



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

PSICOLOGÍA

**CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA PARA EVALUAR FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO CON PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIO
SUPERIOR DEL D.F**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

JESICA TÉLLEZ HERNÁNDEZ

PROYECTO PAPIIT IN306514

JURADO DE EXÁMEN

DIRECTORA: MTRA.SARA GUADALUPE UNDA ROJAS

COMITÉ: MTRA. JULIETA MONJARAZ CARRASCO

LIC. EDUARDO ARTURO CONTRERAS RAMÍREZ

DR. JOSÉ HORACIO TOVALÍN AHUMADA

MTRA. MARLEN RODRÍGUEZ MARTÍNEZ



MEXICO, D.F

NOVIEMBRE 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

La presente investigación se realizó gracias al programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica PAPIIT de la UNAM IN306514 “Riesgos Psicosociales laborales asociados con la aparición del Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesores universitarios”

“Gracias por el apoyo recibido”

A mi *mami* por ser, estar y confiar en mí en todo momento, por apoyarme en las buenas, malas y peores,

¡Te amo!

A mi *papá* por brindarme su apoyo cuando más lo necesite. Un pequeño paso inspirado en tu fortaleza para salir adelante.

A mis *compañeros del cubo* por apoyarme cuando los necesite, ¡mil gracias a todos!

A ti *Sara* por tu apoyo y gran paciencia conmigo, agradezco tu tiempo, tu enseñanza y sobre todo tu ¡AMISTAD! Gracias por creer en mí y darme la oportunidad de ser parte de tu equipo. ¡Te quiero Mucho!

Índice

Resumen.....	1
Introducción	2
Capítulo 1. Psicología de la Salud Ocupacional.....	3
Capítulo 2. Factores Psicosociales en el Trabajo	5
Capítulo 3. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRP-T).....	8
3.1. Definición de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRP-T)	8
3.2. Características de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.....	11
3.3 Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo	14
3.3.1. Estrés laboral	15
Capítulo 4. Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo	18
4.1. Fundamentos legales para la evaluación de riesgos psicosociales	19
4.2 Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.	21
Capítulo 5. Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo docente	21
Capítulo 6. Instituto de Educación Media Superior	25
Planteamiento del problema	29
Objetivo general.....	30
Fase 1: Estudio Exploratorio.....	31
Objetivo específico	31
Método	31
Resultados de la Fase 1	34
Fase 2: Estudio de validación de una escala para evaluar FRP-T en profesores de bachillerato del D.F.	41
Objetivo específico	41
Método	41
Resultados de la Fase 2.....	44
Discusión y conclusiones	54
Referencias	56
ANEXO 1	62
ANEXO 2	64

Resumen

El objetivo de este estudio es la adaptación y validación de una escala que identifica los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo (FRP-T) propios de los profesores de educación media superior, diseñada por Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2014), por medio de un Análisis Exploratorio (AE) y un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Método: La muestra se conformó por 123 profesores de nivel bachillerato de la Cd. de México provenientes de 11 planteles. El instrumento fue una escala tipo Likert con 66 reactivos que indagan condiciones que producen estrés en el trabajo. Análisis de datos: Para validar y adaptar el instrumento se efectuó el análisis propuesto por Reyes Lagunes y García Barragán (2008), y para AFC, se realizó un modelo de ecuaciones estructurales con el programa AMOS versión 22. Resultados: El AFC, arrojó 7 factores, el primero llamado “condiciones organizacionales”, integrado por 6 ítems, 3 referentes a la inequidad en la repartición de los recursos y 3 a las autoridades, los siguientes 6 factores fueron la relación con compañeros, estudiantes difíciles, sindicato, sobrecarga académica, percepción de inseguridad y adicciones de alumnos, integradas por 3 ítems cada uno. Los factores presentan un Alfa de Cronbach entre .70 y .90. El AFC a través de un análisis estructural muestra un índice de bondad de ajuste con un CFI =0.96, TLI = 0.954, IFI= 0.96 y un RMSEA=0.043. Conclusiones: Los resultados obtenidos indican que el instrumento tiene buenas propiedades psicométricas para evaluar Factores de Riesgo psicosocial FRP-T en profesores de bachillerato, así mismo las características de la escala responden a la propuesta teórica de Unda, et al.

(2014), y en el caso específico de este estudio, las adicciones en los alumnos se identificó como factor psicosocial de riesgo de los profesores.

Introducción

El trabajo, siempre ha ocupado un papel fundamental en la vida personal y en la estructura social, ya que constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte de las personas, al mismo tiempo que permite satisfacer necesidades psicosociales como la autodeterminación, el prestigio, los contactos sociales y el desarrollo personal (Franco, 2005). Es una actividad social, vigente en nuestra sociedad y cultura y por tanto, un referente para las personas que viven en ella ante el cual estas adoptan un cierto posicionamiento (Peiro, 1993). Como toda actividad social puede ser fuente de bienestar, pero al mismo tiempo puede ser generador de efectos psicológicos negativos.

El estudio sobre la calidad de vida de los trabajadores, la salud mental de estos y sobre la productividad de las organizaciones es un tema de interés en la actualidad tanto para la sociedad como para las mismas organizaciones. Tal interés radica en las demandas de la sociedad por la necesidad de prevención y tratamiento de las consecuencias negativas tanto a nivel individual en los trabajadores, como a nivel general para las organizaciones y su productividad. Este interés ha ido incrementando en los últimos años, lo que ha generado la necesidad de nuevas disciplinas tales como la Psicología de la Salud Ocupacional, así como a espacios de intervención y evaluación profesional dedicados a los riesgos psicosociales en el trabajo.

Capítulo 1. Psicología de la Salud Ocupacional

En la actualidad existe una disciplina de la Psicología que surgió como respuesta a la necesidad del estudio entre la conducta del hombre y su productividad en el lugar de trabajo es decir, la relación trabajo-productividad. Pues la demanda social exige la preparación de profesionales especialistas en el campo de intervención, así como el desarrollo de investigaciones que se concreten en modelos que permitan explicar los fenómenos y dirijan la intervención, junto con el desarrollo de instrumentos que faciliten su evaluación y diagnóstico. La disciplina que aborda el estudio del estrés laboral, de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral es la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO).

Aunque el término “Psicología de la Salud Ocupacional” fue propuesto por Jonathan Raymond en 1990 (Raymond, Wood y Patrick, 1990), la PSO se inicia paralelamente en Estados Unidos y en Europa antes de la década de los 90. Su objetivo es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral. Para ello deben tener la posibilidad de utilizar sus conocimientos, sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Quick, 1999, citado en Gil Monte, 2010).

La Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional define el campo como: “la aplicación de los principios y prácticas de la psicología aplicada a los problemas de la salud ocupacional: el estudio de los aspectos psicológicos,

sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud” (European Academy of Occupational Health Psychology, 2007).

La PSO es una especialidad emergente de la psicología con carácter básico y aplicado. Surge como resultado de una fusión de contenidos de la Salud Pública y de la Medicina Preventiva con la Psicología Clínica y la Psicología de la Salud, aplicados en el contexto de las organizaciones laborales (Quick, 1999).

La NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) en compañía de la APA definieron la OHP (Occupational Health Psychology) como aquella que involucra las aplicaciones de la Psicología para mejorar la calidad de vida del trabajador protegiendo y promoviendo el bienestar y la salud de los trabajadores.

Los temas que ocupan este campo de acuerdo con Juárez (2007) son: factores psicosociales y organizacionales del trabajo, estrés laboral, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida de los trabajadores. De esta forma, su misión consiste en el estudio, detección, vigilancia, intervención y principalmente prevención, de todos los mecanismos y aspectos relacionados a estos indicadores. Su aplicación puede ser a nivel organizacional (carácter y contenido del trabajo, diseño y prácticas organizacionales) para mejorar ambientes laborales saludables; o también a nivel individual (aptitudes, creencias, etc.), para capacitar a los trabajadores en la promoción y desarrollo de su bienestar, salud y seguridad.

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio (Gil Monte, 2012).

El gran crecimiento, aceptación y evolución del campo de la psicología de la salud ocupacional es resultado de las condiciones laborales actuales en el mundo: crecientes y exhaustivas jornadas de trabajo, mayores exigencias cognitivas y emocionales, incertidumbre laboral, competencia hostil, condiciones injustas, desequilibrio trabajo-familia y falta de recursos, entre otros. Aspectos de la realidad laboral actual que rebasan en gran medida los paradigmas del estudio del trabajo más utilizados, así como las aproximaciones tradicionales en riesgos físicos y químicos de la salud ocupacional, sin mencionar el vacío en la legislación vigente en materia de estos aspectos (Juárez-García, 2007).

Capítulo 2. Factores Psicosociales en el Trabajo

El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión.

Es por esto que el término factor psicosocial se utiliza para caracterizar el heterogéneo estado del arte en este campo, pues todavía no hay una clasificación universalmente aceptada de la tensión que suscita el estrés- bajo condiciones sociales, laborales y personales (Siegrist, 2008).

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales del trabajo como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996),

los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales.

Los manuales dirigidos a la especialidad de Ergonomía y Psicología (González Maestre, 2003; Llana, 2003) consideran factores psicosociales a los factores provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos.

Se incluyen dentro de los factores psicosociales aspectos del puesto de trabajo y su entorno, el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance y carácter repetitivo) entre otros.

Una de las concepciones más aceptadas para tal término es la que ofrece la OIT (1984) donde el Comité Mixto OIT-OMS define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (9ª. Reunión, 1984, Pág. 3).

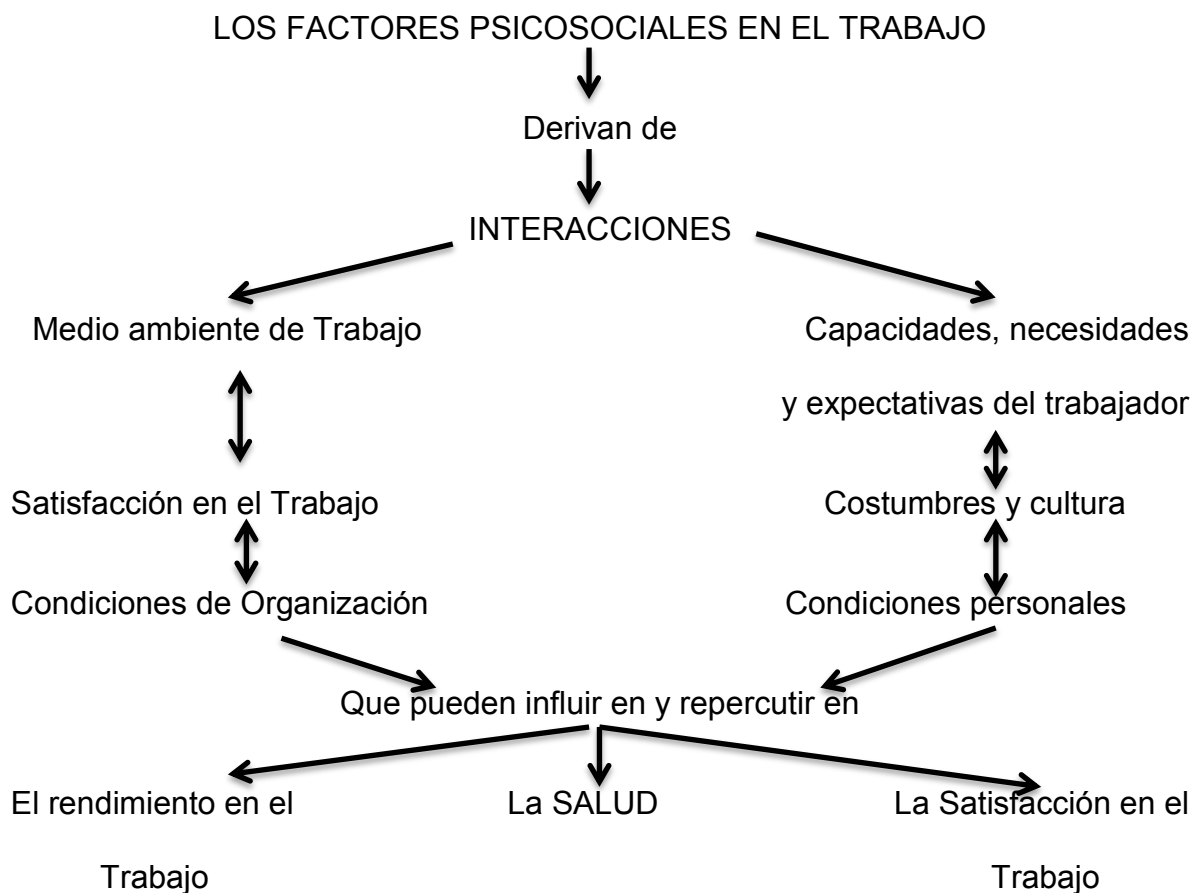


Figura 1. Los factores psicosociales en el trabajo, fuente: (OIT, 1986, p. 3)

De esta concepción podemos observar que la interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determina, por una parte, por sus condiciones de trabajo y por otra parte, por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general.

Para el estudio de los Factores Psicosociales se retomará a Gil Monte (2009) quien refiere que los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el

contenido del puesto, con la realización de la tarea, e incluso con el entorno de trabajo que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador.

Capítulo 3. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRP-T)

Las actuales tendencias de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo ya no sólo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador.

En nuestro contexto sociocultural se ha dado una transformación importante en las últimas décadas con respecto a el mundo laboral, pues las nuevas exigencias del trabajo han dado como resultado nuevos riesgos llamados psicosociales, relacionados con el estrés laboral crónico (Gil-Monte , 2005).

3.1. Definición de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRP-T)

De acuerdo a varios autores los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y alterar el desarrollo normal del trabajo (Calatayud, Laborda & Recalde, 2006).

Los factores de riesgo psicosociales son factores que “obtienen valores (por exceso, por defecto o por configuración) adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al

desarrollo del trabajo, entendiendo por factores psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea” (Melia & col.2006 p. 16).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los define como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (INSHT, 1997).

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, contiene la definición siguiente:

“Los factores de riesgo psicosocial son aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado”.

Para Benavides et al. (2002), los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993). Desde este enfoque, los factores

psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

En este mismo tenor Gil-Monte, (2009) señala que los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para la realización de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. De ser favorables contribuyen de manera positiva al desarrollo personal de los individuos, y por el contrario cuando estas son perjudiciales tienen consecuencias para su salud y para su bienestar, por lo tanto estos últimos serían llamados factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

De la misma manera que el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es el número de factores psicosociales de riesgo o de estrés.

Melia y cols. (2006), citan la Nota Técnica de Prevención 443 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, donde definen los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con:

A. Estructura de la organización

Se define como el conjunto de objetivos, normas y procedimientos, bajo los cuales se desarrolla el proceso de trabajo.

Bajo este epígrafe se agrupa todo lo concerniente a las relaciones personales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, desarrollo profesional, ayudas sociales y estilo de mando.

B. Contenido del trabajo.

Hace referencia a la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitudes, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa/autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa.

C. Condiciones en que se realiza la tarea.

Nos referimos a factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción que puede repercutir negativamente en la salud.

Así pues, condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

3.2. Características de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

De acuerdo con la OIT, (1984) citada en Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, los factores de riesgo psicosocial tienen características propias tales como:

1.-Se extienden en el espacio y el tiempo.

Una característica muy común de los factores psicosociales es la no localización, pues son características globales de la empresa u organización.

2.-Apreciación de la experiencia colectiva.

Frecuentemente el recurso más utilizado en la evaluación consiste en la apreciación de la experiencia colectiva.

3.- Afectan a los otros riesgos.

Los factores psicosociales de riesgo cuyo aumento supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen los factores psicosociales.

El aumento de los factores psicosociales de riesgo, suelen generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona.

4.- Están moderados por otros factores.

Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características, tal como se definen por la OIT (1984), los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal.

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, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores (OIT, 1984).

En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud, tales como la organización del trabajo, el ritmo, la autonomía, el clima laboral, la participación en las decisiones, la claridad de rol, las relaciones con los compañeros de trabajo, la retroalimentación, el apoyo social, el reconocimiento al desempeño, la sobrecarga laboral, la inseguridad laboral, la falta de perspectivas de desarrollo profesional, la falta de relación entre la formación y el trabajo, la violencia en el trabajo, entre otros, pueden actuar como factores de riesgo con importantes consecuencias para el individuo y la organización. (Barbosa, Muñoz, Rueda, Suárez, 2009; Gil- Monte, 2000; Gutiérrez y Contreras 2006; Moriana y Herruzco 2004; Salanova & Renedo, 2003).

Actualmente se reconoce que los acelerados cambios tecnológicos registrados en algunas ocupaciones, aunados a exposiciones profesionales y combinados con otros factores (como la sensibilidad del individuo, su modo de vida y las condiciones generales de su medio ambiente) generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo, o agravan desórdenes existentes tales como enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular, así como trastornos del comportamiento o de la conducta (OIT, 1984)

Como menciona Peiro (2004), existe evidencia suficiente para señalar que muchos de los cambios que persiguen la innovación tecnológica y el rediseño del sistema de trabajo tienen implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores. Por una parte, mejoran determinadas condiciones de trabajo (ruido,

sobrecarga física, posturas inadecuadas, riesgos de accidente, trabajo monótono, etc.) pero por otra, acaban introduciendo nuevos riesgos de carácter psicosocial.

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

3.3 Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

Con gran frecuencia, los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo y a las condiciones de empleo actúan durante largo tiempo, de forma continua o intermitente. Pese a los numerosos medios con que cuenta cada uno para hacer frente a tales situaciones, las exigencias pueden ir más allá de los recursos de la persona y resultar inútil todo lo que intente, o bien suscitan a la larga nueva dificultad. Puede ser la causa de trastornos de las funciones psicológicas y del comportamiento. Entre los primeros indicadores de tales trastornos deben mencionarse las actitudes negativas que se evidencian: irritación, preocupación, tensión y depresión. De ello puede derivarse un mal funcionamiento de las facultades cognoscitivas (como por ejemplo, la capacidad para concentrarse, para memorizar y para tomar decisiones). Formas de comportamiento concebidas en un principio para evitar este estado de cosas, dirigidas a asumir y dominar su trabajo, pueden transformarse en comportamientos obsesivos, rígidos e irreflexivos.

Los riesgos psicosociales están asociados a respuestas de estrés agudo, violencia, acoso laboral y acoso sexual- o a respuestas de estrés crónico generalizadas estrés, burnout, e inseguridad laboral. En tales casos sus efectos son directos sobre la salud física, mental y social de los trabajadores.

El enfoque más corriente para tratar las relaciones entre el medio ambiente psicológico del trabajo y la salud de los trabajadores ha sido la aplicación del concepto de estrés.

3.3.1. Estrés laboral

Los Factores de riesgo psicosocial forman parte del proceso de estrés laboral, pues son fuentes de estrés laboral, o estresores. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él (Quick y Tetrick, 2002).

El estrés ha sido definido como un desequilibrio percibido entre las demandas y la capacidad del individuo de dar respuesta a esas demandas en condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias negativas percibidas (McGrath, 1976).

Tal como recogen Cox y Griffiths (1996), los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (2005) se refiere al estrés laboral como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores.

Existen modelos teóricos con formulaciones genéricas y específicas han contribuido al desarrollo de esta aproximación al estrés laboral. Dos de ellos, el modelo de demanda control y el de esfuerzo-recompensa son específicos y aluden a factores de riesgo específicos, el Modelo de Demandas-Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990), y el Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996).

1. El Modelo de Demandas-Control de Karasek (1979) considera que los niveles de estrés laboral dependen de dos atributos del desempeño de la tarea: a) las demandas psicológicas de la tarea, y b) la posibilidad que tiene el trabajador de controlar esas demandas y tomar decisiones sobre su trabajo. Es así como las demandas psicológicas son condiciones de trabajo psicológicamente estresantes, como la sobrecarga de trabajo, el grado de dificultad de la tarea, o las presiones temporales, mientras que el control alude a la oportunidad que tiene el individuo de ejercer influencia y control sobre su situación laboral.

En este modelo la variable control es la que modula la transformación del estrés en energía para la acción o en tensión psicológica cuando el poder de decisión es bajo.

El modelo establece que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión, y enfermedad físicas) ocurren cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y la latitud de toma de decisiones es escasa. El modelo ha sido completado incorporando la función del apoyo social como una variable que amortigua el efecto del estrés sobre la salud (Johnson y Hall, 1988). La inclusión del apoyo social se realiza desde la consideración de que los puestos de trabajo que presentan altas demandas, bajo control, y bajo apoyo social tienen mayor probabilidad de ocasionar problemas de salud a los trabajadores que los ocupan.

2. El modelo de desequilibrio Esfuerzo- Recompensa de Siegrist (1996) define las condiciones de riesgo laboral cuando existe un desajuste debido a la existencia de una alta carga de trabajo junto a bajas recompensas.

El modelo predice que elevados esfuerzos unidos a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión. Se pueden distinguir dos fuentes de esfuerzo dentro del modelo, el esfuerzo extrínseco, referente a las demandas del trabajo, y el esfuerzo intrínseco que determina la motivación de los trabajadores en relación a las demandas que requiere la situación. Las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo provienen de tres fuentes: (1) monetaria, salario adecuado; (2) Apoyo social, respeto y apoyo de compañeros y superiores; y (3) Seguridad, perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo.

Con respecto al modelo de Karasek, el modelo de Siegrist sustituye el concepto de control por el de las recompensas que el individuo percibe que le ofrece su puesto de trabajo.

De estos modelos podemos observar algunos factores que contribuyen a la aparición de problemas de salud en los trabajadores, ya sea por defecto, exceso o configuración, y de manera directa a la generación del estrés laboral

Capítulo 4. Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deban adoptarse (Meliá, 2006).

Es así como la evaluación de los riesgos psicosociales persigue los mismos objetivos que la evaluación de riesgos en otros ámbitos de la prevención: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños (Nogareda y Almodovar, 2006).

La evaluación de riesgos psicosociales entonces, se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conduce a una gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al

entorno, a la empresa, y se traduce en la eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción (Lahera y Góngora, 2006).

Para poder reconocer los FRP-T en las diferentes poblaciones de trabajadores es importante contar con instrumentos de evaluación objetivos que permitan su identificación y control.

La evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y de su incidencia sobre la satisfacción del trabajador, sobre los resultados y sobre la salud requiere diferentes métodos de medición, que pueden proporcionar una base de datos para la definición de los problemas y la determinación de los factores contributivos y de las necesidades de acciones de prevención o de control.

4.1. Fundamentos legales para la evaluación de riesgos psicosociales

En el caso de México, corresponde al Poder Legislativo la creación de normas claras para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, con elevada dosis de eficacia, para que a su vez el Poder Judicial de la Federación pueda interpretar, integrar y aplicar la ley.

Al respecto el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en sus siguientes artículos que:

Artículo 2. El Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar

sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

IX. 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.

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

Por tanto, los riesgos psicosociales cumplen claramente los dos criterios que establece la legislación: por su misma naturaleza, algunos riesgos psicosociales están siempre presentes y pueden afectar a la salud y seguridad de los trabajadores. Por estas razones, de acuerdo con Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo todas las empresas deben abordar una evaluación de los riesgos psicosociales ajustada a sus características, es decir, considerando aquellos riesgos psicosociales que pueden afectar a sus trabajadores según la actividad y las características de la empresa y según los puestos que éstos desempeñan. Del mismo modo que las empresas evalúan

aquellos otros riesgos que les afectan, deben evaluar también los riesgos psicosociales que les sean relevantes.

Desde de un punto de vista preventivo, es necesario realizar una adecuada evaluación de estos riesgos psicosociales, para en su caso, poder corregirlos o prevenirlos en las organizaciones. No obstante, la falta de instrumentos de evaluación válidos y fiables es bastante consistente (Schaufeli, 1999).

4.2 Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.

Para reunir datos sobre las características del trabajo y los factores nefastos o desfavorables para la salud, se aplican esencialmente dos tipos de métodos (OIT, 1984):

- a) se analiza el trabajo por técnicas de observación directa, mediciones, estadísticas y análisis teóricos;
- b) se pregunta directamente a los trabajadores qué idea tienen de su trabajo y de las condiciones de trabajo utilizando la técnica del cuestionario y de la entrevista.

Capítulo 5. Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo docente

En la actualidad los docentes están sometidos a una serie de cambios impulsados por reformas educativas y transformaciones de orden social, económico, científico y tecnológico por lo que la docencia es considerada una profesión altamente

estresante, lo que interviene considerablemente en la calidad de la enseñanza (Unda et al, 2013)

Los riesgos psicosociales existentes en las organizaciones docentes son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características (pública, privada, etc.) y las demandas y condiciones de trabajo (formas de organizar el trabajo, tipo de tareas, relaciones laborales, etc.) con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el profesor universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.). La combinación de estas características y su grado de exposición pueden afectar la salud de los docentes (Artazcoz, L. y Molinero, E., 2002).

De acuerdo con la OIT las nuevas políticas y actividades educativas plantean diversos problemas como los que tiene que ver con los riesgos y su prevención, ya que, como afirma dicha organización, “la gama de riesgos puede ser extremadamente amplia, dependiendo de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos y la naturaleza de las actividades de investigación” (OIT, 1998).

La docencia es una profesión dura que exige tratar con personas e implica la adaptación constante a nuevas necesidades en una sociedad cambiante.

El trabajo docente se ha enfrentado a diversos cambios a lo largo del tiempo, derivando una serie de factores adversos, como la poca valoración social y económica, el ingreso de nuevas tecnología en su medio y los aspectos organizacionales de las instituciones, entre otros, que ponen en riesgo la salud tanto física como mental del personal docente.

Así pues, en el trabajo docente, las nuevas condiciones laborales, como mayor productividad, nuevos perfiles, cambios curriculares, innovaciones tecnológicas y particularmente hoy por hoy, la reforma educativa en México, plantean diversos riesgos, para el trabajo docente ya que como afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la gama de riesgos puede ser extremadamente amplia dependiendo de las dimensiones del carácter de la institución, del tipo de programas académicos, y de la naturaleza de las actividades de investigación.

Las condiciones laborales que generan estrés en los docentes son: a) expectativas de la sociedad y aumento de exigencias a los profesores, b) ruptura del consenso social sobre la educación, c) cambio de expectativas respecto al sistema educativo, d) modificación del apoyo de la sociedad al sistema educativo, e) descenso de la valoración social del profesor, f) aumento de las contradicciones en ejercicio de la docencia, g) cambio de los contenidos curriculares, h) escases de recursos materiales y deficientes condiciones de trabajo, i) cambios en la relación profesor- alumno y j) fragmentación del trabajo del profesor (Esteve ,1998).

El docente ha dejado de ser una figura de reconocimiento social y ciertas condiciones de su trabajo se han modificado generando desgaste emocional, lo que lo conduce a sufrir estrés crónico. El SQT es resultado de la exposición a dicho estrés crónico de origen laboral con consecuencias a la salud física y mental. En el estudio realizado por Velásquez, Rodríguez, Serrano y Martínez (2014), en profesores educación media superior, se considera que el 65% de ellos sufre cansancio emocional, 80% desgaste emocional, 35% bajo logro personal y

algunas variables asociadas a estos daños son la carga de trabajo y el número de plazas trabajadas.

Preciado, Aldrete y Pando (2009) señalan que el sector docente ha ido en aumento en lo que a bajas psiquiátricas se refiere, considerando esta profesión como un factor generador y productor de patologías de la conducta.

Investigaciones en torno a la práctica docente y a los factores psicosociales de riesgo en la salud han demostrado el impacto en la sintomatología psicológica. Así lo refiere el estudio realizado por Gómez (2008) sobre factores psicosociales del trabajo (FPS) y la tensión arterial, donde se correlacionó el estrés con los factores psicosociales, problemas de ansiedad, depresión, agotamientos o psicósomáticos.

Tamez y Pérez (2009) destacan que las cargas de trabajo académico con las que tienen que lidiar diariamente los docentes, muchas veces sobrepasan la capacidad de resistencia física y psíquica, provocando en los profesores la percepción de un ambiente hostil y altamente competitivo.

Asimismo García (2015), refiere que los profesores de preparatorias del D.F, perciben la sobre carga laboral, los estudiantes difíciles, los estresores físicos la percepción de inseguridad, la falta de recursos para el trabajo, como factores de riesgo psicosocial.

Capítulo 6. Instituto de Educación Media Superior

Por medio de la página oficial del instituto de educación media superior, consultada en el mes de marzo de este mismo año, se reunió la siguiente información acerca de la institución donde se realizó este estudio.

Esta institución es parte del Sistema Educativo Nacional, y fue creado el 30 de marzo de 2000, en solicitud de aquellas zonas en las que la atención a la demanda educativa es insuficiente, contando así con 20 planteles en 14 delegaciones del D.F.

A continuación se describen algunas de las características de este sistema educativo, con el fin de mostrar las condiciones organizacionales en las que se desenvuelve el docente sujeto de este estudio.

El Sistema de Bachillerato del Gobierno del Distrito Federal se inserta en el tipo de bachillerato general, enfocado al desarrollo de procesos de enseñanza aprendizaje, con un carácter propedéutico y en el que se generan competencias significativas para superar los retos de la vida académica y personal (relaciones interpersonales y futuro desempeño ciudadano y laboral).

La distribución de los planteles obedece principalmente al criterio de equidad, ya que los planteles se instalaron en zonas carentes de escuelas de este nivel, lo que propició una mejor distribución de los servicios educativos. Cabe mencionar que la mayoría de los planteles se ubican en zonas marginadas de las diferentes

delegaciones del D.F. con el fin de descentralizar la oferta educativa y distribuirla con equidad.

El Plan de Estudios del Sistema se estructura en seis periodos semestrales. La formación de los estudiantes responde a condiciones académicas y administrativas de mayor flexibilidad, tanto para los procesos de enseñanza-aprendizaje y el egreso mismo, lo que permite, en algunos casos, concluir los estudios de bachillerato en un periodo mayor a tres años, de acuerdo con las características y necesidades de aprendizaje de cada estudiante. Aquellos que por alguna razón retrasan o interrumpen sus estudios (por un periodo de tiempo mayor a año y medio) tienen la posibilidad de cambiar de modalidad al Sistema de Educación a Distancia.

Una de las características sobresalientes de esta institución radica por ejemplo en que la mayoría de los sistemas de bachilleratos median su ingreso a través de mecanismos de selección y exclusión, en función de los "méritos" académicos (examen o promedio obtenido en secundaria) con presumibles fines de equidad. En cambio, el ingreso de los aspirantes a cursar el bachillerato en el SBGDF se realiza mediante un sorteo de números aleatorios ante Notario Público, y en el que se asignan los lugares disponibles entre los aspirantes registrados. Por lo que no se asegura un nivel educativo básico para incursión a nivel medio superior.

En cuanto a su disposición espacial y física, de la institución en todos sus planteles cuenta con equipamiento, que responde a las necesidades de los programas de estudio de las distintas áreas de conocimiento. Su diseño arquitectónico considera espacios suficientes para que los estudiantes puedan

llevar a cabo sus actividades: Aulas para el aprendizaje grupal, aula de artes plásticas, aula de música, aula audiovisual, aulas digitales, laboratorios (ciencias y computación), cubículo para cada uno de los profesores, cubículos de estudio para los estudiantes, biblioteca, auditorio, foro al aire libre, espacios deportivos, oficinas administrativas y áreas verdes.

Espacio de trabajo docente

La planta de profesores del Instituto, está constituida por académicos de tiempo completo. Dentro de las actividades propias que debe realizar el docente- Tutor en esta institución son: brindar asesoría académica; dar seguimiento y acompañamiento al estudiante para identificar factores que ponen en riesgo la continuidad y permanencia de los estudiantes en la escuela; evaluar los aprendizajes; trabajar de forma colegiada con los docentes-tutores de su disciplina; realizar su planeación personal y colectiva con sus pares, y participar activamente en su propia formación y desarrollo docente.

Para realizar lo anterior, el docente-tutor cuenta con el espacio de la Academia, donde se reúnen semanalmente con los docentes-tutores de su misma disciplina y plantel para compartir las experiencias generadas en el desarrollo del programa de estudios, además de socializar cómo ha diseñado y empleado su estrategia de enseñanza y de evaluación. Por lo que el docente está en constante actividad dentro del aula como fuera de ella, ya sea impartiendo clase, diseñando sus estrategias de enseñanza, o desarrollando con sus pares la planeación de programas de estudio.

De acuerdo con el plan de estudios de esta institución, la tutoría es, ante todo, una actividad permanente e intrínseca a la labor del docente-tutor, así como al desarrollo de sus estrategias de enseñanza, de aprendizaje, de atención a la diversidad de requerimientos de los estudiantes y de la evaluación de los aprendizajes.

Con la tutoría se busca atender a las necesidades y expectativas de formación académica de los estudiantes, desde su ingreso hasta su egreso del bachillerato. Cada docente-tutor tiene a su cargo 15 estudiantes que son sus tutorados durante el año escolar, además de sus grupos de clase. Esta actividad del docente esta constituida por un seguimiento y acompañamiento al alumno. A través de ellos, se busca identificar la diversidad de necesidades y situaciones particulares de los estudiantes durante su trayecto por el bachillerato, con el fin de prevenir posibles situaciones de abandono o atraso escolar.

El seguimiento por parte del docente-tutor inicia con la consulta que realiza de la información socioeconómica, y que el estudiante brinda a la institución una vez que ingresa al bachillerato. Posteriormente, recurre al historial académico del joven y lo entrevista para ampliar la información con que cuenta.

Es en este marco de organización y de actuación del personal docente se llevó a cabo el presente estudio, atendiendo a las características propias de la población.

Planteamiento del problema

El trabajo docente se ha enfrentado a diversos cambios a lo largo del tiempo, derivando una serie de factores adversos, como la poca valoración social y económica, el ingreso de nuevas tecnología en su medio y los aspectos organizacionales de las instituciones, entre otros, que ponen en riesgo tanto su salud física como mental. Diversos estudios han brindado evidencias sobre la prevalencia de riesgos psicosociales en docentes de todos los niveles del sistema educativo así como de sus impactos en las instituciones educativas, su productividad y principalmente su salud. (Guerrero, 2003, Rabadá y Artazcoz 2002, Aznar y Rodríguez, 2006, Dominguez, 2009).

Un ejemplo de ello se releja en el estudio realizado por Velásquez, Rodríguez, Serrano y Martínez (2014), en profesores educación media superior, donde se encontró que el 65% de ellos sufre cansancio emocional, 80% desgaste emocional, 35% bajo logro personal y algunas variables asociadas a estos daños son la carga de trabajo y el número de plazas trabajadas.

Para poder reconocer los FRP-T en las diferentes poblaciones de trabajadores es importante contar con instrumentos de evaluación objetivos que permitan su identificación y control.

De acuerdo con cifras oficiales en México hay más de millón y medio de profesores atendiendo a cerca de 31. 5 millones de alumnos de todos los niveles del Sistema Educativo Nacional. Sin embargo la neurosis y el estrés se encuentran entre los males que afectan al magisterio nacional de la misma

manera el cansancio prematuro, el envejecimiento acelerado, diabetes, hipertensión y complicaciones cardíacas son sólo algunos de los padecimientos que afectan a los maestros de nuestro país (Jornada, 2003).

Si se considera que la educación debe brindar a los estudiantes una formación básica y coadyuvar en la formación de una personalidad integral que le permita continuar los estudios a nivel superior o para aquellos que ya no continúan su formación, integrarse a la vida laboral; la responsabilidad del docente es fundamental y el riesgo de presentar problemas derivados de éstas podrían ser mayores y verse reflejados en la calidad de la enseñanza.

Sin embargo en el ámbito educativo pocos instrumentos se han desarrollado con el fin de identificar y evaluar Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo (FRP-T) propios de la población docente. Por lo que se hace evidente la necesidad de desarrollar evaluaciones centradas en la organización concreta, ser más específicas y estar basadas en el conocimiento local y en la comprensión del contexto del trabajador docente.

Objetivo general

Adaptación y validación de una escala que identifique los FRP-T propios de los profesores de medio superior mediante un Análisis Exploratorio (AE) y Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

Para lograr el objetivo se consideró realizar el estudio en dos fases que a continuación se describen:

Fase 1: Estudio Exploratorio

Objetivo específico

Realizar un estudio exploratorio para identificar cuáles son los riesgos psicosociales laborales en los profesores de nivel medio superior del D.F, por medio de la aplicación de la técnica de redes semánticas.

Método

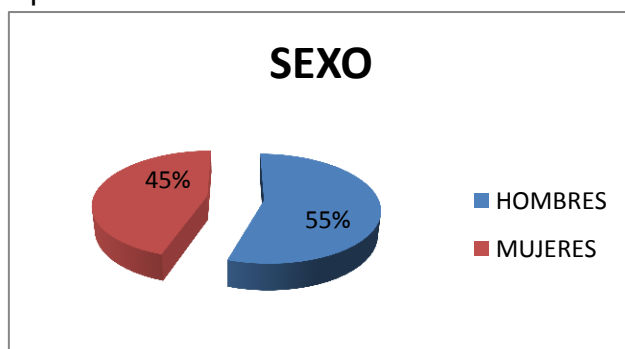
Tipo de estudio: exploratorio

Diseño: Exposfacto

Muestreo: no probabilístico intencional

Participantes: Participaron en el estudio 36 profesores procedentes de 11 bachilleratos del D.F, el 55% fueron hombres y 45% mujeres con una edad promedio de 41 años con un mínimo de 31 y un máximo de 58 años, la antigüedad promedio en la institución fue de 8 años, y el grado académico promedio fue maestría, seguido por licenciatura y posteriormente el doctorado.

Grafica 1. Muestra por sexo



Criterios de Inclusión: profesores en activo y que impartan clases frente a grupo, con nombramiento de asignatura y de tiempo completo.

Criterios de Exclusión: profesores con sabático, jubilados, o que no estuvieran laborando por permiso, o desarrollando actividades académicas

Criterios de Eliminación: Profesores que sufran algún tipo de trastorno psicológico o psiquiátrico de origen no laboral.

Variable: Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo.

Definición Conceptual:

Los factores de riesgo psicosocial comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo como el clima, la cultura organizacional, las funciones laborales y las relaciones interpersonales, así como el diseño y contenido de la tarea del trabajador que pueden ser potencialmente negativos e influir en la aparición del estrés laboral (Sauter, Hurrell, Murphy & Levi, 1998)

Definición Operacional:

El resultado de las redes semánticas naturales a partir de las frases estímulo:

EN MI TRABAJO ME ESTRESA...

EN MI TRABAJO ME MOLESTA...

Instrumentos: Se utilizó la técnica de redes semánticas naturales modificadas de (Reyes Lagunés, 1993), a partir de cuatro frases estímulo, tales como: “En mi trabajo me estresa”, “En mi trabajo me molesta”, “Los estudiantes...” y “Los compañeros de trabajo...” distribuidas en diferentes presentaciones para evitar el

efecto acarreo. Se presentaron cuatro frases en total, dos que interesaban al estudio y dos con función de distractoras.

Procedimiento: Para llevar a cabo este estudio se solicitó el permiso a las autoridades correspondientes (véase anexo 1), y se les pidió a los profesores que accedieron voluntariamente a contestarlo, leyeron las instrucciones y lo contestaron de acuerdo a su situación laboral, la aplicación fue individual, los encuestadores vigilaron que no se dejaran reactivos sin responder, y se puso especial atención en los casos en que las preguntas no fueran claras o presenten alguna dificultad.

Antes del inicio se pidió llenar los datos sociodemográficos y leer las instrucciones, se les proporcionó un ejemplo de cómo realizar las respuestas.

Se les dieron instrucciones por escrito, pidiendo definir la frase estímulo con un mínimo de cinco palabras sueltas como verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos, nombres, pronombres sin utilizar artículos o preposiciones, y que posteriormente jerarquizaran todas las palabras en función de la relación de importancia o cercanía que tuvieran con el estímulo definido. Al término se revisó que todas las palabras escritas contaran con la jerarquización asignada.

Se sugirió ocupar un máximo de tres minutos por palabra, el máximo de tiempo ocupado por los participantes fue de 20 min.

Análisis de datos

Una vez obtenido los resultados, se procedió al vaciado de datos cuidando la ortografía de las palabras similares para evitar errores en el recuento, se respetó todas las palabras descritas por los encuestados.

Al término se consideró el tamaño de la Red por el número total de palabras aportadas por cada frase estímulo.

El Peso Semántico (PS) se consideró a través de la suma de la ponderación de las frecuencias por la jerarquización asignada por el grupo en la que los jerarquizados por uno se multiplicaron por diez, el 2 por nueve y así sucesivamente hasta finalizar la ponderación. A partir de obtener el PS de las definidoras se seleccionó el conjunto SAM el cual está formado por las definidoras establecidas a partir del punto de quiebre, que en la mayoría coincidió con las primeras 15 palabras.

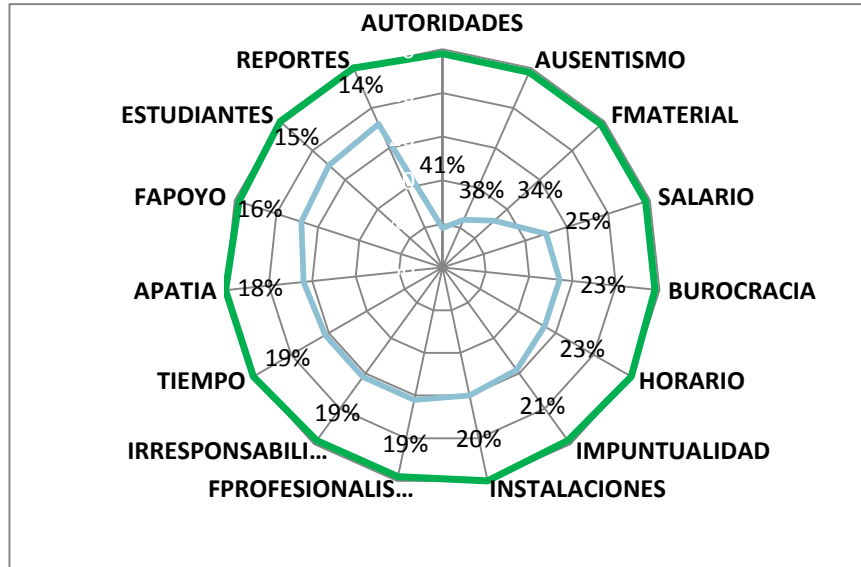
La distancia semántica cuantitativa (DSC) se determinó al asignarle al puntaje más alto el 100% y las subsecuentes a través de una regla de tres a partir de ese valor.

Se analizaron los resultados a partir de cada palabra definidora y se seleccionaron las palabras que se determinaron a partir del punto de quiebre.

Resultados de la Fase 1

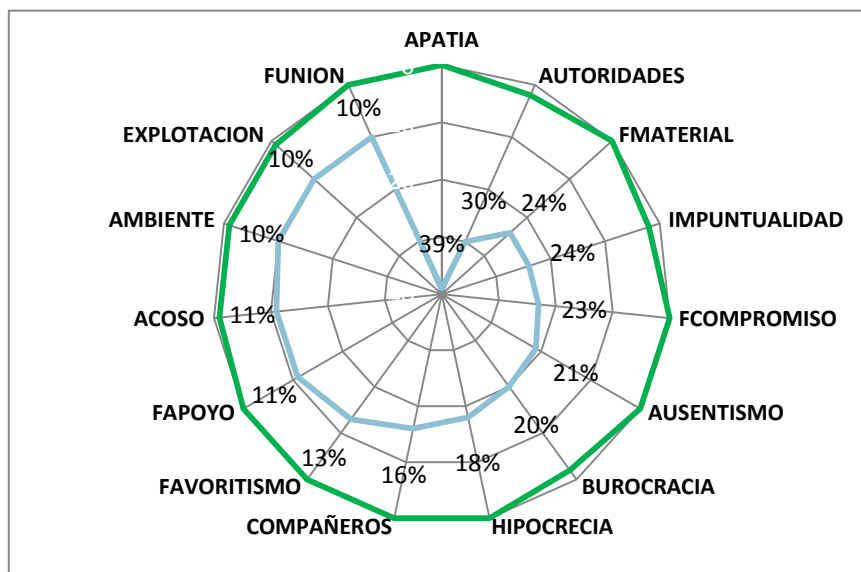
En la gráfica 2 se presenta la Red de la muestra total con la frase estímulo “EN MI TRABAJO ME ESTRESA. El total de la muestra emitió 130 palabras, de las cuales las de mayor Peso Semántico (PS) fueron: Autoridades, Ausentismo, Falta de material y Salario.

Gráfica 2. En mi trabajo me estresa (muestra total)



Mientras que para la frase "EN MI TRABAJO ME MOLESTA"(véase, grafica 3) se generaron 160 palabras, resultando con mayor PS, Apatía, Autoridades y Falta de Material.

Gráfica 3. En mi trabajo me molesta (Muestra Total)



En la tabla 1 se describen las palabras resultado de las redes semánticas, de acuerdo con la clasificación propuesta por Melia y cols. (2006), quien refiere que los factores de riesgo psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea”.

Tabla 1. Clasificación de las palabras emitidas en las redes semánticas

Organización	Del contenido, de la función y de la tarea	Condiciones en las que se realiza el trabajo
Autoridades	Falta de compromiso de los estudiantes	Falta de material
Salario	Apatía de los estudiantes	Ausentismo
Falta de apoyo del jefe	Irresponsabilidad	Impuntualidad
Horario	Estudiantes difíciles	Acoso
Reportes		
Burocracia		

Fuente: Elaboración propia

Después del análisis exploratorio de las palabras emitidas a partir de las redes semánticas naturales, se redactó un reactivo correspondiente a cada una de las categorías establecidas para el estudio de los factores de riesgo. (Véase, Tabla 2)

Tabla 2. Ítems propuestos para evaluar Factores de Riesgo psicosocial del trabajo.

Clasificación	Factores de riesgo psicosociales	Ítems
Organización del puesto de trabajo	Autoridades	Me molestan las autoridades de mi institución
	Salario	Mi salario es insuficiente para mejorar mis ingresos
	Falta de apoyo del jefe	Recibo poco apoyo de mis jefes
	Horario	Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas
	Reportes Burocracia	Invierto mucho tiempo en llenar reportes En mi institución la burocracia es un obstáculo para mi desempeño adecuado

Contenido del puesto	Falta de compromiso de los estudiantes	Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender
	Apatía de los estudiantes	Me molesta la apatía de mis alumnos
	Irresponsabilidad	Los alumnos son incumplidos en sus tareas
	Estudiantes difíciles	Mis alumnos carecen de habilidades básicas para el aprendizaje
Condiciones en que se realiza la tarea	Falta de material	Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario
	Ausentismo	Mis alumnos no llegan a clases
	Impuntualidad	Mis compañeros faltan a sus clases correspondientes
	Acoso	Me siento acosado por mis compañeros
	Instalaciones	Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase
	Relación con compañeros	Algunos compañeros son prepotentes

Fuente: Elaboración propia

El total de ítems propuestos para esta fase fueron 16, obteniendo así una escala conformada por 66 reactivos, añadiendo los propuestos por Unda et al. (2014). (Véase, tabla 3).

Tabla. 3. Factores de Riesgo Psicosocial para Profesores de Medio Superior

Ítems

1. Falta iluminación en los salones
2. Llego tarde debido a la distancia
3. En mi institución la burocracia es un obstáculo para mi desempeño adecuado
4. Me molestan las autoridades de mi institución
5. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución
6. El sindicato poco ayuda cuando tengo un conflicto
7. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas
8. He sufrido violencia por parte de mis alumnos
9. Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros

10. Mis estudiantes me ignoran
11. Algunos compañeros son prepotentes
12. Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender
13. Tengo dificultades con mis alumnos por la forma en la que los evalúo
14. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes
15. Me molesta la apatía de mis compañeros
16. Las medidas de seguridad son inadecuadas
17. Tengo una gran carga de trabajo
18. Mi salario es insuficiente para mejorar mis ingresos
19. Me molesta la apatía de mis alumnos
20. Existen asaltos y robos frecuentes
21. Cada semestre tengo que realizar muchos trámites burocráticos
22. Los alumnos son incumplidos en sus tareas
23. Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase
24. Mis alumnos son apáticos
25. El sindicato es un obstáculo para las actividades académicas
26. Recibo órdenes contradictorias de mis jefes
27. Mis compañeros faltan a sus clases correspondientes
28. Me molesta la ignorancia de mis alumnos
29. Me siento acosado por mis compañeros
30. Mis alumnos no llegan a clases
31. Mis alumnos son pobres(económicamente)
32. Algunos alumnos se muestran prepotentes
33. Me disgusta la falta de compromiso de mis compañeros
34. Me molestan los compañeros sindicalizados
35. El transporte para llegar a la escuela es ineficiente

36. En mi institución soy tratado injustamente
37. Me molesta la flojera de mis estudiantes
38. Recibo poco apoyo de mis compañeros
39. Mis alumnos carecen de habilidades básicas para el aprendizaje
40. Los estudiantes son adictos a sustancias nocivas
41. Invierto mucho tiempo en llenar reportes
42. Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo
43. Porque puedo ser evaluado por las nuevas reformas educativas
44. Mis compañeros aceptan la corrupción
45. Me desespera la impuntualidad de mis alumnos
46. Mis compañeros se comunican insuficientemente conmigo
47. Los estudiantes toman alcohol
48. El salario es insuficiente para las tareas que realizo
49. Me molesta la falta de transparencia en el manejo de recursos debido a la corrupción
50. En mi institución el trato desigual genera conflictos
51. Llenar listas de asistencia me lleva mucho tiempo
52. Mi jefe me supervisa constantemente
53. Los estudiantes fuman cualquier tipo de sustancia
54. Recibo poco apoyo de mis jefes
55. El sindicato es ineficiente
56. Mi jefe tiene actitudes prepotentes
57. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos
58. Me afecta el incumplimiento de mis compañeros
59. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo
60. Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario
61. La institución me obliga a gestionar mis propios recursos

62. Mi jefe obstaculiza mi trabajo

63. La falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo

64. Mis jefes son autoritarios

65. No tengo tiempo suficiente para realizar las evaluaciones de mis alumnos

66. Mis alumnos son irresponsables

Fuente: Elaboración propia

Fase 2: Estudio de validación de una escala para evaluar FRP-T en profesores de bachillerato del D.F.

Objetivo específico

Validar una escala de evaluación de los Factores Psicosociales en el trabajo en profesores de nivel medio superior del D.F. tomando como base los resultados del estudio exploratorio y de acuerdo al modelo propuesto por Unda et al. (2014) mediante un AFE y un AFC con ecuaciones estructurales.

Método

Muestreo: no probabilístico intencional de una sola muestra,

Participantes: 123 docentes de bachillerato provenientes de 11 planteles del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal IEMS DF, siendo de estos 67 (54.4%) Hombres y 56 Mujeres (45.5%). Con una media de edad de 41 años (30/65 años), presentando con mayor frecuencia un nivel académico de licenciatura.

Criterios de Inclusión: profesores en activo y que impartan clases frente a grupo, con nombramiento de tiempo completo.

Criterios de Exclusión profesores que no estuvieran laborando por permiso, o desarrollando actividades académicas

Criterios de Eliminación: Profesores que sufran algún tipo de trastorno psicológico o psiquiátrico de origen no laboral.

Instrumento

Se presentaron 66 reactivos en escala tipo likert con cinco opciones de respuesta (siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y nunca) con base en la propuesta de Unda et al. (2014) y de los resultados obtenidos en la primera fase de este estudio, que identificaran los estresores laborales que pudieran ser FRP-T, con la leyenda previa de **“mi trabajo me causa estrés porque...”**

El instrumento se presentó en versión escrita con impresión en ambas partes de la hoja. En la primera parte se incluyó un apartado de identificación de datos sociodemográficos que solicitó el nombre de la Institución, edad, sexo, estado civil, turno, grado académico, antigüedad, tipo de contrato y si estaba inscrito en el plan de tutorías.

Análisis de datos

Para validar el instrumento se efectuó el análisis factorial exploratorio (AFC), propuesto por Reyes Lagunes y García Barragán (2008). Y para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), se realizó un modelo de ecuaciones estructurales con el programa AMOS versión 22.

Procedimiento

Se solicitó el apoyo de la dirección general para llevar a cabo la investigación. La aplicación se llevó a cabo en diversos planteles del Distrito Federal, con el apoyo de las autoridades correspondientes y con el consentimiento informado de los participantes.

Se aplicó el instrumento a profesores que accedieron voluntariamente a contestarlo, la aplicación se realizó individualmente, se les pidió que contestaran lo más honestamente posible, se les reiteró que los datos son confidenciales.

Antes del inicio se pidió llenar los datos sociodemográficos y leer las instrucciones, se les proporcionó un ejemplo de cómo realizar las respuestas.

Resultados de la Fase 2.

Para realizar el análisis factorial exploratorio AFE del instrumento se efectuó la propuesta de Reyes Lagunés y García Barragán (2008) el cual se resume en la Tabla 4 y que consistió en:

Determinar la permanencia de los reactivos observando la cantidad de respuestas, verificando que la frecuencia de las opciones fuera mayor a cero. El segundo paso consistió en comprobar el sesgo por cada reactivo que esté por debajo de 2.

El siguiente criterio fue verificar que cada reactivo tuviera la capacidad de discriminación entre quienes habían puntuado más alto frente a los más bajos en cada pregunta. Para tal efecto se conformaron dos grupos teniendo como puntos de corte los percentiles 25 y 75 respectivamente, después se aplicó la prueba t de Student para muestras independientes, se eliminaron los reactivos en los que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa.

El siguiente paso fue identificar la congruencia en la direccionalidad de los reactivos restantes, para tal efecto se realizaron tablas de contingencia, en las líneas se colocaron a los grupos con puntaje bajo y alto y en las columnas las opciones de respuesta de la escala para cada reactivo.

Se verificó que el grupo con puntaje bajo tuviera mayor frecuencia en las opciones de menor valor y ninguna o muy pocas en la de mayor valor y lo contrario para el grupo con puntaje alto.

Después se procedió a calcular la confiabilidad de cada subescala mediante el Alfa de Cronbach para eliminar los reactivos que tenían poca relación con los demás y por ende disminuían la confiabilidad de la misma.

El siguiente paso fue efectuar el análisis factorial exploratorio, con rotación varimax y el método de componentes principales. Los reactivos incluidos fueron los que mostraron coeficientes arriba de .40; se eliminaron reactivos que puntuaban en más de dos factores y factores que no alcanzaron tres ítems como mínimo.

En el primer análisis se agruparon los reactivos en 16 factores y se eliminaron 7 reactivos que pertenecían a más de un factor por lo que se decidió correr nuevamente el análisis sin los reactivos mencionados, en el segundo análisis se eliminaron 4 reactivos agrupándose en 15 factores. En un tercer análisis se eliminaron 6 reactivos de 12 factores. En el siguiente análisis realizado se eliminaron 2 reactivos quedando 9 factores y en un último análisis que elimino un reactivo mas quedando en 7 factores.

Tabla. 4. Resumen de las características psicométricas y la decisión por ítems de la Escala de Evaluación de Factores Psicosociales en el trabajo para profesores de medio superior.

BUROCRACIA						
ITEM	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación total de elementos corregidos	Alfa si el elemento se ha suprimido	Factor en el que se agrupo
B 6.El sindicato poco ayuda cuando tengo un conflicto	0.247	SI	0.001	.502	.774	Sindicato
B.34.Me molestan los compañeros sindicalizados	1.51	NO	0.001	.471	.779	Sindicato
B.55. El sindicato es ineficiente.	0.158	SI	0.001	.650	.754	Sindicato

RECURSOS

ÍTEM	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación total de elementos corregidos	Alfa si el elemento se ha suprimido	Factor en el que se agrupo
R.50. En mi institución el trato desigual genera conflictos.	0.285	SI	0.001	.371	.721	Inequidad
R. 57. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos.	0.508	SI	0.001	.544	.671	Inequidad

AUTORIDADES

ITEM	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación total de elementos corregidos	Alfa si el elemento se ha suprimido	Factor en el que se agrupo
J. 4.Me molestan las autoridades de mi institución	0.592	SI	0.001	.749	.905	Inequidad
J.56. Mi jefe tiene actitudes prepotentes.	1.338	NO	0.001	.825	.899	Autoridades
J.62. Mi jefe obstaculiza mi trabajo.	1.774	SI	0.001	.818	.900	Autoridades
J. 64. Mis jefes son autoritarios.	1.323	SI	0.001	.824	.899	Autoridades

SOBRECARGA

ITEM	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación total de elementos corregidos	Alfa si el elemento se ha suprimido	Factor en el que se agrupo
S.7. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas.	0.42	SI	0.001	.686	.776	Sobrecarga
S. 14. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes.	-0.195	SI	0.001	.532	.809	Sobrecarga
S.17. Tengo una gran carga de trabajo.	0.165	SI	0.001	.624	.790	Sobrecarga

ESTUDIANTES DIFÍCILES

ÍTEM	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación total de elementos corregidos	Alfa si el elemento se ha suprimido	Factor en el que se agrupo
E.D.22. Los alumnos son incumplidos en sus tareas.	-0.591	NO	0.001	.663	.881	Estudiantes difíciles
E.D 24.Mis alumnos son apáticos	-0.378	SI	0.001	.673	.882	Estudiantes difíciles
E.D.30.Mis alumnos no llegan a clases	-0.111	SI	0.001	.558	.885	Estudiantes difíciles
E.D 39. Mis alumnos carecen de habilidades básicas para el aprendizaje.	-0.481	SI	0.001	.592	.884	Adicciones de alumnos
E.D 40. Los estudiantes son adictos a sustancias nocivas.	-0.183	SI	0.001	.634	.882	Adicciones de alumnos
E.D 47.Los estudiantes toman alcohol	-0.228	SI	0.001	.651	.881	Adicciones de alumnos

RELACION CON COMPAÑEROS

ITEM	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación total de elementos corregidos	Alfa si el elemento se ha suprimido	Factor en el que se agrupo
R.C 9. Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros.	0.196	SI	0.001	.663	.886	Relación con compañeros
R.C 15.Me molesta la apatía de mis compañeros	0.11	SI	0.001	.780	.878	Relación con compañeros
R.C27.Mis compañeros faltan a sus clases correspondientes	0.247	SI	0.001	.622	.888	Relación con compañeros

INSEGURIDAD

ITEM	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación total de elementos corregidos	Alfa si el elemento se ha suprimido	Factor en el que se agrupo
I 5. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución.	1.655	NO	0.001	.619	.702	Inseguridad
I.20. Existen asaltos y robos frecuentes.	0.648	SI	0.001	.550	.737	Inseguridad
I.59. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo.	1.204	SI	0.001	.604	.709	Inseguridad

Fuente: Elaboración propia

Se calculó el Alfa de Cronbach para cada factor. El primer factor llamado “condiciones organizacionales” entendido como la inequidad en la repartición de recursos y autoridades, incluyó 6 reactivos con un Alfa de .88 y con una varianza explicada de 17.06%,

El segundo factor se Integró con 3 reactivos y se nombró “relación con compañeros” y obtuvo una Alfa de Cronbach de .78 y explicó 11.06% de la varianza. El tercer factor se integró por tres reactivos que explican el 9.24% de la varianza y se nombró “Adicciones de alumnos” con un Alfa de Cronbach de .82. El cuarto factor incluyó también tres reactivos explicando el 8.63% de la varianza con un Alfa de Cronbach de .73 y se nombró “Sindicato”. El quinto factor se conformó con tres reactivos, se nombró “Percepción de inseguridad”, explicó el 6.7% de la varianza y un alfa de .70. El siguiente factor contiene 3 ractivos que explican el 6.56% de la varianza con una Alfa de Cronbach de .77, nombrada “Estudiantes difíciles”.

El último factor se conformó con tres reactivos que explican el 6.07% de la varianza con un Alfa de Cronbach de .72 y se nombró “sobrecarga academica”.

En la tabla 5 se muestra la estructura de la versión final de la escala integrando los 7 factores, resultado del análisis factorial exploratorio, los ítems que los integran y el alfa por cada factor. En el anexo 2 se encuentra la escala obtenida en este estudio.

Tabla 5. Versión final de la escala

Factor		Ítems	Alfa de Crobach
Condiciones organizacionales	Inequidad en la repartición de recursos	4. Me molestan las autoridades de mi institución	.88
		50. En mi institución el trato desigual genera conflictos	
		57. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos	
	Autoridades	56. Mi jefe tiene actitudes prepotentes.	
		62. Mi jefe obstaculiza mi trabajo	
		64. Mis jefes son autoritarios.	
Relación con compañeros		9. Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros.	.78
		15. Me molesta la apatía de mis compañeros	
		27. Mis compañeros faltan a sus clases correspondientes	
Adicciones de alumnos		39. Mis alumnos carecen de habilidades básicas para el aprendizaje.	.82
		40. Los estudiantes son adictos a sustancias nocivas.	
		47. Los estudiantes toman alcohol	
Sindicato		6. El sindicato poco ayuda cuando tengo un conflicto	.73
		34. Me molestan los compañeros sindicalizados	
Percepción de inseguridad		55. El sindicato es ineficiente.	.70
		5. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución.	
		20. Existen asaltos y robos frecuentes.	
Estudiantes difíciles		59. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo.	.77
		22. Los alumnos son incumplidos en sus tareas.	
		24. Mis alumnos son apáticos	
Sobrecarga		30. Mis alumnos no llegan a clases	.72
		7. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas.	
		14. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes.	
		17. Tengo una gran carga de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos, se procedió a realizar un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), por medio del modelo de ecuaciones estructurales con el programa AMOS versión 22, que se presenta en la figura 2.

El total de la escala con los 7 factores explicaron el 65.35% de la varianza. Dado que los índices arrojados por el análisis factorial fueron adecuados se procedió a elaborar un modelo estructural para la validación del modelo propuesto por Unda

et al. (2014) cuyo resultado arroja indicadores prácticos de bondad de ajuste aceptables (CFI =.96 , TLI=.954 , IFI .96 , y un RMSEA= .043).

Los modelos estructurales se utilizan para probar hipótesis o supuestos, con base en una teoría, sobre relaciones explicativas entre varios constructos o variables latentes y permiten obtener, simultáneamente, validez convergente y divergente entre constructos (rasgos, métodos) y confirmar la relación entre constructos o factores y sus indicadores. (Bazan, Sánchez & Castañeda, 2007).

En la parte media de la figura 2 se puede observar los factores de riesgo obtenidos en el análisis factorial exploratorio como son inequidad en la repartición de recursos, autoridades, relación con compañeros, adicciones de alumnos, sindicato, percepción de inseguridad estudiantes difíciles y sobrecarga académica, de cada uno de ellos en la parte izquierda se desprenden los 3 reactivos que conforman cada factor con su respectivo error.

Asimismo se observa en la parte derecha de la figura las correlaciones entre los factores entre las cuales destacan la inequidad en la repartición de recursos y las autoridades con una correlación de .87.

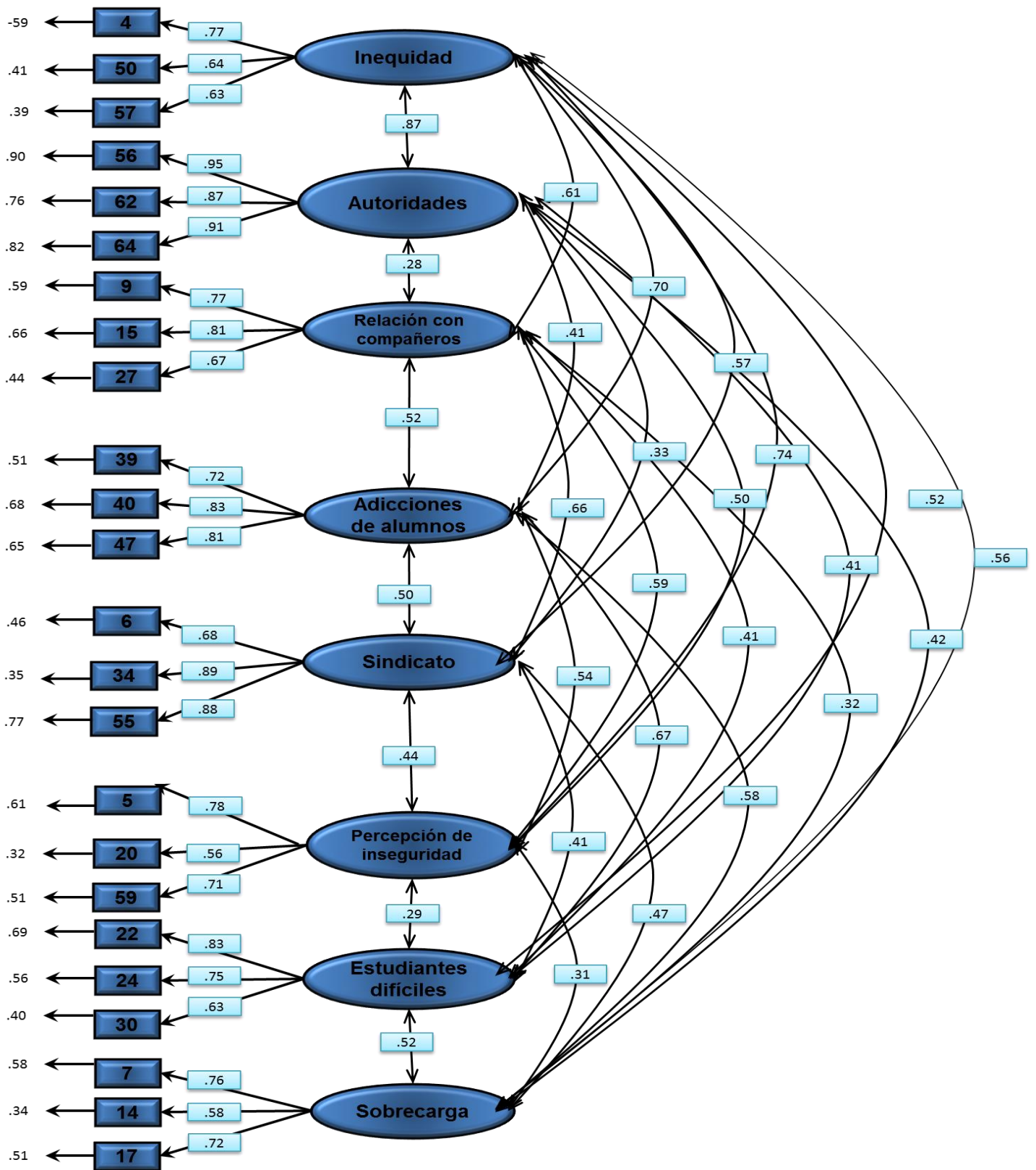


Figura 2. Modelo de ecuaciones estructurales. Fuente: elaboración propia

Acorde a los criterios de Bentler, (1995) lo más adecuado para aceptar o rechazar un modelo es emplear una combinación de varios índices. El estadístico chi cuadrado, y la prueba modelo nulo frente al modelo hipotetizado; sin embargo estos índices están afectados por el tamaño de la muestra, por lo que utilizamos índices como, el CFI (Índice de ajuste comparativo), que indica la cantidad relativa de covarianza y varianza reproducida por el modelo específico, comparada con el modelo saturado y cuyo valor debe ser igual o superior a .90 para considerar mínimamente aceptable el ajuste del modelo, en este caso este índice nos indicó un valor de .96, por lo que el modelo es aceptable comparado con el modelo hipotetizado.

En la figura 3 se presenta la comparación del modelo obtenido en este estudio y el modelo hipotetizado, encontrando que los factores que coinciden son: las autoridades, la sobrecarga académica, los estudiantes difíciles, la relación con compañeros y la percepción de inseguridad. Mientras que los factores de riesgo obtenidos específicamente en este estudio fueron: inequidad en la repartición de recursos, adicciones de los alumnos, sindicato.

Cabe señalar que dentro del factor Burocracia del modelo hipotetizado, se incluían ítems relacionados con el sindicato y la repartición de recursos, sin embargo en el análisis de este estudio los factores se separaron, eliminado completamente los ítems de burocracia, quedando como factores de riesgo independientes, el sindicato y la falta de equidad en la repartición de recursos.

Modelo propio del estudio	Modelo Propuesto por Unda, et al. (2014)
<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades • Inequidad en la repartición de recursos • Sobrecarga académica • Estudiantes difíciles • Relación con compañeros • Percepción de inseguridad • Adicciones en alumnos • Sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> • Burocracia • Falta de Recursos • Autoridades • Sobrecarga académica • Estudiantes difíciles • Estresores físicos • Relación entre compañeros • Percepción de inseguridad

Figura 3. Comparación del modelo hipotetizado por Unda, et. al, (2014), con el modelo obtenido del AFC. Fuente: elaboración propia.

Discusión y conclusiones

El instrumento resultó con consistencia interna, y el AFC integró una escala con un total de siete factores y 24 ítems, quedaron eliminados 42 ítems. Los resultados obtenidos indican que el instrumento tiene buenas propiedades psicométricas para evaluar Factores de Riesgo psicosocial FRP-T en profesores de bachillerato, así mismo las características de la escala responden a la propuesta teórica de Unda, S.(2013), integrando como factores de riesgo a las autoridades, el sindicato, estudiantes difíciles, sobrecarga académica, la percepción de inseguridad y en el caso específico de este estudio las adicciones de los alumnos como factor psicosocial de riesgo para los profesores de bachillerato.

La probable explicación a la aparición de este elemento como factor de riesgo para la población de profesores de medio superior sería la ubicación de estos planteles, puesto que la mayoría de ellos están ubicados en zonas urbanas marginadas.

Por otro lado cabe señalar que la propuesta teórica de Unda, et al. (2013), sugiere que uno de los factores de riesgo presentes en profesores, son los estresores físicos, es decir las condiciones físicas del plantel donde laboran, sin embargo en el análisis de los resultados de este estudio tanto en el análisis exploratorio como en el confirmatorio, para los profesores de educación medio superior este elemento no fue un posible factor de riesgo psicosocial.

El escala obtenida en este estudio aporta información sobre otros factores de riesgo a identificar en la población docente, pues la aplicación de este instrumento a diversas poblaciones nos amplía la visión a otras problemáticas como lo son las adicciones en estudiantes de medio superior, pues los resultados de este estudio coinciden con los encontrados por García (2014), quien refiere en un estudio realizado con profesores de preparatorias, que un factor de riesgo percibido es el uso de la marihuana dentro del plantel.

La importancia de tener este instrumento subyace en la información que proporciona dado que es una herramienta adecuada para evaluar FRP-T en profesores de nivel medio superior.

Sin embargo como refiere la OIT (1998) las nuevas políticas y actividades educativas plantean diversos problemas como los que tiene que ver con los riesgos y su prevención, ya que, como afirma dicha organización, “la gama de riesgos puede ser extremadamente amplia, dependiendo de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos y la naturaleza de las actividades de investigación, por lo se sugiere la aplicación de este instrumento en diferentes niveles educativos, que puedan aportar mayor información sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes.

Referencias

Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2007). <http://ew2007.osha.europa.eu> recuperado marzo 2015.

Artazcoz, L., Molinero, E., (2004) Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa, *Prevención de Riesgos Laborales*, 7 (4) 134-142

Barbosa L, Muñoz M, Rueda P, Suarez K. (2009) Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología Ciencia y Tecnología* 2(1): 21-30.

Benavides F.G., Gimeno D., Benach J., Martínez J.M., Jarque S., Berra A. et al (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit [revista en la Internet]*. 2002 Jun [citado 2015 Sep 03] ; 16(3): 222-229. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005&lng=es.

Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W.Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 111-121). London: Taylor y Francis.

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

entrevista 17 noviembre de 2003, México.

Esteve J, (1998). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: una mirada hacia el futuro. *Aula Abierta*. (72): 23-62, recuperado en marzo del 2015 <http://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/2h3.html>.

European Academy of Occupational Health Psychology. Disponible en: <http://www.ea-ohp.org/> Acceso en Junio, 2007.

Franco S, González F y Saraz S (2005) Factores psicosociales. México. Ed: Universidad de Guadalajara

García- Arreola (2015). Análisis Factorial exploratorio y Confirmatorio de una escala para evaluar Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo para profesores universitarios a nivel bachillerato. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. Mexico D.F.

Gil-Monte, P. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT). Monográfico, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, (2):101-102.

Gil-Monte, P. R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. Información Psicológica, 100, 68-83

Gil-Monte, P., (2005), El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, pp. 186.

Gil-Monte, P., (2009) Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública, Rev. Esp. Salud Pública, 83 (2) 169-173

Gil-Monte, Pedro R.(2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [en línea] 2012, 29 (Abril-Junio) : [Fecha de consulta: 3 de abril de 2015] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>> ISSN 1726-4642

González Maestre, D. (2003). Ergonomía y Psicosociología. Madrid: Confemetal.

Gutiérrez R, Contreras C. (2006). Efectos percibidos por el personal académico de la UNAM del estrés y apoyo universitario. Síntomas y Estrés en Académicos. Presentado en el XI Congreso Mexicano de Psicología social.

Instituto de Educación Media Superior de Distrito Federal (sin fecha). *Proyecto educativo*. Recuperado el 15 de junio del 2014. <http://www.iems.df.gob.mx/>

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease : a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health* , 78, 1336,1342

Juárez, A. (2007) Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud pública de México*, 42 (2), 109-117.

Karasek R., Theorell (1990) *Healthy Work Stress Productivity and the reconstruction of working Life USA Basic Book*

Karasek, R. (1979), Job demands, job decision latitude and mental strain implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306

La Jornada “Neurosis y estrés, entre los males que afectan al magisterio nacional”,

Llaneza Alvarez, F. J. (2003). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Valladolid: Lex Nova

Meliá, J., (2010) ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa?, Metodologías, oportunidades y tendencias, trabajo presentado en el IV Congreso Internacional de prevención y riesgos laborales. Sevilla

Meliá, J., (2010) ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa?, Metodologías, oportunidades y tendencias, trabajo presentado en el IV Congreso Internacional de prevención y riesgos laborales. Sevilla

Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiro, J.M., Salanova, M., y Garcia, D.(2006). Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. En Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A.,

Peiro, J.M., Salanova, M., Garcia, D., De Bona, J. M., Bajo, J.C. y Martínez-Losa, F.: Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de Riesgos: Foment del Treball Nacional. Pags.13-36. Edita Foment del Treball Nacional. Con LA Financiación para la prevención de Riesgos Laborales. DL: B-36.652-2006

Moriana, J., Herruzo, J., (2004) Estrés y Burnout en profesores. *International journal and clinical and health psychology*. 4(3): 597-621.

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

OIT/OMS Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo Informe del Comité Mixto OIT/OMS de medicina del trabajo. Novena Reunión. Ginebra 18-24 de septiembre de 1984.

Organización Internacional del Trabajo OIT/OMS (1984) Factores Psicosociales en el Trabajo, Naturaleza Incidencia y Prevención Ginebra

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2005). Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

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.

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.

Peiró, J. y Bravo, M. J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales. Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. Número monográfico sobre los factores psicosociales de la prevención de riesgos laborales: Perspectivas de trabajos internacionales. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 15(2); 137-146

Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993): Control del Estrés laboral. Madrid. Eudema.

Raymond, S. J., Wood, D. W. y Patrick, W. K. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *American Psychologist*, 45, 1159-1161.

Reyes L.(1993) Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos , Psicología Social y Personalidad, 9 (1) 81-97.

Reyes Lagunes, I. L., & García y Barragán, L. F. (2008). Procedimiento de Validación Psicométrica Culturalmente Relevante: Un ejemplo. En: S. Rivera Aragón, R. Díaz Loving, R. Sánchez Aragón, & I. Reyes Lagunes (Eds.). La Psicología Social en México, XII (pp. 625- 636). México: AMEPSO.

Salanova M, Llorens S, García Renedo M. (2003). ¿Por qué se están “quemando” los profesores? Prevención, Trabajo y Salud. 28: 16-20.

Sauter, SL, Murphy, LR, y Hurrell, JJ (1990). Prevención de los trastornos psicológicos relacionados con el trabajo. American Psychologist, 45, 1146 hasta 1158.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. London: Taylor & Francis

Siegrist J (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 27-43.

Siegrist, J. (1996). Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: Evidence from prospective studies. European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, 258, 115-9. doi:10.1007/s00406-008-5024-0

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S. García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2014). Análisis Factorial de una escala para evaluar factores de riesgo psicosocial en el trabajo en profesores Universitarios. En proceso de publicación.

Velásquez, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Overa, R., Martínez, S. (2014). “Estrés y Burnout en docentes de educación media superior” Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad. 4(2); 119-141. Disponible en: <http://www.medicinasaludysociedad.com>

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia en el Trabajo. Oct-Dic; 6(14):197-202

ANEXO 1



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGIA

ASUNTO: Aplicación de Instrumentos



FREYJA DORIDÉ PUEBLA LÓPEZ

DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DEL DISTRITO FEDERAL

P R E S E N T E

Estimada Directora:

Me dirijo a usted con el fin de solicitar su apoyo para llevar a cabo la aplicación de un cuestionario para los académicos de la Institución que usted adecuadamente dirige, como parte del proyecto **PAPIIT IN306514 “ Riesgos psicosocial laborales asociados a la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesores universitarios”**, el cual tiene como objetivo en esta primera fase construir una escala que evalúe los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en dichos profesores. Es por ello que contar con su colaboración es muy importante para alcanzar el objetivo. El cuestionario es en línea, por lo que solicitamos la dirección de correos electrónicos de los académicos que voluntariamente deseen participar.

Sin otro particular y seguros de poder contar con su colaboración en beneficio de la salud de los académicos, reciba mi más alta consideración.

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

México D.F. Mayo de 2014

**MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO**

Contacto

Correo electrónico: saraunda@unam.mx

Teléfono Cel: 55 54 03 63 10



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGIA

ASUNTO: Aplicación de Instrumentos



JOSÉ MANUEL CHIN ANTÚNEZ

**DIRECTOR ACADÉMICO DEL INSTITUTO DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR
P R E S E N T E**

Estimado Director:

Me dirijo a usted con el fin de solicitar su apoyo para llevar a cabo la aplicación de un cuestionario para los académicos de la Institución que usted adecuadamente dirige, como parte del proyecto **PAPIIT IN306514 “ Riesgos psicosocial laborales asociados a la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesores universitarios”**, el cual tiene como objetivo en esta primera fase construir una escala que evalúe los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en dichos profesores. Es por ello que contar con su colaboración es muy importante para alcanzar el objetivo. El cuestionario es en línea, por lo que solicitamos la dirección de correos electrónicos de los académicos que voluntariamente deseen participar.

Sin otro particular y seguros de poder contar con su colaboración en beneficio de la salud de los académicos, reciba mi más alta consideración.

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

México D.F. Mayo de 2014

**MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO**

Contacto

Correo electrónico: saraunda@unam.mx

Teléfono Cel: 55 54 03 63 10

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Escala de Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo para Profesores de Medio Superior del D.F.

Institución _____	Edad _____
Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	Turno: Mat <input type="checkbox"/> Vesp <input type="checkbox"/> Mixto <input type="checkbox"/>
Último grado de estudios: Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/>	
Estado civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/>	
Trabaja en dos o más instituciones: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	A que academia pertenece: _____
Número de alumnos que atiende: _____	Grupo: _____ Tutorías: _____
Número de grupos que atiende: _____	Realiza investigación: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Actualmente cuenta con algún permiso para estar exento de las labores académicas: SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Antigüedad (años): _____	Definitivo <input type="checkbox"/> Por horas <input type="checkbox"/> Otro (especifique): _____
Número de horas contratadas: _____	Materias que imparte _____
Describa otras actividades que realiza como parte de su trabajo: _____	

Le solicitamos su colaboración. Los datos que usted ofrezca serán absolutamente confidenciales y solo serán utilizados con fines estadísticos por lo que pedimos conteste con toda honestidad. No hay respuestas buenas o malas. No deje preguntas sin contestar. Muchas gracias por el tiempo.

MI TRABAJO ME CAUSA ESTRÉS PORQUE...	Siempre	Frecuente	Algunas veces	Rara vez	Nunca
1. Me molestan las autoridades de mi institución	4	3	2	1	0
2. En mi institución el trato desigual genera conflictos	4	3	2	1	0
3. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos	4	3	2	1	0
4. Mi jefe tiene actitudes prepotentes.	4	3	2	1	0
5. Mi jefe obstaculiza mi trabajo	4	3	2	1	0
6. Mis jefes son autoritarios.	4	3	2	1	0
7. Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros.	4	3	2	1	0
8. Me molesta la apatía de mis compañeros	4	3	2	1	0
9. Mis compañeros faltan a sus clases	4	3	2	1	0

correspondientes					
10. Mis alumnos carecen de habilidades básicas para el aprendizaje.	4	3	2	1	0
11. Los estudiantes son adictos a sustancias nocivas.	4	3	2	1	0
12. Los estudiantes toman alcohol	4	3	2	1	0
13. El sindicato poco ayuda cuando tengo un conflicto	4	3	2	1	0
14. Me molestan los compañeros sindicalizados	4	3	2	1	0
15. El sindicato es ineficiente.	4	3	2	1	0
16. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución.	4	3	2	1	0
17. Existen asaltos y robos frecuentes.	4	3	2	1	0
18. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo.	4	3	2	1	0
19. Los alumnos son incumplidos en sus tareas.	4	3	2	1	0
20. Mis alumnos son apáticos	4	3	2	1	0
21. Mis alumnos no llegan a clases	4	3	2	1	0
22. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas.	4	3	2	1	0
23. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes.	4	3	2	1	0
24. Tengo una gran carga de trabajo.	4	3	2	1	0