instrumentos aplicados

Las siguientes afirmaciones tienen que ver con su trabajo. Por favor, indique si sí está con ellas *totalmente en desacuerdo*, *en desacuerdo*, *de acuerdo* o *totalmente de acuerdo* indicando solamente una respuesta por pregunta marcándola con una **X**.

23. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
24. Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
25. Para mi trabajo necesito ser creativo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
26. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí mismo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
27. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
28. Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
29. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
30. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
32. Tengo que trabajar muy rápido.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
33. Tengo que trabajar muy duro.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
34. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
35. Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
36. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

37. Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
38. Mi jefe presta atención a lo que yo digo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
39. Mi jefe ayuda a que el trabajo se realice.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
40. Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en quipo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
41. Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
42. Mis compañeros de trabajo se interesan en mí a nivel personal.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
43. Mis compañeros de trabajo son amigables.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
44. Mis compañeros de trabajo ayudan a que se realice bien el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Conteste lo más cercano a su situación laboral indicando solamente una respuesta por pregunta marcándola con un **X**.

MI TRABAJO ME CAUSA ESTRÉS PORQUE...	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca
45. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución	4	3	2	1	0
46. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas	4	3	2	1	0
47. Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender	4	3	2	1	0
48. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes	4	3	2	1	0
49. Preparar trabajos para congresos me toma mucho tiempo	4	3	2	1	0
50. Las medidas de seguridad son inadecuadas	4	3	2	1	0
51. Tengo una gran carga de trabajo	4	3	2	1	0
52. Existen asaltos y robos frecuentes	4	3	2	1	0
53. Los alumnos son incumplidos en sus tareas	4	3	2	1	0
54. Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase	4	3	2	1	0
55. Recibo órdenes contradictorias de mis jefes	4	3	2	1	0
56. Realizar investigación me requiere de mucho tiempo	4	3	2	1	0
57. Me molesta la ignorancia de mis alumnos	4	3	2	1	0
58. Me molesta carecer de recursos para la investigación	4	3	2	1	0
59. En mi institución soy tratado injustamente	4	3	2	1	0
60. Me molesta la flojera de mis estudiantes	4	3	2	1	0

61. Me molesta tener que utilizar mis propios recursos económicos cuando asisto a un congreso	4	3	2	1	0
62. Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo	4	3	2	1	0
63. Me desespera la impuntualidad de mis alumnos	4	3	2	1	0
64. El número de aulas insuficiente	4	3	2	1	0
65. Recibo poco apoyo de mis jefes	4	3	2	1	0
66. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos	4	3	2	1	0
67. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo	4	3	2	1	0
68. Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario	4	3	2	1	0
69. La institución me obliga a gestionar mis propios recursos	4	3	2	1	0
70. Mi jefe obstaculiza mi trabajo	4	3	2	1	0
71. La falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo	4	3	2	1	0
72. Mis jefes son autoritarios	4	3	2	1	0
73. Mis alumnos son irresponsables	4	3	2	1	0
74. Mis compañeros aceptan la corrupción	4	3	2	1	0
75. Mi jefe tiene actitudes prepotentes	4	3	2	1	0

Conteste lo más cercano a su situación laboral indicando solamente una respuesta por pregunta marcándola con un X. 0=nunca; 1=Raramente: algunas veces al año; 2=A veces; algunas veces al mes; 3 Frecuentemente: algunas veces por semana; 4 Muy frecuentemente: todos los días.

		Nunca	Raramente	A veces	Muy frecuente	Todos los días
76.	Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
77.	No me apetece atender a algunos alumnos	0	1	2	3	4
78.	Creo que muchos alumnos son insoportables.	0	1	2	3	4
79.	No me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
80.	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
81.	Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.	0	1	2	3	4
82.	Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
83.	Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
84.	Me siento culpable por algunas de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
85.	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
86.	Me apetece ser irónico con algunos alumnos.	0	1	2	3	4
87.	Me siento agobiado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
88.	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
89.	Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento.	0	1	2	3	4
90.	Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
91.	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
92.	Me siento cansado /a físicamente en mi trabajo.	0	1	2	3	4
93.	Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
94.	Me siento Ilusionado/a por mi trabajo.	0	1	2	3	4
95.	Me siento mal por algunas cosas que he hecho en mi trabajo.	0	1	2	3	4

X.II Definiciones de la norma mexicana 035 sobre factores sociales

Definiciones sobre factores de riesgo psicosocial para su identificación y prevención de acuerdo a la Norma Oficial mexicana 035. Para efectos de esta Norma, se consideran las definiciones siguientes:

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Autoridad laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de

turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; organizar actividades sociales, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

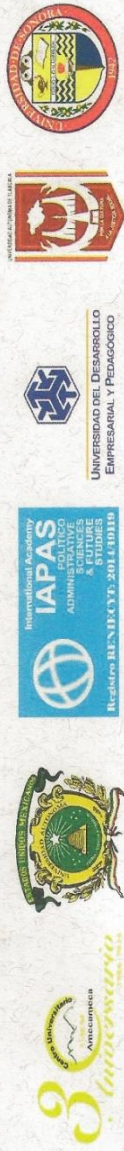
Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que promueve el patrón para la promoción de un entorno organizacional

favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procuren el trabajo digno

Medidas de prevención y control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

X.III Ponencias

A continuación, se presentan las constancias de las ponencias realizadas durante ente investigación 2016.2017.



El Comité Académico del 7º Congreso Internacional en "Gobierno, Gestión y Profesionalización en el Ámbito Local, ante los Grandes Retos de Nuestro Tiempo" y del 2do Congreso Mundial de "Política, Gobierno y Estudios de Futuro"

OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

a

Verónica Pérez Viveros

Por la presentación de la ponencia "Estrés laboral en docentes como consecuencia del capitalismo académico" dentro del marco de nuestros congresos, los días 17 y 18 de octubre de 2016 en Amecameca, Estado de México.



Roberto Moreno Espinosa
Presidente de la IAPAS y del Comité Académico





GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



GENTE QUE TRABAJA Y LOGRA
enGRANDE



**El Gobierno del Estado de México, a través de la Secretaría de Salud, el
Instituto de Salud del Estado de México y el Hospital Zoquiapan Granja La
Salud, otorga la presente**

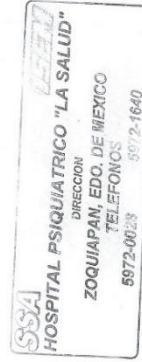
Constancia

A la

Mtra. Verónica Pérez Viveros

Por su participación como Ponente en el curso de "Psicología, Neurociencias y
Educación: Ciencias en Evolución", con el tema: Factores de riesgo psicosociales y estrés
laboral en profesores universitarios, el día 22 de septiembre de 2017, en las instalaciones
del Hospital Zoquiapan Granja La Salud. Con duración de 01 hora.

Médico Psiquiatra RAFAEL CASTRO ROMÁN
DIRECTOR DEL HOSPITAL ZOQUIAPAN
GRANJA LA SALUD





LAS INSTITUCIONES CONVOCANTES

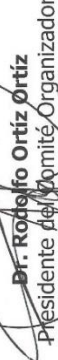
OTORGAN LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: **Verónica Pérez Viveros**

Por su destacada participación como **PONENTE** en el marco del **8o Congreso Internacional "Gobierno, Gestión y Profesionalización en el Ámbito Local Ante los Grandes Retos de Nuestro Tiempo"** y el **3er Congreso Mundial "Política, Gobierno y Estudios de Futuro"** presentada en el **Centro de Convenciones "Almoleya de Juárez"**, Almoleya de Juárez, Estado de México, el **19 de Octubre de 2017**


Dr. Roberto Moreno Espinosa
 Presidente del Comité Académico


Dr. Rodolfo Ortiz Ortiz
 Presidente del Comité Organizador

