



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN CIENCIAS MÉDICAS,  
ODONTOLÓGICAS Y DE LA SALUD  
CAMPO DISCIPLINARIO  
SALUD EN EL TRABAJO**

**“Factores de riesgo psicosocial en el trabajo asociados al síndrome de desgaste ocupacional en docentes de educación básica, en un municipio del Estado de México”**

**T E S I S  
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD**

**P R E S E N T A:  
GABRIELA ORDOÑEZ GARCÍA**

**Director de Tesis:  
Dr. Jesús Felipe Uribe Prado  
Facultad de Psicología, UNAM**

**Comité tutor:**

**Dr. Rodolfo Nava Hernández  
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN CIENCIAS MÉDICAS, ODONTOLÓGICAS Y DE LA SALUD**

**Dr. Manuel Carlos Ortega Álvarez  
CMN SIGLO XXI, IMSS**

**Mtro. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña  
FES Zaragoza, UNAM**

**Dra. Gladys Martínez Santiago  
Hospital Central Sur PEMEX, México**

**Ciudad universitaria, Cd. Mx., enero del 2019**



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.

## **DEDICATORIA**

### **A Dios que me puso en este camino**

#### **A mi madre**

Eres una mujer que simplemente me hace llenar de orgullo, te amo y no va haber manera de devolverte tanto que me has ofrecido. Esta tesis es un logro más que llevo a cabo, y sin lugar a duda ha sido en gran parte gracias a ti; no sé en donde me encontraría de no ser por tu ayuda, tu compañía y tu amor.

#### **A mi padre**

Tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Junto con mi madre me has educado, me has proporcionado todo y cada cosa que he necesitado. Tus enseñanzas las aplico cada día. Gracias por tu apoyo.

#### **A mi esposo**

Tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso hasta en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero gracias a tu ayuda lo conseguí. Gracias por motivarme a ser una mejor persona. Te amo

#### **A mi hija**

Posiblemente en este momento no entiendas mis palabras, pero para cuando seas capaz, quiero que te des cuenta de lo que significas para mí, eres la razón que me levanta cada día, y mi razón de esforzarme. Gracias por tu comprensión y cariño. Te amo

#### **A mis hermanos Luis y Javier**

Javier, sé que desde donde estas me cuidas. Luis, gracias por estar siempre estar a mi lado y acompañarme en mis locuras.

A mis tíos Manuel, María, Lourdes e Ignacio, por confiar en mí y apoyarme moralmente; a mis primos Mónica, Mary Carmen, Erika, Ricardo y Zury que son como hermanos para mí y han estado conmigo en todo momento; a mis sobrinos Víctor Hugo, Fátima, Emily, Giovani y José Ángel por permitirme ser parte de su vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A mi tutor el Dr. Dr. Jesús Felipe Uribe Prado, por compartirme sus conocimientos de la salud mental de los trabajadores. Gracias por su apoyo, paciencia, dedicación y por supuesto por su amistad**

**Al Dr. Rodolfo Nava, por creer en mí y darme la oportunidad de conocer esta área de la medicina, por compartir sus conocimientos e inculcarme el compromiso con los trabajadores mexicanos y mantener ese gran espíritu.**

**Al Dr. Manuel Ortega, la Dra. Gladys Martínez y el Maestro Jorge Sandoval, por su amistad, por compartir sus conocimientos, por su confianza; por sus consejos, correcciones, señalamientos y comentarios a esta investigación.**

**A mis profesores, por el conocimiento y experiencia que me permearon en mí a lo largo de esta formación, por darme herramientas técnicas, metodológicas y científicas, por desarrollar mis habilidades que me han traído hasta aquí y me llevan hacia adelante.**

**A mis amigas Bere, Viry, Itzel, Raquel, Jhoana, Selene, Nancy, Cynthia y Mary, gracias por estar siempre conmigo, apoyarme y darme ánimos para terminar esta etapa.**

**Finalmente, a todos los docentes que confiaron en mí y abrieron sus instalaciones para ayudarme en esta investigación. GRACIAS**

# ÍNDICE

Resumen	5
Introducción	6
Marco teórico	6
Planteamiento del problema	39
Justificación	40
Pregunta de investigación.	41
Objetivos	41
Hipótesis	42
Metodología	42
- Diseño del estudio	42
- Población de estudio	43
- Criterios de selección	43
- Tamaño de muestra	43
- Variables de estudio	44
- Muestreo	44
- Instrumentos	44
- Prueba piloto	46
- Consideraciones éticas	47
Resultados del estudio	48
Discusión	74
Conclusiones	82
Referencias bibliográficas	84
Anexos	87

## 1. Resumen

---

**Objetivos:** Determinar los factores de riesgo psicosocial del trabajo que están asociados a cada una de las dimensiones y el constructo global del Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes de educación básica, en municipio del Estado de México en el año 2018. **Método:** Estudio transversal analítico llevado a cabo con un muestreo no probabilístico por conveniencia en 416 docentes de educación básica. Para evaluar los factores de riesgo psicosocial del trabajo, se utilizó el cuestionario de la “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, el cuestionario incluye ocho factores o dominios: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo y violencia. El síndrome de desgaste ocupacional fue evaluado por la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO), contiene 3 dimensiones: agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro. **Resultados:** La dimensión agotamiento se correlacionó con: el número de horas a la semana, nivel educativo, los ocho dominios y el constructo global de los factores de riesgo. La despersonalización se correlacionó con número de horas a la semana, número de alumnos, turno, nivel educativo, seis de los dominios excepto carga de trabajo y jornada de trabajo. La insatisfacción de logro se correlacionó con: número de horas a la semana, nivel educativo, los ocho dominios y constructo global de factores de riesgo psicosocial. El constructo síndrome de desgaste ocupacional se encontraron correlaciones positivas con: número de horas a la semana, número de alumnos a la semana, nivel educativo, los ocho dominios evaluados y constructo global de factores de riesgo psicosocial. **Conclusiones:** A mayor número de horas a la semana, mayor número de alumnos a la semana, condiciones deficientes en el ambiente de trabajo, aumento de cargas de trabajo, mayor falta de control sobre el trabajo e inexistencia capacitación, jornada de trabajo extensas, mayor interferencia en la relación trabajo-familia, escasas de claridad de las funciones y menor liderazgo, pésimas relaciones en el trabajo, y mayor violencia, existe una mayor probabilidad de padecer el síndrome de desgaste ocupacional.

## 2. Introducción

---

Es de suma importancia conocer los diferentes factores que están involucrados en el trabajo y dentro de estos se encuentran los factores de riesgo psicosocial. Dichos factores pueden manifestarse en aspectos como el síndrome de desgaste ocupacional, ausentismo, trastornos del sueño-vigilia, estrés, conflictos interpersonales, ansiedad y de manera general en la calidad de vida y la salud de los trabajadores.

El personal docente vive cotidianamente exigencias laborales y profesionales derivadas del contexto mundial actual, incertidumbre relativa a la estabilidad laboral, escasez de herramientas y recursos necesarios, interacción conflictiva con directivos y padres de familia, salarios insuficientes y dificultades para el acceso a prestaciones de seguridad social y la obtención de una pensión que permita contar con condiciones de vida digna.

Por lo anterior, el propósito de este trabajo es analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el síndrome de desgaste ocupacional, en docentes mexicanos de educación básica. Los resultados podrían contribuir con más evidencias para el desarrollo de la salud del trabajo y para quienes se dediquen a establecer legislación y normas para la vigilancia y prevención de la salud mental de las personas que trabajan.

### **3. Marco Teórico**

---

Es indudable que el trabajo es central en la vida humana, pues a través de él se producen bienes y servicios, obtenemos recursos económicos y contribuimos al desarrollo social; además, en las condiciones que hoy prevalecen, una parte importante de nuestra vida la pasamos en el trabajo, por lo que se ha convertido en la actividad primordial de nuestra existencia. Los procesos de globalización de la economía, como la liberación, la internacionalización de los mercados, la competitividad, los avances científico-técnicos, la privatización y el ajuste de los programas sociales han promovido cambios en el trabajo y en la población trabajadora, particularmente en la gestión laboral, que se caracterizan por una gran exigencia a los trabajadores, un mayor énfasis en el trabajo mental, la flexibilización de las estructuras organizacionales, la tercerización de servicios o la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otros. Esta nueva configuración del trabajo trae consecuencias positivas y negativas en todos los ámbitos de la vida social, política y económica e incluso en la esfera de la vida privada y subjetiva de las personas.

Las consecuencias negativas se traducen en la manifestación de enfermedades profesionales, riesgos que inciden negativamente sobre las relaciones entre las personas con las que se trabaja, la familia y toda la sociedad. En el lado positivo del trabajo se construye el bienestar, la satisfacción, la motivación, el enriquecimiento y la autovaloración, que influyen en todas las esferas de la vida.<sup>(1)</sup>

#### **3.1 Factores psicosociales en el ámbito laboral**

##### **3.1.1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T)**

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Son numerosos los estudios que han concluido que los factores de riesgo psicosociales

son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él.<sup>(2)</sup>

El concepto teórico de factores de riesgo psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como: “Aquellas interacciones que se dan por una parte entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización, y por 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, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”<sup>(3)</sup>

Según la Organización Internacional del Trabajo<sup>(3)</sup>, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) contribuyen a una serie de daños para la salud. Organismos como la Unión Europea (UE) o el Instituto Nacional de Salud y Seguridad (NIOSH) en los Estados Unidos consideran que dichos factores entrañan una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes. Por tal motivo, su estudio es una prioridad emergente en el campo de la salud ocupacional, recomendando su vigilancia y control. <sup>(4)</sup>

Los factores de riesgo psicosocial con origen en el trabajo pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en<sup>(2)</sup>:

a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, rotación de turnos, trabajo nocturno, etc.

La exposición a este tipo de factores de riesgo no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella.

Las condiciones laborales de exposición crónica a factores de riesgo psicosociales van más allá de ser un problema individual, y pueden constituir un verdadero problema de salud pública cuando su tasa de prevalencia e incidencia resulta alta. La promoción de la salud laboral es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los trabajadores y, consecuentemente, de la población.<sup>(2)</sup>

Diversos profesionistas se ven afectados por éstos, particularmente los docentes, dado que su trabajo es considerado como muy estresante; sin embargo, a pesar de diversas evidencias, aún queda por precisar cuáles son los factores de riesgo psicosociales específicos de la docencia.

### **3.1.2 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo docente**

Hasta hace algunos años el trabajo docente era considerado una profesión que se ejercía por vocación, no propiamente un trabajo, un servicio a la sociedad, socialmente reconocido, respetable y sin ningún riesgo para el que lo desempeña.

De acuerdo con diversos estudios, la docencia es una profesión cuyo ejercicio puede producir alteraciones y daños a la salud, tanto física como mental, de las personas que la ejercen. Este carácter patógeno se agudiza a través de las nuevas condiciones y exigencias que el trabajo académico tiene en la actualidad (más productividad, nuevos

perfiles docentes, cambios curriculares o innovaciones tecnológicas). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) apunta que las nuevas políticas, así como actividades educativas, plantean diversos problemas, como los que tienen que ver con los factores de riesgo y su prevención ya que, como afirma dicha organización, “la gama de los factores de riesgo puede ser enormemente amplia, dependiendo de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos o la naturaleza de las actividades de investigación”<sup>(3)</sup>.

Rodríguez (2005)<sup>(5)</sup>, formó parte de un estudio exploratorio internacional sobre condiciones de trabajo y salud docente coordinado por la Oficina Regional de Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura de América Latina y el Caribe (OREALC-UNESCO), para el caso de México, específicamente en Guanajuato, encontró las siguientes condiciones laborales:

- La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo: alrededor de la mitad de los profesores estudiados trabajaban aproximadamente 40 horas a la semana debido a que poseían doble plaza; esto, sin considerar que también le tienen que dedicar tiempo extra no remunerado fuera del horario de trabajo a actividades docentes como preparación de clases, preparación de material didáctico, trabajo administrativo, atención a alumnos y padres fuera del horario laboral; agreguémosle a esto que la mayoría llega a casa a cumplir con obligaciones domésticas, esto junto con el tiempo de traslado termina dejándoles muy poco espacio entre todas sus actividades para descansar y relajarse.
- Materiales de trabajo inadecuados o insuficientes: los profesores no contaban con espacios propios como sala de profesores, baño de profesores, etc., además de que tienen que lidiar con material didáctico insuficiente y/o inadecuado e incluso se llegan a reportar casos en que los propios docentes tienen que aportar el material didáctico.
- Exigencias ergonómicas: el estar de pie por largos periodos, el forzar la voz continuamente y el desempeñarse en ambientes ruidosos.

- Falta de control y autonomía: la falta de capacidad que tienen los docentes de decidir sobre la forma en que desarrollan sus propias tareas.
- Relación con los alumnos: excesivo número de alumnos por profesor, las dificultades de aprendizaje de los alumnos, su indisciplina, su falta de atención, motivación e interés.
- Presiones sociales y personales: una jerarquía administrativa rígida y falta de apoyo de los superiores, la carencia de cooperación por parte de los padres de familia, ausencia de apoyo pedagógico de especialistas en el centro educativo y la falta de reconocimiento y valorización social hacia su profesión.

Pando et al.(2006)<sup>(6)</sup>, realizaron un estudio con 565 docentes de una universidad de Guadalajara, donde utilizaron La escala de “factores psicosociales en el trabajo académico” encontrando la presencia de factores psicosociales negativos y su relación con las variables sociodemográficas y laborales, es de resaltar que el “grado escolar” y el nivel de “formación docente” no se asocian con las condiciones de trabajo en cuanto a los factores psicosociales, mientras que la edad si lo haga. La edad se asoció de manera estadísticamente significativa con la calificación global de factores psicosociales negativos y con 4 tipos de estos factores. Los grupos de edad más jóvenes (menores a la media) presentan mayor exposición a los factores psicosociales negativos, aunque no son diferencias estadísticamente significativas. de igual manera el estado civil presentó asociación significativa con “las condiciones del lugar de trabajo”, “la interacción social y aspectos organizacionales” y la “remuneración del rendimiento”, siendo los casados los que presentan menores exposiciones a estos factores. La mayor presencia se dio en los correspondientes a las “exigencias laborales” con un 22.3% en nivel alto y un 58.7% en nivel medio; lo que significa un 81% de los académicos expuestos a este tipo de factores, mientras que los factores relativos al “contenido y características de la tarea” sólo se presentan de manera negativa en el 16.8% de los sujetos estudiados.

León et al.(2008)<sup>(7)</sup>, realizaron un estudio con 266 docentes de primaria de Jalisco, utilizando de igual forma la escala de “factores psicosociales en el trabajo académico”, encontrando que la mayor presencia se dio en los correspondientes a: “carga de trabajo” con un 91% de docentes expuestos a este factor. “contenido y características de la tarea” resultando que el 73.3% de profesores tienen exposición a este factor psicosocial. “papel del académico y desarrollo de la carrera” con un 84.5 % con exposición. “remuneración del rendimiento” con un 90 % de los maestros expuestos. “condiciones del lugar de trabajo” con un 56.8% de docentes expuestos. “exigencias laborales” con un 86.9% de profesores expuestos a este tipo de factor. El 45% de los docentes aparecen con factores negativos de “interacción social y aspectos organizacionales”.

En el mismo año Aldrete et al. (2008)<sup>(8)</sup>, realizaron un estudio con 360 maestros de secundaria, utilizando el mismo cuestionario anteriormente mencionado, en el cual encontraron que de las siete subescalas de factores que recabadas en este cuestionario, los factores de riesgo más altos fueron las exigencias laborales 92%, carga de trabajo 87.2%, papel del académico y desarrollo de la tarea 83.8% y remuneración del rendimiento 65.2%.

Por su parte Galván et al. (2010)<sup>(9)</sup>, realizaron un estudio con 55 maestras de preescolar, utilizando la escala de “factores psicosociales en el trabajo académico”, encontrando mayor presencia en las exigencias laborales con 88%, remuneración del rendimiento en 22%.

Un estudio realizado en la Comunidad Autónoma Gallega por Gómez, Montenegro y Peixoto (2010)<sup>(10)</sup>, muestra cuales son las principales fuentes de estrés por las que pasaban los docentes y las agruparon en 10 principales fuentes:

- Conductas problemáticas de los alumnos y cuestiones disciplinarias.
- Competencia/seguridad percibida del docente.
- Aspectos funcionales y relaciones en el centro.
- Labor docente.
- Motivaciones, actitudes y características de los alumnos.
- Sobrecarga laboral del docente.

- Cambios en la enseñanza.
- Estatus/promoción del docente.
- Condiciones del trabajo.
- Aspectos estructurales del centro.

### **3.1.3 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo**

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. Hasta ahora la evaluación de estos factores ha implicado dificultades. La investigación en el rubro de factores de riesgo psicosocial en Latinoamérica y en México aún es escasa, particularmente la elaboración de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo. Por otro lado, la necesidad de identificación, vigilancia y control a través de la evaluación es impostergable para desarrollar políticas de intervención y prevención y contribuir al bienestar en los trabajadores. Hasta ahora la evaluación de estos factores ha implicado dificultades. Por un lado, afirman que, por su naturaleza, las metodologías tradicionales para evaluar riesgos físicos no son adecuadas a nivel conceptual y técnico para los FRPS-T; por otro lado, algunos cuestionarios y formas de diagnóstico están incompletos y carecen de estandarización; tampoco presentan datos de fiabilidad y validez.<sup>(1)</sup>

Blanch et al. (2010)(11) sugieren que para la evaluación de FRP-T se incorporen ítems centrados en la experiencia laboral de los trabajadores en su dimensión subjetiva y psicosocial.

Artaco y Molinero (2004)(12) mencionan que: “no parece tener sentido utilizar el mismo instrumento de evaluación en un colectivo de trabajadores de una fábrica de automóviles que en un centro docente”, por lo que las evaluaciones de factores de riesgo psicosocial tendrán que partir del conocimiento de la organización concreta y estar basadas en el conocimiento local y en la comprensión del contexto.

Meliá et al. (2010)(13) recomiendan que la elaboración de instrumentos para evaluar FRPS-T debe tener fundamento en investigaciones previas, pruebas de fiabilidad y

validez y un análisis psicométrico de calidad, considerando posibles sesgos que puedan darse durante la aplicación y el análisis de resultados y asegurando la confidencialidad y el anonimato de los participantes mediante el uso de un consentimiento informado.

Existen diferentes instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial a partir de modelos que explican las condiciones laborales que generan estrés o tensión psíquica. Los mayormente utilizados, con un elevado nivel predictivo son , por un lado, el cuestionario de contenidos del trabajo (JCQ, según sus siglas en inglés) (Karasek, 1985), que evalúa demandas psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo social (de los compañeros y de los supervisores), que consta de 29 ítems, y, por otro lado, el cuestionario del desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI, de acuerdo a sus siglas en Inglés) (Siegrist, 1996), que evalúa esfuerzo, recompensa y sobre compromiso en el trabajo y tiene 23 ítems.

En el entorno laboral se ha utilizado un gran número de instrumentos como listas de control, datos administrativos, entrevistas, cuestionarios, análisis de puestos y algunas técnicas cualitativas; también se han desarrollado metodologías amplias para su evaluación, como el método de evaluación de factores psicosociales (FPSICO) elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España , con 75 ítems, que valúa carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo ,supervisión y participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones interpersonales. En el 2014 presentan una versión electrónica actualizada (FPSICO 3.1), cuya validación estuvo a cargo de la universidad de Barcelona: el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ en sus siglas en inglés), diseñado en Dinamarca por el National Research Centre for the Working Environment. “En España, la primera versión del CoPsoQ apareció en 2003 como un instrumento de dominio público y uso gratuito, forma parte de diversos proyectos de investigación y es el método recomendado por la Generalitat de Catalunya para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales”. La versión larga consta de 133 ítems, la media de 99 y la corta de 38 y evalúa exigencias psicológicas (exigencias cuantitativas, exigencia de esconder emociones, exigencias emocionales, exigencias cognitivas), doble presencia, control sobre el trabajo (influencia, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos a

disposición, sentido del trabajo, compromiso), apoyo social y calidad de liderazgo (posibilidades de relación social, apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentido de grupo, previsibilidad claridad de rol conflicto de rol) y compensaciones del trabajo (estima, inseguridad sobre el futuro). En México se ha utilizado una lista de chequeo elaborada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1986, con 56 ítems que evalúan factores de riesgo psicosociales dependientes de la tarea, relacionados con el sistema de trabajo, dependientes de la interacción social y relacionados con la organización. Para evaluar los FRP-T tampoco existen metodologías para las poblaciones específicas como los profesores, aunque, si bien hay diversos estudios sobre los FRP-T, estas metodologías e instrumentos generales están orientados a trabajadores industriales y no a académicos.<sup>(1)</sup>

### **3.1.4 Normatividad de los Factores de Riesgo Psicosocial del Trabajo en México**

#### **3.1.4.1 El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RSST) (14)**

En el art. 3, fracción XVII, define a los factores de riesgo psicosocial como: “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.”

Al respecto, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, señala en el artículo 43 que los patrones deberán:

- ✓ Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.
- ✓ Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente.
- ✓ Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial.

- ✓ Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera.
- ✓ Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas

De manera adicional, indica que son aspectos para considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las condiciones peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo condiciones inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

Por otra parte, para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, el artículo 55 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que los patrones deberán:

- ✓ Definir políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
- ✓ Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.
- ✓ Realizar evaluaciones del entorno organizacional favorable, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.
- ✓ Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- ✓ Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral; los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

- ✓ Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional favorable.

#### **3.1.4.2 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención<sup>(15)</sup>**

El 23 de octubre del 2018, se publicó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención, dicha norma establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. La NOM entrará en vigor el 23 de octubre de 2019. Cabe señalar que, algunos requisitos (5.2, 5.3, 5.6, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5, y Capítulo 7) serán de cumplimiento obligatorio hasta el 23 de octubre de 2020.

La norma incorpora tres instrumentos que tienen como objetivo ser los mecanismos que ayuden a los patrones en la toma de decisiones con mayor precisión, en cuanto a las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores, debido a que a través de éstos es posible identificar problemas y orientar la toma de soluciones. Se trata de herramientas orientadas a la identificación, que permiten precisar acciones para prevenir los efectos y consecuencias que conllevan los factores de riesgo psicosocial.

- Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.
- Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. (hasta 50 trabajadores.)
- Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. (más de 50 trabajadores)

### 3.2 Estrés

Todos oímos y utilizamos la palabra estrés y otros términos relacionados, como miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, pero es difícil, incluso para los científicos e investigadores, delimitar claramente de qué estamos hablando y cuál es el significado, el alcance y las consecuencias de estos conceptos. Así, los términos de estrés, ansiedad y miedo se entremezclan en el lenguaje cotidiano e incluso en el lenguaje científico, de forma que su definición es difícil. Son conceptos polisémicos, que describen situaciones y estados psicológicos y psicobiológicos, diferentes pero relacionados entre sí. En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: "es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal". Sin embargo, es mucho más que eso. El estrés es una respuesta importante, el Dr. en medicina Hans Selye (1936) pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como "*una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)*". Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida.(16)

Según Selye, el síndrome general de adaptación comprende tres fases:

- a) **Fase de alarma:** Ante la percepción de una posible situación de estrés, el organismo empieza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, inquietud, etc.) que lo predisponen para enfrentarse a la situación estresante. La aparición de estos síntomas está influida por factores como los parámetros físicos del estímulo ambiental (por ejemplo: intensidad del ruido), factores de la persona, el grado de amenaza percibido y otros como el grado de control sobre el estímulo o la presencia de otros estímulos ambientales que influyen sobre la situación. Se caracteriza por la liberación de hormonas. Se movilizan los sistemas defensivos del organismo para lograr la adaptación y afrontar la situación de estrés. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, actividad de sistema nervioso simpático, secreción de noradrenalina por la medula suprarrenal.

- b) Fase de resistencia:** La activación hormonal sigue siendo elevada. El organismo llega al clímax en el uso de sus reservas, al reaccionar ante una situación que lo desestabiliza. Se normalizan, la secreción de glucocorticoides, la actividad simpática y la secreción de noradrenalina. Se desarrolla un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a "negociar" la situación de estrés de la manera menos lesiva para la persona. Si finalmente se produce una adaptación, esta no está exenta de costos, por ejemplo, disminución de la resistencia general del organismo, disminución del rendimiento de la persona, menor tolerancia a la frustración o presencia de trastornos fisiológicos más o menos permanentes y también de carácter psicosomático.
- c) Fase de agotamiento:** Si la fase de resistencia fracasa, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental no resultan eficientes se entra en la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, pero finalmente hay un marcado descenso. Triada de estrés (suprarrenales hipertrofiadas, timo y ganglios linfáticos atrofiados, úlceras sangrantes de estómago y duodeno).

### **3.2.1 Estrés laboral**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (17)

Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento. Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento.(16)

### **3.3 Síndrome de Desgaste Ocupacional (SDO)**

#### **3.3.1 Antecedentes y definición del síndrome de desgaste ocupacional**

En los últimos años el síndrome de desgaste ocupacional ha resultado uno de los temas que mayor atención ha acaparado por parte de los investigadores en el tema del estrés laboral. La necesidad de explicarlo ha conducido a preguntarse por los antecedentes, consecuentes, facilitadores, factores protectores y una gran variedad de variables que ayuden a delimitar y a definir mejor este constructo sobre el que parece existir un consenso al considerarlo como una respuesta del individuo al estrés laboral crónico. (18)

La literatura nos ofrece al menos diecisiete denominaciones diferentes en español para el síndrome de desgaste ocupacional, si bien algunas de ellas presentan una gran similitud, algunos ejemplos de ello son el síndrome de burnout, síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de estar quemado, síndrome de cansancio emocional, entre otros.(19)

Así como existen múltiples denominaciones para dicho Síndrome, también existe una gran variedad de conceptos por lo cual Martínez (2010)(20) realizó un estudio de la evolución del término burnout, encontrando una diversidad de conceptos de los cuales destacan los siguientes:

Freudenberger en 1974, fue el primero en emplear el concepto para referirse al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos.

En 1980 Edelwich y Brodsky proponen cuatro etapas de desarrollo del síndrome en profesiones de ayuda: la primera etapa, inicia con el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas; la segunda etapa, aparece con el estancamiento, consecuencia del incumplimiento de las expectativas; la tercera etapa, es la de frustración; y por último, la cuarta etapa donde surge la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración.

Posterior a ello Maslach y Jackson (1981), definieron a este padecimiento desde un enfoque psicosocial tridimensional, considerándolo como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, pobre auto concepto y pérdida de interés por los clientes, apareciendo principalmente en los profesionales que trabajan en organizaciones de servicio; por lo cual dividen al síndrome en: cansancio emocional, despersonalización y dificultad para el logro/realización personal.

Otras características que vienen a complementar la definición de los autores antes mencionados son las de Burke (1987), quien considera que el síndrome de desgaste ocupacional es un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por: desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento.

Siguiendo con la delimitación del síndrome, Pines y Aronson (1988), amplían el espectro de análisis a las profesiones no asistenciales, afirmando que los síntomas se pueden observar también en personas que no trabajan en el sector de asistencia social. Además, refiere que el síndrome se manifiesta igualmente como un estado de

agotamiento emocional y físico, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima.

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) definieron el síndrome de desgaste ocupacional considerando tres dimensiones: agotamiento emocional, que se caracteriza por una falta o carencia de energía, entusiasmo y sentimiento de que se agotan los recursos; despersonalización o cinismo, caracterizado por tratar a los clientes y colegas como objetos; y la disminución de la realización personal en el trabajo, que se manifiesta por una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa.

Gil- Monte (2005)(21) define al síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional.

### **3.3.2 Dimensiones del síndrome de desgaste ocupacional**

Según Maslach et al. (2001)(22) mencionan que las dimensiones clave de esta respuesta de estrés son tres, conceptualmente distintas aunque empíricamente relacionadas. Esta estructura de tres dimensiones se ha corroborado posteriormente en distintos tipos de profesiones:

- **El cansancio emocional o agotamiento:** se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento físico y psicológico abrumador, la fatiga, etc. El sujeto tiene la sensación de estar “hecho polvo” y de tener demasiadas exigencias a partir del contacto con otras personas. La persona no responde a la demanda laboral y generalmente está irritado y deprimido. Representa la dimensión individual y tiene un carácter emocional. Se relaciona con sentimientos de intentar abarcar demasiadas cosas y de que los

recursos emocionales y físicos están agotados. Es la manifestación primaria del síndrome y su dimensión central, es la que más comúnmente se declara y la que más se ha estudiado.

- **La despersonalización:** manifestada por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías, impersonales e insensibles hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a que les culpen de sus problemas y dificultades. Las personas se perciben como objetos insensibles. Aparecen manifestaciones de insolencia, abuso y distanciamiento respecto al trabajo. Es la dimensión contextual interpersonal del síndrome de desgaste ocupacional. Es una reacción tan inmediata al agotamiento que, en toda la investigación sobre el burnout, aparece constantemente la relación entre estas dos dimensiones. En posteriores investigaciones desarrolladas en profesiones no relacionadas con servicios humanos, a esta dimensión se la denomina cinismo y se refiere al distanciamiento de la persona de su trabajo y al desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo en general.
- **La falta de realización personal o insatisfacción de logro:** está caracterizada por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Representa la dimensión de autoevaluación. El profesional se siente cada vez menos competente, cada vez menos eficaz y exitoso. Empieza a valorarse negativamente, sobre todo en relación con su trabajo, pero también se puede extender a otros ámbitos privados. Se sienten infelices con ellos mismos e insatisfechos con su rendimiento en el trabajo, baja su autoestima. Tienen un sentimiento de inadecuación a las tareas profesionales, de incompetencia y de falta de productividad en el trabajo (Ramos, 1999). A esta dimensión también se le denomina falta de eficacia profesional.<sup>(23)</sup>

Inicialmente el trabajador se siente emocionalmente incapaz de seguir encontrando satisfacción en su trabajo, a ello reacciona distanciándose de las fuentes de malestar y desarrollando actitudes negativas y deshumanizadas hacia sus clientes, finalmente,

ante el fracaso adaptativo al trabajo, experimenta sentimientos de baja realización personal y profesional.

### 3.3.3 Modelos teóricos del síndrome de desgaste ocupacional

La necesidad de explicar cómo se desencadena el síndrome ha dado lugar a la aparición de diversos modelos. Estos consideran una serie de variables e intentan explicar el proceso por el cual los sujetos llegan a manifestar los síntomas del burnout. Las variables más directamente implicadas en la génesis del síndrome de desgaste ocupacional pueden ser de tipo individual, social u organizacional.

Maslach y Leiter (1999) propone un modelo multidimensional de Síndrome de Desgaste ocupacional en profesores parsimonioso y conceptualmente correcto ya que incorpora todos aquellos elementos que dan significado a este fenómeno. En concreto, en la línea de lo comentado por estos autores, con la elaboración de este modelo se trata de reflejar cuál es la naturaleza, las condiciones y las consecuencias del síndrome de desgaste ocupacional en relación con la profesión docente. (Figura 1)<sup>(24)</sup>



Figura1. Modelo de Burnout en los profesores de Maslach y Leiter (1999)

“Obtenido de Otero López JM. Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria. 2012. 192-196 p.”

### 3.3.4 Diferencias entre el estrés general y el síndrome de desgaste ocupacional

Estrés y síndrome de desgaste ocupacional se han considerado durante mucho tiempo en términos que hacen referencia al mismo fenómeno, existiendo una gran confusión conceptual, cuestionando incluso la existencia del SDO como un cuadro diferente al estrés comúnmente referido o en otros casos asimilando a un cuadro depresivo.

Es en este sentido que cualquier revisión del tema debe tratar de calificar estos conceptos y establecer los límites entre estrés, SDO y depresión, aunque no hay duda de que son conceptos estrechamente relacionados que además pueden verse, en algunos casos, en forma sucesiva. De tal manera que las diferencias y similitudes del término estrés y el SDO, parten principalmente del abordaje del significado de cada término.

Cordes y Dougherty (1993) concluyen que de los factores que componen tradicionalmente el SDO (agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal), el agotamiento emocional y reducida realización personal son constructos formalmente estudiados en relación con el estrés. Sin embargo, la despersonalización es un constructo único del síndrome y que no es abordado en la literatura acerca del estrés.<sup>(25)</sup>

### 3.3.5 Evolución Natural del síndrome de desgaste ocupacional <sup>(26)</sup>

Se han descrito cuatro estadios de evolución del síndrome, aunque estos no siempre están bien definidos:

- **Leve:** los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), y se vuelven poco operativos. Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirve de primer escalón de alarma, es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico.

- **Moderada:** aparece insomnio, déficit en atención y concentración, tendencia a la automedicación. Este nivel presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.
  
- **Grave:** mayor en absentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.
  
- **Extrema:** aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

### 3.3.6 Signos y síntomas del síndrome de desgaste ocupacional

El padecimiento de síndrome de desgaste ocupacional es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico y social o entorno laboral.

A nivel psicosocial, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización.

Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome.

En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del ausentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores.

Cabe destacar que en ocasiones el síndrome de desgaste ocupacional puede verse influido o incrementado por sintomatología depresiva y no sólo por estrés laboral. Por su parte, la depresión definida como una variante anormal del estado de ánimo, en la que el individuo siente tristeza, desaliento, desesperanza, pesimismo, tendencias auto punitivas, pérdida de interés por sus preocupaciones y su entorno, llanto fácil, etc., puede tener relación directa con el desarrollo del síndrome, con lo cual se podría plantear que serían entidades nosológicas asociadas. Con base en lo anterior, es importante identificar qué tanto de la sintomatología pertenece a la depresión y no al síndrome de desgaste ocupacional propiamente, por lo que se hace necesario esclarecer sintomatología.<sup>(27)</sup>

### **3.3.7 Diagnóstico del síndrome de desgaste ocupacional**

El diagnóstico se establece a través de la presencia de la triada constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, elementos que pueden ser puestos en evidencia por varios cuestionarios.

Por fortuna, existe en la literatura diversos instrumentos que evalúan la presencia del síndrome de desgaste ocupacional tanto en los docentes como para los profesionales de la salud. A continuación se enlistan algunos instrumentos que ayudan en la evaluación del síndrome <sup>(28)</sup>:

Los Instrumentos empleados para evaluar el síndrome en profesionales de la salud:

- ✓ La escala “Staff Burnout Scale for Health Professionals” (SBS-HP) realizado por Jones en 1980.
- ✓ El “Maslach Burnout Inventory” (MBI) creado por Maslach y Jackson, 1981/1986.
- ✓ El “SBS-HP” de Jones, elaborado en 1982.

- ✓ El “BM” creado por Pines y Aronson en 1988.
- ✓ La escala “Efectos Psíquicos del Burnout” (EPB) creado por García y Velandrino, en 1992.

Instrumentos empleados para evaluar el síndrome en profesionales de servicio:

- ✓ El “Burnout o Measure” (BM) de Pines y Aronson, 1988.
- ✓ El “Maslach Burnout Inventory” (MBI) de Maslach y Jackson 1981/1986.
- ✓ El “Cuestionario Breve de Burnout” (CBB) por Moreno y Oliver en 1992.

Los Instrumentos empleados para evaluar el síndrome en docentes:

- ✓ El “Educators Survery” (ES) o “MBI forma Ed”, adaptación del MBI por Schwab en 1986.
- ✓ EL “Maslach Burnout Inventory” (MBI) creado por Maslach y Jackson en 1981/1986.
- ✓ El “Cuestionario de Burnout del Profesorado” (CBP) creada por Moreno y Oliver en 1992.
- ✓ El modelo de ecuaciones estructurales: el Structural Equation Modelling (SEM) por Llorens (2005).
- ✓ El “Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado” (CBPR) por Moreno, Garrosa y González en el 2000.
- ✓ El “Cuestionario Breve de Burnout” (CBB) adaptado para profesores por Moreno (1997).

El instrumento más utilizado en México y muchos otros países es el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, que consta de 22 reactivos, basado en los tres factores antes mencionados, de éste se han realizado una variedad de versiones, sin embargo, de acuerdo con Schute, Toppinen, Kalimo y Schaufeli (2000) diversos estudios hechos por diferentes investigadores, las normas, puntuaciones y criterios presentan problemas con las clasificaciones de la patología, clasificaciones diagnósticas y niveles del síndrome de desgaste ocupacional, ya que estos pueden diferir según las profesiones, el país y la cultura. Inclusive, los autores recomiendan

elaborar criterios culturales y puntos de corte clínicamente válidos que permitan hacer clasificaciones y diagnósticos individuales. Además, recomiendan conservar la estructura factorial de los tres conceptos: despersonalización, realización personal y cansancio emocional.<sup>(29)</sup>

Estas insuficiencias, entre otras, han fomentado que en los últimos años se elaboren instrumentos de evaluación alternativos para cubrir esas limitaciones. Es el caso del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQ-T) de Gil-Monte<sup>(30)</sup> y la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO) de Uribe Prado (2007)<sup>(31)</sup>

### **3.4 Síndrome de desgaste ocupacional en docentes, México**

#### **3.4.1 Docencia en México**

En México la docencia se caracteriza de distintas maneras según sea el nivel educativo al que pertenezca. El sistema educativo mexicano está dividido en tres grandes niveles escolares: educación básica (preescolar, primaria y secundaria), educación media superior y educación superior.

Según datos del Instituto Nacional de Geografía e Informática en el 2015<sup>(32)</sup> al finalizar 2014, había en el país un millón 599 mil 727 ocupados como docentes. De cada 100 de estos ocupados, 62 son mujeres y 38 son hombres. De estos docentes:

- 81.3% de los docentes del país se desempeñan en instituciones públicas y 18.7% en instituciones privadas.
- Los ocupados en la docencia tienen en promedio 40 años.
- Las mujeres son mayoría como docentes en la educación básica (68 vs 32%), en media superior la proporción es más equilibrada (48 vs 52%) y en la educación superior el monto de hombres docentes supera al de mujeres (56 vs 44 por ciento).
- Los docentes trabajan en promedio 30.6 horas a la semana, identificándose ligera diferencia por sexo, ellos promedian 31.6 y ellas 29.9 horas.

- El promedio de ingreso de los docentes es de 72.4 pesos por hora trabajada. Sin embargo, los hombres obtienen 76.3 contra 70.1 de las mujeres.
- El ingreso es ascendente conforme el nivel educativo en que imparten clases: 69.4 pesos en promedio por hora en educación básica, 73.5 en el medio superior y 94.8 en el superior.
- De cada 100 docentes, 88 cuentan con servicio médico y 12 no.

El tipo de contratación que pueden obtener los maestros frente a grupo son de contrato permanente llamado de base, interino o temporal además del nombramiento de confianza para ocupar puestos directivos.<sup>(33)</sup>

### **3.4.2 Variables relacionadas con el síndrome de desgaste ocupacional en docentes**

Sin lugar a duda, el tema que más interés ha suscitado desde un principio en este ámbito han sido las variables que están relacionadas con la etiología del fenómeno estrés y burnout en profesores. A continuación, se describen las más estudiadas y las principales conclusiones a las que se han llegado.

Entre los aspectos epidemiológicos del síndrome de desgaste ocupacional descritos en la literatura no parece existir un acuerdo unánime entre los diferentes autores si bien existe un determinado nivel de coincidencia para algunas variables.

#### **3.4.1.1 Variables sociodemográficas**

Son muchos los estudios que centran su atención en el análisis de variables demográficas y su relación con el estrés y el síndrome de desgaste ocupacional. La mayoría de ellos encuentra pequeños porcentajes significativos de varianza en diversas subescalas que evalúan burnout, pero para gran parte de estas variables encontramos resultados contradictorios entre los distintos autores; su abordaje rara vez es experimental, ni longitudinal.

Moriana y Herruzco (2004)<sup>(34)</sup> en su trabajo describen las variables más estudiadas y las principales conclusiones a las que se han llegado:

- **Sexo:** principalmente las mujeres es el grupo más vulnerable, quizá por la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar, así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer. Pero, siguen siendo una mayoría los autores que no encuentran evidencia suficiente de diferencias significativas respecto a la variable sexo.
  
- **Edad:** Los resultados sobre esta variable son contradictorios puesto que la relación establecida entre la edad y el SDO ha sido tanto lineal, como curvilínea, habiéndose encontrado también ausencia de relación. Estos resultados deberían ser matizados porque la relación que se establece entre el SDO y la edad se asociaba al tiempo de experiencia en la profesión, la maduración propia por la edad del individuo y con la pérdida de una visión irreal de la vida en general. Por ejemplo, se presentan evidencias que señalan que los profesores más jóvenes experimentan niveles superiores de estrés y mayores niveles de cansancio emocional y fatiga. Por otro lado, Van Ginkel (1987) y Borg y Falzon (1989) informaban que los docentes más experimentados, que llevaban más de veinte años en la profesión, tenían una respuesta de estrés mayor que la de sus compañeros. Sin embargo, Malik, Mueller y Meinke (1991) no informaban sobre diferencias significativas respecto a la edad.
  
- **Estado civil y relaciones familiares.** El estado civil y las relaciones establecidas dentro del ámbito familiar han sido dos características ampliamente estudiadas. Los profesores solteros, experimentaban mayor burnout que los casados (Golembiewski et al., 1986; Seltzer y Numerof, 1988), mayor cansancio emocional y despersonalización (Maslach, 1982), aunque otros estudios no arrojaron los mismos resultados (Durán, Extremera y Rey, 2001; Schwab, Jackson y Schuler, 1986). Como ha disentido Maslach (1982), el hecho de tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el SDO puesto que se relacionaría con la supuesta maduración que acompaña al ser padre, la mayor experiencia en resolver problemas en los que están involucrados niños y el

apoyo emocional recibido por parte de la familia. De esta forma, se ha planteado la cuestión de llevarse a casa algunos aspectos relacionados con el trabajo, lo cual ha sido considerado negativo para las relaciones interpersonales del profesor dentro de la familia y, por tanto, una fuente de estrés. Sin embargo, autores como Cooke y Rousseau (1984) puntualizan que esta situación también puede aportar algo positivo, ya que puede darse una oportunidad para recibir apoyo, consejo o simplemente desahogo, al tener la posibilidad de exponer asuntos del trabajo en el seno familiar.

- *Nivel impartido.* En líneas generales, parece que a medida que vamos subiendo en el ciclo educativo, a excepción de los profesores de Universidad, los índices de burnout se incrementan, siendo los profesores de secundaria los más afectados (Beer y Beer, 1992; Burke y Greenglass, 1989), sobre todo en cuanto a la despersonalización y a la realización personal (Anderson e Iwanicki, 1984). Gold y Grant (1993) explicaban estos resultados en Secundaria, por el menor grado de interés y motivación que presentan los alumnos. Sin embargo, otros autores (Doménech, 1995; Ortiz, 1995), señalaron un mayor nivel de síndrome de desgaste ocupacional en los primeros ciclos educativos. Un estudio detenido de estas investigaciones nos lleva a corroborar que sin lugar a duda el colectivo más afectado es el de secundaria. En esta línea, diversos autores (Anderson e Iwanicki, 1984; Beer y Beer, 1992) inciden en los problemas de conducta encontrados en jóvenes y adolescentes, planteando el dilema de la educación obligatoria y los límites de edad, el fallo de los sistemas disciplinarios y los alumnos que se enfrentan al profesor de secundaria.
- *La rotación de turno laboral y el horario laboral* de estos profesionales pueden conllevar para algunos autores la presencia del síndrome, aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en enfermería donde esta influencia es mayor.

- Sobre la *antigüedad profesional* tampoco existe un acuerdo. Algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestado en dos períodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia.

### **3.4.3 Estudios realizados del síndrome de desgaste ocupacional en México**

Aldrete et. al (2003)<sup>(35)</sup> realizaron un estudio con la finalidad de identificar la prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional en maestros de educación primaria de la zona metropolitana de Guadalajara y su relación con las actividades propias de su labor docente. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 301 docentes de primaria, los instrumentos de recolección fueron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), los resultados demostraron que el 25.9% de los docentes presenta agotamiento emocional calificado como alto, el 21.6% de los docentes también fueron calificados en este mismo nivel en el aspecto de baja realización en el trabajo y el 80% fueron evaluados como nivel bajo en el área de despersonalización. Solo el 20.6% no presentaron el síndrome de desgaste ocupacional. Encontraron que las variables que se relacionan con el síndrome de desgaste son: la antigüedad, la escolaridad y trabajar en el subsistema federalizado, el no recibir apoyo para realizar las actividades del hogar y la antigüedad se asoció con el agotamiento emocional. Al realizar el análisis considerando solo el sexo femenino se encontró asociación entre otras variables en el área de despersonalización como: el estado civil (casadas vs no casadas), el trabajar en más de una jornada, así como realizar su actividad docente en el turno vespertino.

Pando et al. (2006) <sup>(6)</sup> realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo determinar la presencia de los factores psicosociales laborales negativos percibidos por el trabajador y su relación con el síndrome de desgaste ocupacional. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 565 docentes de la Universidad de Guadalajara, los instrumentos de recolección fueron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la Escala de "factores psicosociales en el trabajo académico", los resultados demostraron que pertenecer al género femenino resultó ser factor de riesgo para presentar agotamiento emocional. El 28.1% de los maestros presentaron "quemada" sólo una de las dimensiones del burnout, el 9.7% presentaron dos de ellas y el 1.1% las

tres. De manera que el 38.9% de la población puede considerarse con síndrome de burnout por presentar al menos una de las 3 dimensiones como quemada. De las variables estudiadas, la edad, estado civil, grado escolar, formación docente, horas frente a grupo, tener otro trabajo, ser docente en otro trabajo, fuente de ingresos; no resultaron asociadas, ni calificaron como factor de riesgo para ninguna dimensión del síndrome de desgaste ocupacional. Los factores relacionados con el “papel del académico y el desarrollo de su carrera” manifestaron asociación significativa y valores de factor de riesgo válidos con las tres dimensiones y con el presentar o no síndrome de desgaste ocupacional.

Los Factores relacionados con la “carga de trabajo” se mostraron como factor de riesgo para el agotamiento emocional, mientras que los relacionados con el “contenido y características de la tarea” lo hicieron con el agotamiento emocional y con el presentar el síndrome de desgaste ocupacional.

León et al. (2008) <sup>(7)</sup> realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre los factores psicosociales y el síndrome de desgaste ocupacional en los docentes de educación primaria del Estado de Jalisco. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 266 docentes, los instrumentos de recolección fueron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la escala de “factores psicosociales en el trabajo académico”, los resultados demostraron que la prevalencia de del síndrome de desgaste ocupacional encontrada en los sujetos de estudio fue de 52.6%. En el 12.8% de los docentes presenta agotamiento emocional, calificado como alto, el 21.5% de los profesores también fue calificado en este mismo nivel en el aspecto de baja realización en el trabajo y el .96% fueron evaluados como nivel bajo en el área de despersonalización. En cuanto al número de dimensiones quemadas se encontró que el 47.4% de los docentes no presentan ninguna dimensión quemada, el 32.7% de los profesores estudiados reportan 1 dimensión quemada, el 15.8 % 2 dimensiones quemadas, y el 4.1 % presentan 3 dimensiones quemadas. En cuanto las variables sociodemográficas se encontraron que en la dimensión de agotamiento emocional el sexo femenino sugiere ser factor de riesgo. Para la dimensión de despersonalización nuevamente aparece el sexo (femenino) y la edad (mayores de 40

años). En la dimensión de falta de realización personal se encontró relación con horario de trabajo, específicamente los docentes que laboran en doble turno. A pesar de que los factores psicosociales negativos referentes a la "carga de trabajo", "contenido y características de la tarea", el "papel del académico y desarrollo de la carrera", "remuneración al rendimiento", "condiciones del lugar de trabajo y exigencias laborales", fueron los de mayor prevalencia, no todos se asociaron a la presencia del síndrome de desgaste ocupacional.

Aldrete et al. (2008)<sup>(9)</sup> en su investigación buscaron identificar las diferencias de los factores psicosociales laborales y el síndrome de desgaste ocupacional en hombres y mujeres docentes de secundaria de la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 357 docentes, los instrumentos de recolección fueron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la escala de "factores psicosociales en el trabajo académico", los resultados demostraron que 30 (15.9%) mujeres y 39 (22.8%) hombres no presentaban el síndrome, esto es ninguna dimensión quemada, para esto se consideró la calificación como alta y media en cada una de las dimensiones, 34 mujeres (18%) y 29 (17%) hombres tuvieron las 3 dimensiones quemadas, estas diferencias no fueron significativas. Se identificó un mayor porcentaje de docentes con agotamiento emocional 42.3% (80) en mujeres y 45% (77) en hombres y en despersonalización 11.6% (22) de mujeres y 15.2% (26) de los hombres y con baja realización personal el 17.5% en hombres y mujeres. Estas diferencias no fueron significativas. La baja realización personal tanto en hombres como en mujeres no se relacionó con ninguna de las subescalas de los factores psicosociales. En las otras dimensiones los resultados fueron diferentes según el género, los hombres reportaron mayor riesgo de agotamiento emocional con la subescala: contenido y características de la tarea y exigencias laborales y en las mujeres el mayor riesgo fue con: con exigencias laborales. Con la dimensión despersonalización solo en los hombres se encontró relación con el factor contenido y características de la tarea.

Unda et al. (2008)<sup>(36)</sup> realizaron una investigación con el objetivo del estudio fue identificar la prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional en una muestra de 698

maestros mexicanos. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, los instrumentos de recolección fueron el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo para profesionales de la educación (CESQT-PE) La prevalencia se analizó siguiendo el procedimiento de los puntos de referencia de la escala de frecuencia de respuesta. Se encontró que el 3% de los participantes presentaban baja Ilusión en el trabajo, 37.40% puntuaciones altas en desgaste psíquico, 4.70% altos niveles de Indolencia, y para culpa 9.70%. Los hombres presentaron niveles más bajos en Ilusión por el trabajo y en desgaste psíquico que las mujeres. Considerando la edad los niveles más elevados del SQT se dieron entre los 41 y 50 años.

Aldrete et al.(2008)<sup>(8)</sup> en su investigación buscaron identificar la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de desgaste ocupacional en los docentes del nivel medio básico(secundaria) del sistema educativo oficial, de la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 360 docentes, los instrumentos de recolección fueron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la escala de "factores psicosociales en el trabajo académico", los resultados demostraron, Una prevalencia de 80%. Se encontró que sólo el 19.2% no lo presentaba. Esto es ninguna dimensión "quemada", lo que quiere decir que ocho de cada 10 docentes tienen al menos una dimensión afectada o "quemada". Para esto se consideró la calificación como alta y media en cada una de las dimensiones (46.1% tenían una dimensión "quemada", 17.2% tenían 2 y 17.5% las tres dimensiones quemadas). Se identificó un 43.7% con agotamiento emocional, un 40.3% en baja realización personal y un 13.3%, con despersonalización. Esto es sumando los porcentajes obtenidos en la calificación. Se analizaron otras variables y se encontró como factor de riesgo para desarrollar el Síndrome la formación académica diferente al área pedagógica y haber realizado estudios de maestría se relacionó con la baja realización personal. Las asociaciones que se mostraron en los resultados entre las dimensiones del síndrome y los factores laborales negativos en el trabajo académico, demuestran que si existe relación entre la presencia de los factores psicosociales laborales y el síndrome de desgaste ocupacional , evidencian que los docentes en los centros escolares no sólo ponen de manifiesto sus conocimientos y estrategias de aprendizaje, sino básicamente sus

habilidades y recursos para relacionarse con los alumnos, compañeros, padres de familia, funcionarios de la organización, administración institucional, familia etc., lo que le exige un esfuerzo psíquico que puede propiciar que se desarrolle el síndrome.

Galván et al.(2010)<sup>(9)</sup> realizaron una investigación con el objetivo de identificar la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome burnout en los docentes del nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, Jalisco, México. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 55 docentes de preescolar, los instrumentos de recolección fueron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la escala de "factores psicosociales en el trabajo académico", los resultados demostraron, la presencia del síndrome en el 88% de los docentes En cuanto a las dimensiones del MBI, se consideraron las respuestas de alto y medio como positivas a burnout para agotamiento emocional y despersonalización y para el caso de baja realización personal la calificación de bajo fue la pauta para encontrar docentes "quemados"; de esta forma se encontró un 38% de docentes con agotamiento emocional y 20% con despersonalización. En cuanto a la baja realización personal, sólo el 20% se consideraron "quemados". Para los factores psicosociales y su relación con el síndrome de desgaste ocupacional, se halló relación con agotamiento emocional en la subescala de exigencias laborales y con despersonalización con dos factores: papel del académico y remuneración del rendimiento, sí se encontraron diferencias estadísticas significativas.

Rionda y Mares (2012)<sup>(37)</sup> en su investigación buscaron el grado del síndrome de desgaste ocupacional que presentan profesores de nivel primaria, en escuelas públicas de la Ciudad de México, México. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 304 docentes, los instrumentos de recolección fueron el Maslach para servicios humanos adaptado a educación, MBI-HHS, (Maslach y Jackson,1986), los resultados demostraron la presencia del síndrome en la mayoría de la población (69%) en sus niveles medio y alto; el 31% de los profesores presentó un nivel bajo de burnout, 56% un nivel medio y 13% un nivel alto. Se observó que en la dimensión Agotamiento emocional 18% presentó un nivel nulo o bajo, 60% un nivel medio y 22% un nivel alto. En la dimensión de Despersonalización, 50% de la muestra

presenta un nivel bajo, 46% presenta el nivel medio y 4% presenta un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de realización personal, 15% de la muestra presenta un nivel bajo, 42% presenta el nivel medio y 43% presenta un nivel alto.

Aldrete et al. (2012)<sup>(38)</sup> realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de desgaste ocupacional en profesores de preparatoria de una institución pública de la zona metropolitana de Guadalajara. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, se realizó con una muestra de 330 maestros de escuelas preparatorias. Los instrumentos de recolección fueron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la escala de "factores psicosociales en el trabajo académico", encontraron que el 50.4% presentaban el síndrome de desgaste ocupacional; para ello se consideró la calificación como alta y media en cada una de las dimensiones; 31.5 % tenía una dimensión quemada, 11.5 % tenían 2 y 7.2 % las tres dimensiones quemadas. Se identificó un 28.8 % con agotamiento emocional, un 34.8 % en baja realización personal, y un 13.2 %, con despersonalización. Se encontró relación entre los factores psicosociales y el agotamiento emocional en las 7 subescalas que evalúa el instrumento, presentando mayor riesgo en tres aspectos: contenido y características de la tarea, exigencias laborales y remuneración del rendimiento. En la dimensión de despersonalización, con la única subescala que no se relacionó fue la que evalúa la percepción de exigencias laborales. Con baja realización personal no se encontró relación con ninguno de los aspectos evaluado.

### 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

---

En las últimas décadas especialistas han enfatizado la importancia del estudio de la salud mental del trabajador y su relación con las condiciones laborales; el interés ha surgido a raíz de los datos expuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) acerca del preocupante incremento en el índice de trastornos mentales en la población económicamente activa, siendo los más frecuentes la depresión y el estrés.

En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral crónico o Síndrome de Desgaste Ocupacional debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo.

Una revisión sistemática realizada en México por Juárez (2014)<sup>(39)</sup>, muestra que a pesar de que existe una gran diversidad de artículos de Burnout, sólo 64 cumplieron sus criterios de inclusión, de éstos la mayoría se concentran en profesionales de la salud y poco más de la mitad en el estado de Jalisco y en la Ciudad de México. La revisión metodológica evidenció que más de 90% de dichos estudios son de diseño observacional-transversal y que la mayoría con niveles de análisis que pueden ser vulnerables al efecto de variables confusoras.

En cuanto a las cifras de Burnout reportadas para los docentes de educación básica en México, Galván et al. <sup>(9)</sup> reportaron que el 88% del profesorado de preescolar tenía alguna dimensión de la escala de Maslach. Diversos autores informan prevalencias del 52.6% hasta el 80% del síndrome de desgaste ocupacional en docentes de educación primaria.<sup>(18, 21,22)</sup>. A nivel secundaria las prevalencias van del 36.6% Fernández(2008)<sup>(40)</sup> hasta el 80% Aldrete (2008)<sup>(8)</sup>

El estudio de factores psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en docentes en México es deficiente, los pocos estudios realizados, utilizan la Escala de factores psicosociales laborales de Silva, de los cuales, los factores de mayor riesgo encontrados son las exigencias laborales, la remuneración del rendimiento, el papel del académico y desarrollo de la carrera y por último el contenido y características de la tarea.<sup>(7,9,38)</sup>

#### 4. JUSTIFICACIÓN

---

Según la Organización Internacional del Trabajo(OIT,1984)(3) los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) contribuyen a una serie de daños para la salud. Los FRP-T de origen profesional se han definido como características del medio de trabajo que crean una amenaza para el individuo y provocan trastornos a nivel psicológico (como el Síndrome de Desgaste Ocupacional), fisiológico y del comportamiento. Por tal motivo, su estudio es una prioridad emergente en el campo de la salud ocupacional, recomendando su vigilancia y control.

Actualmente se reconoce que los acelerados cambios en el mundo del trabajo, aunados a exposiciones estresantes y combinados con otros factores (como la situación individual, el modo de vida y las condiciones generales del medio ambiente), generan o favorecen la aparición de enfermedades crónicas de los sistemas musculoesquelético, respiratorio y cardiovascular, así como trastornos del comportamiento.

En el ambiente de trabajo se ha identificado una serie de FRP-T vinculados a la salud. Entre ellos, la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, el ritmo inadecuado, la falta de control y autonomía, el conflicto de autoridad, el conflicto y la ambigüedad de rol, la poca participación en las decisiones, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, el clima laboral, la falta de reconocimiento, el bajo apoyo social de los jefes y compañeros, el trabajo por turnos o la violencia, entre otros, tienen importantes consecuencias para el individuo y la organización.

Los FRP-T también han sido definidos como estresores. Diversos profesionistas se ven afectados por éstos, particularmente los docentes, dado que su trabajo es considerado muy estresante. Diversas investigaciones demuestran que el contacto continuo con otras personas y la gran carga afectiva propician una gran afectación en la salud mental de estos trabajadores; sin embargo, a pesar de diversas evidencias, aún queda por precisar cuáles son los factores psicosociales específicos de la docencia, motivo por el cual se realizó este proyecto.

## **5. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

---

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial del trabajo que están asociados con el Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes de educación básica, de un municipio del Estado de México en el año 2018?

## **6. OBJETIVO GENERAL**

---

Determinar los factores de riesgo psicosocial del trabajo que están asociados con cada una de las dimensiones y el constructo global del Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes de educación básica, de un municipio del Estado de México en el año 2018.

### **6.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

---

- Estimar la prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional como constructo global y por cada una de las dimensiones en la población de estudio.
- Estimar la prevalencia de los ocho factores de riesgo psicosocial del trabajo y como constructo global en la población de estudio.
- Identificar la relación de las variables sociodemográficas con los ocho factores de riesgo psicosocial del trabajo, las fases y el constructo global del síndrome.
- Identificar la relación de las variables laborales con los ocho factores de riesgo psicosocial del trabajo, las fases y el constructo global del síndrome.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial del trabajo que están relacionados con el síndrome de desgaste ocupacional como constructo global y por cada una de las dimensiones en la población de estudio.

## 7. HIPÓTESIS

Los docentes que tienen una mayor prevalencia de los factores de riesgo psicosocial del trabajo presentaran el Síndrome de Desgaste Ocupacional.

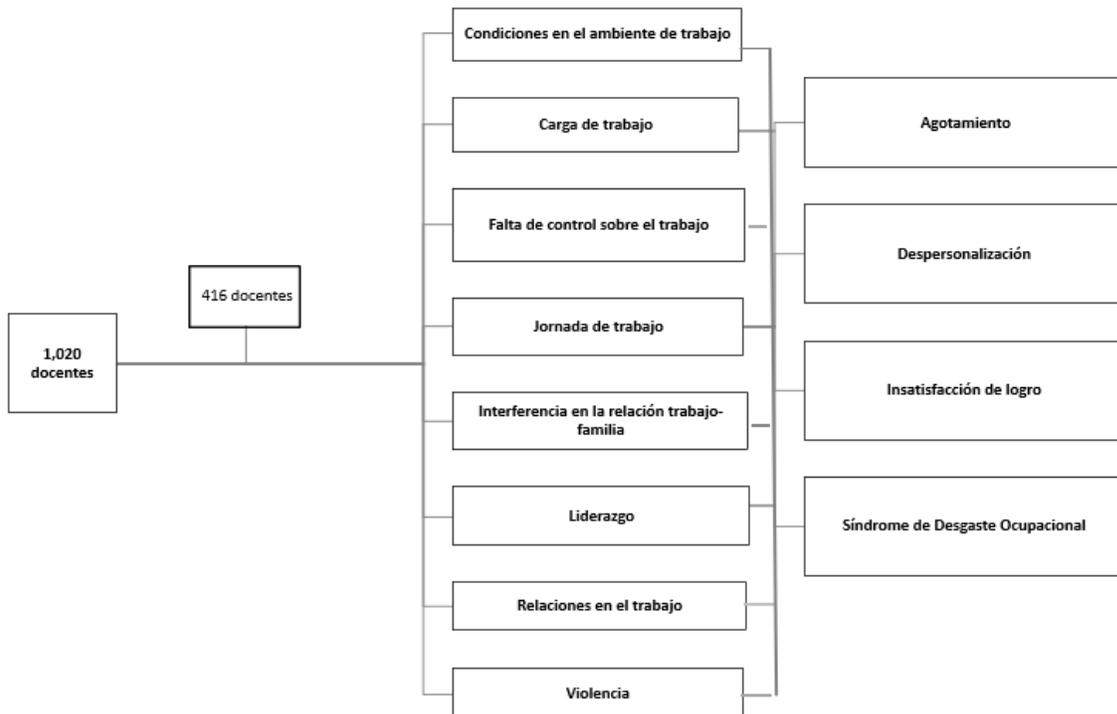
Los docentes que tienen mayor antigüedad laboral, mayor número de horas frente a grupo, mayor número de escuelas en las que labora y mayor número de alumnos, presentarán un riesgo alto de factores de riesgo psicosocial.

Los docentes que tienen mayor antigüedad laboral, mayor número de horas frente a grupo, mayor número de escuelas en las que labora y mayor número de alumnos, presentarán el síndrome de desgaste ocupacional.

## 8. METODOLOGÍA

### 8.1 Diseño del estudio

Estudio transversal, analítico.



Ordoñez, G (2018) Diseño de investigación

## 8.2 Universo del estudio

Docentes de un municipio del Estado de México.

## 8.3 Lugar y tiempo

Escuelas de educación básica, de un municipio del Estado de México.

La recolección de los datos se llevó a cabo en los meses de mayo y junio del 2018.

## 8.4 Criterios de selección

### 8.4.1 Criterios de inclusión

- Docentes que se encuentren impartiendo clase frente a grupo.
- Docentes de turno matutino y/o vespertino.
- Que acepten participar en el estudio.
- Que firmen el consentimiento informado.

### 8.4.2 Criterios de exclusión

- Docentes con funciones administrativas.

### 8.4.3 Criterios de eliminación

- Cuestionarios incompletos de alguno de los dos instrumentos.

## 8.5 Cálculo del tamaño de muestra

Se realizó el cálculo del tamaño de la muestra por medio de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

Z= significancia = 1.96

p= prevalencia = 0.366

q= 1- P = 0.634

d= precisión = 0.05

$$n = \frac{1.96^2(0.366 \times 0.634)}{0.05^2} = \frac{3.8416(0.232044)}{0.0025} = \frac{0.89142023}{0.0025} = 356.5680 \text{ docentes}$$

A este tamaño de muestra, se le agregará el 10% de tasa de no respuesta, lo que da un total de **393 docentes**.

## 8.6 Variables

Variables Antecedentes	Variables independientes	Variables Dependientes
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sexo</li> <li>✓ Edad</li> <li>✓ Estado civil</li> <li>✓ Escolaridad</li> <li>✓ Número de hijos</li> <li>✓ Turno</li> <li>✓ Nivel educativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Factores de riesgo psicosocial (dominios)</li> <li>✓ Condiciones en el ambiente de trabajo</li> <li>✓ Carga de trabajo</li> <li>✓ Falta de control sobre el trabajo</li> <li>✓ Jornada de trabajo</li> <li>✓ Interferencia en la relación trabajo-familia.</li> <li>✓ Liderazgo</li> <li>✓ Relaciones en el trabajo.</li> <li>✓ Violencia</li>   <li>➤ Horas frente a grupo a la semana.</li>   <li>➤ Antigüedad en el trabajo</li>   <li>➤ Número de escuelas en las que labora</li>   <li>➤ Número de alumnos a los que da clase a la semana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Síndrome de desgaste ocupacional</li>   <li>✓ Agotamiento</li> <li>✓ Despersonalización</li> <li>✓ Insatisfacción del logro</li> </ul>

(Operacionalización de las variables, ver anexos)

## 8.7 Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad de las escuelas.

## 8.8 Recolección de datos

La obtención de los datos se llevó a cabo por medio de cuestionarios auto administrados.

## 8.9 Instrumentos para la recolección de datos

8.9.1 NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial, identificación y prevención(15)

Para medir los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, se usó la Guía de Referencia II, tomada de la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial,

identificación y prevención. La guía consta de 46 ítems, aunque para fines de este estudio se eliminaron los 3 últimos ítems (dimensión 19), debido a que esas preguntas no aplicaban para la población de estudio. Son respuesta tipo Likert, que van de siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. El instrumento se divide en categorías, dominios y dimensiones, las cuales se describen en el cuadro siguiente:

*Tabla 1. División del cuestionario de Factores de riesgo psicosocial*

<i>Categoría</i>	<i>Dominio</i>	<i>Dimensión</i>	
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	
		Condiciones deficientes e insalubres	
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Trabajos peligrosos	
		Cargas cuantitativas	
		Ritmos de trabajo acelerado	
		Carga mental	
		Cargas psicológicas emocionales	
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control sobre el trabajo	Cargas de alta responsabilidad
			Cargas contradictorias o inconsistentes
			Falta de control y autonomía sobre el trabajo
	Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Limitada o nula posibilidad de desarrollo
			Limitada o inexistente capacitación
Interferencia en la relación trabajo-familia		Jornadas de trabajo extensas	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
			Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	
		Características del liderazgo	
	Relaciones en el Trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Deficiente relación con los colaboradores que Supervisa
			Violencia

“Obtenido de la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial, identificación y prevención.

La calificación puede darse por calificación final, por categoría o por dominio. En este estudio la calificación que se utilizará será por dominio y como constructo final.

### 8.9.2 Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional(31)

La escala consta de 110 reactivos, de los cuales solo se utilizarán los ítems referentes a variables sociodemográficas, laborales y al Síndrome de Desgaste Ocupacional. El análisis factorial confirmatorio de dicha escala arrojó un total de 30 reactivos válidos para medir los 3 factores de desgaste ocupacional. Los valores de consistencia interna expresados por las alfas de Cronbach para cada factor obtenido en la versión posterior al análisis factorial (30 reactivos) se presentan en la siguiente tabla, en la que se pueda apreciar el factor teórico, el número de reactivos que lo componen y el alfa correspondiente:

**Tabla 2 Análisis de consistencia interna de la Escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO) en la versión de 30 reactivos**

<i>Factor</i>	Reactivos	Alfa
<i>Agotamiento</i>	9	.789
<i>Despersonalización</i>	9	.774
<i>Insatisfacción de logro</i>	12	.862
<i>Total</i>	30	.891

Obtenido de Uribe Prado J. Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout). 2009. 1-98 p.

### 8.10 Prueba piloto

En el mes de noviembre y diciembre del 2017, se llevó a cabo el pilotaje con 54 profesores de dos secundarias. El procedimiento utilizado fue la explicación de la encuesta y el objetivo de la prueba piloto. La hora de inicio fue a las 9:03 de la mañana y la hora de terminación fue a las 9:40 am; el tiempo utilizado por el primer encuestado fue de 25 minutos y el último de 35 minutos.

Observaciones:

- En la sección de preguntas sociodemográficas y laborales, encontramos los siguientes errores: en la pregunta de estado civil, faltó colocar divorciado; en el grado máximo de estudios, algunos profesores contestaron que el nivel máximo de estudios era carrera técnica, por lo cual se decidió agregar esta respuesta; se decidió cambiar horas frente al grupo al día, por horas frente al grupo por semana, debido a que no había una pregunta acerca de cuantos días laboraba a la semana.
- En la sección de factores de riesgo psicosocial, se tuvo confusión en las preguntas que mencionan la frase “clientes o usuarios”, por lo cual se decidió cambiar dicha palabra por “alumnos”.

## **9 ASPECTOS ÉTICOS**

---

Se trata de un estudio exclusivamente observacional, que cumple con los principios de la Declaración de Helsinki, y los artículos de la Ley General de Salud de los Estados Unidos Mexicanos referentes a las investigaciones en humanos.

Todos los participantes fueron informados de la confidencialidad de los resultados de la encuesta y de que la información será únicamente usada para fines de investigación.

## 10 RESULTADOS

---

A continuación, se presentan los resultados de la investigación que se realizó con docentes de escuelas públicas a nivel básico en un municipio del Estado de México.

La muestra de estudio está compuesta por 416 docentes de un municipio del Estado de México, a quienes se les aplicó los instrumentos de medición antes ya mencionados.

Los datos fueron recogidos por la investigadora y 8 estudiantes de servicio social de una normal del mismo municipio, previamente capacitados para la aplicación del cuestionario. Se distribuyeron un total de 1000 cuestionarios y se recogieron 430, con lo que el porcentaje de respuesta alcanzado fue de 43%.

### 10.5 Análisis descriptivo

#### 11.1.1 Características sociodemográficas y laborales

El total de la población estudiantil estuvo constituida por 416 docentes, de los cuales el 67% son mujeres y el 33% son hombres. (Tabla 3)

**Tabla 3 Distribución de la población estudiada por sexo**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Mujer</b>	279	67
<b>Hombre</b>	137	33
<b>Total</b>	416	100

En la tabla 4, podemos observar la distribución de las medias y desviación estándar de las variables sociodemográficas y laborales cuantitativas. La distribución por rangos de edad obtuvo un predominio en el rango de edad de 30-39 años. (Tabla 5). En cuanto al estado civil de la población encontramos que el mayor porcentaje se encuentra en los casados con el 47%. (Tabla 6) La prevalencia más alta para la variable número de hijos, se encontró en los docentes que no tienen hijos con el 30%. (Tabla 7) El 44% de los docentes egreso de una normal para maestros. (Tabla 8)

**Tabla 4 Distribución de la población estudiada por edad, número de hijos, antigüedad, horas a la semana y número de alumnos.**

	Media	D. Estándar	Mínimo	Máximo
<i>Edad</i>	37.82	9.22	24	64
<i>No. de hijos</i>	1.42	1.24	0	5
<i>Antigüedad*</i>	12.6	8.35	1	35
<i>Horas/semana**</i>	30.78	10.81	12	50
<i>No. alumnos***</i>	134.16	122.56	8	500
• <i>Preescolar</i>	30.64	9.97	8	70
• <i>Primaria</i>	42.64	20.87	16	200
• <i>Secundaria</i>	222.50	112.00	20	500

\*Antigüedad: Años que ha pasado laborando como docentes.

\*\*Horas/semana: total de horas que imparte a la semana, sumando sus centros de trabajo.

\*\*\*No. alumnos: Número de alumnos a los que imparte clase en toda la semana y en ambos turnos.

**Tabla 5 Distribución por rangos de edad**

Rangos	Frecuencia	Porcentaje (%)
20 – 29 años	87	21
30 – 39 años	148	36
40 – 49 años	123	30
50 – 59 años	47	11
>60 años	6	1
No respondieron	5	1
Total	416	100

**Tabla 6 Distribución por estado civil**

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje (%)
<i>Soltero</i>	135	33
<i>Casado</i>	197	47
<i>Unión libre</i>	55	14
<i>Viudo</i>	6	1
<i>Divorciado</i>	23	5
<i>Total</i>	416	100

**Tabla 7 Distribución por número de hijos**

<b>Número de hijos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Ninguno</b>	126	30
<b>1</b>	97	23
<b>2</b>	116	28
<b>3</b>	54	13
<b>4</b>	15	4
<b>5</b>	8	2
<b>Total</b>	416	100

**Tabla 8 Distribución por grado máximo de estudios**

<b>Grado de estudio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Carrera técnica</b>	3	1
<b>Normal</b>	184	44
<b>Otra licenciatura</b>	132	32
<b>Maestría</b>	93	22
<b>Doctorado</b>	4	1
<b>Total</b>	416	100

A continuación, podemos observar cómo se distribuyó el total de la muestra según el nivel educativo que imparten: 51% representan a docentes de secundaria. 37% corresponden a docentes de primaria y el 12% representan a docentes de preescolar. (Tabla 9) El 69% de los docentes laboran solo en una escuela (Tabla 10). El 62% de los docentes trabajan en el turno matutino (Tabla 11) La prevalencia más alta para la variable antigüedad en la docencia fue de 49% en el rango de 1-10 años (Tabla 12) Para la variable horas a la semana frente a grupo se realizó una distribución por rangos en la cual se observó una prevalencia del 57% en el rango de 21-30 horas. (Tabla 13). En la tabla 14 podemos observar que el rango de número de alumnos que mayor prevalencia tuvo fue el de 1 – 100 alumnos a la semana.

**Tabla 9 Distribución por nivel educativo**

<b>Nivel educativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Preescolar</b>	50	12
<b>Primaria</b>	152	37
<b>Secundaria</b>	214	51
<b>Total</b>	416	100

**Tabla 10 Distribución por número de escuelas**

<b>Número de escuelas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1</b>	288	69
<b>2</b>	128	31
<b>Total</b>	416	100

**Tabla 11 Distribución de la población por turno**

<b>Turno</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Matutino</b>	260	62
<b>Vespertino</b>	117	30
<b>Matutino y vespertino</b>	39	8
<b>Total</b>	416	100

**Tabla 12 Distribución por rangos de antigüedad en la docencia**

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1 – 10 años</b>	204	49
<b>11 – 20 años</b>	125	30
<b>21 – 30 años</b>	75	18
<b>&gt;31 años</b>	8	2
<b>No respondieron</b>	4	1
<b>Total</b>	416	100

**Tabla 13 Distribución por rangos de horas a la semana frente a grupo**

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>11 – 20 horas</b>	44	10
<b>21 – 30 horas</b>	239	57
<b>31 - 40 horas</b>	40	10
<b>41 – 50 horas</b>	91	22
<b>No respondieron</b>	2	1
<b>Total</b>	416	100

**Tabla 14 Distribución por rangos de número de alumnos**

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<i>1 – 100 alumnos</i>	235	57
<i>101 – 200 alumnos</i>	76	18
<i>201 – 300 alumnos</i>	66	16
<i>301 – 400 alumnos</i>	23	6
<i>401 – 500 alumnos</i>	16	3
<b>Total</b>	416	100

### **11.1.2 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) y Síndrome de desgaste ocupacional (SDO)**

#### **11.1.2.1 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial del trabajo (FRP-T) y del constructo global de la población estudiada**

La Tabla 15, describe la prevalencia de la población estudiada: para el dominio 1 “condiciones en el ambiente de trabajo” se obtuvo una presencia de 67%. De esta población el 9.6% presento un riesgo alto. Para el dominio 2 “carga de trabajo”, se obtuvo una presencia del dominio del 97.2% y una prevalencia de riesgo alto del 83.4%. El dominio 3 “falta de control sobre el trabajo”, obtuvo una presencia del 93.3%, con un riesgo alto del 58.7%. El dominio 4 “jornada de trabajo” obtuvo una presencia del dominio del 91.6%, una prevalencia de riesgo alto del 55.6%. La presencia del dominio 5 “interferencia en la relación trabajo-familia” fue del 93.5%, con prevalencia alta del 38.7%. La presencia del dominio 6 “liderazgo” fue del 79.6%, con una prevalencia de riesgo alto del 36%. Para el dominio 7 “relaciones en el trabajo” se obtuvo una presencia del 63.9% y una prevalencia alta del 10.1%. Y por último el dominio 8 “violencia” una presencia del dominio del 55.5% y una prevalencia de riesgo alto del 22.1%.

**Tabla 15 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de la población estudiada\***

Dominio	Nivel educativo	Nivel de riesgo				
		Nulo (%)	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Muy Alto (%)
**Dominio 1	Preescolar	4.4	4.1	2.6	0.5	0.3
	Primaria	14.4	11.8	8.2	1.4	0.7
	Secundaria	14.1	18.0	12.7	5.3	1.4
	<b>Total</b>	<b>32.9</b>	<b>33.9</b>	<b>23.5</b>	<b>7.2</b>	<b>2.4</b>
***Dominio 2	Preescolar	0.3	0.3	0.5	2.1	8.8
	Primaria	1.4	3.1	2.4	6	23.3
	Secundaria	1.2	1.2	6	8	35
	<b>Total</b>	<b>2.8</b>	<b>4.6</b>	<b>8.9</b>	<b>16.1</b>	<b>67.3</b>
****Dominio 3	Preescolar	0.5	2.4	2.6	4.0	2.4
	Primaria	4.5	6.5	8.9	10.6	6
	Secundaria	1.7	4.3	9.8	12	23.6
	<b>Total</b>	<b>6.7</b>	<b>13.2</b>	<b>21.3</b>	<b>26.7</b>	<b>32.0</b>
*****Dominio 4	Preescolar	0.3	0.5	5.5	3.4	2.4
	Primaria	2.6	4.8	18	8.2	2.9
	Secundaria	3.6	4.3	21.6	18.7	3.1
	<b>Total</b>	<b>6.5</b>	<b>9.6</b>	<b>45.2</b>	<b>30.3</b>	<b>8.4</b>
*****Dominio 5	Preescolar	0.3%	0.5%	5.5%	3.4%	2.4%
	Primaria	2.6%	4.8%	18%	8.2%	2.9%
	Secundaria	3.6%	4.3%	21.6%	18.7%	3.1%
	<b>Total</b>	<b>6.5%</b>	<b>9.6%</b>	<b>45.2%</b>	<b>30.3%</b>	<b>8.4%</b>

*****Dominio 6	<b>Preescolar</b>	3.4%	2.0%	2.2%	3.4%	1.2%
	<b>Primaria</b>	11.3%	5.5%	11.3%	6%	2.1%
	<b>Secundaria</b>	5.7%	7.2%	15.1%	12.7%	10.6%
	<b>Total</b>	<b>20.4%</b>	<b>14.7%</b>	<b>28.6%</b>	<b>22.1%</b>	<b>13.9%</b>
*****Dominio 7	<b>Preescolar</b>	7.2%	3.1%	1.4%	0%	0.3%
	<b>Primaria</b>	15.9%	13.2%	6%	0.7%	0.5%
	<b>Secundaria</b>	13%	18.1%	11.8%	5.8%	2.8%
	<b>Total</b>	<b>36.1%</b>	<b>34.4%</b>	<b>19.2%</b>	<b>6.5%</b>	<b>3.6%</b>
*****Dominio 8	<b>Preescolar</b>	8.4%	1.7%	0.5%	0.7%	0.7%
	<b>Primaria</b>	19%	9.6%	3.6%	2.2%	2.0%
	<b>Secundaria</b>	17.1%	8.7%	9.1%	5.5%	11%
	<b>Total</b>	<b>44.5%</b>	<b>20.0%</b>	<b>13.2%</b>	<b>8.4%</b>	<b>13.7%</b>
Construc to Global FRP-T	<b>Preescolar</b>	0%	1.0%	6.5%	2.6%	1.9%
	<b>Primaria</b>	0.5%	6.2%	20.2	6.5%	2.9%
	<b>Secundaria</b>	0%	3.1%	17.8%	19.5%	11.1%
	<b>Total</b>	<b>0.5%</b>	<b>10.3%</b>	<b>44.5%</b>	<b>28.6%</b>	<b>15.9%</b>

\*El total de la población estudiada fue de 415 docentes

\*\*Dominio 1 (Condiciones en el ambiente de trabajo): Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres.

\*\*\*Dominio 2 (Carga de trabajo): Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistente.

\*\*\*\*Dominio 3 (Falta de control sobre el trabajo): Se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

\*\*\*\*\*Dominio 4 (Jornada de trabajo extensas): Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada.

\*\*\*\*\*Dominio 5 (Interferencia en la relación trabajo familia): Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

\*\*\*\*\*Dominio 6 (Liderazgo): El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.

\*\*\*\*\*Dominio 7 (Relaciones negativas en el trabajo): se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social

\*\*\*\*\*Dominio 8 (Violencia): Se considera el acoso sexual en este cuestionario: Hostigamiento: el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y malos tratos: aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.

Nota: La presencia del síndrome se obtuvo sumando los porcentajes obtenidos en la calificación como bajo, medio, alto y muy alto. Ausencia fue igual al valor nulo.

La prevalencia del constructo global de los factores de riesgo psicosocial del trabajo por nivel educativo, se obtuvieron los siguientes resultados: preescolar obtuvo el 38% de riesgo alto, primaria el 26% y secundaria obtuvo el 59% de riesgo alto. (Tabla 16)

**Tabla 16 Prevalencia del constructo global de los factores de riesgo psicosocial por nivel educativo**

<b>Nivel educativo</b>	<b>Constructo global</b>				
	<b>Nulo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
<b>Preescolar</b>	0%	8%	54%	22%	16%
<b>Primaria</b>	1.3%	17%	55%	18%	8%
<b>Secundaria</b>	0%	6%	35%	38%	21%

### 11.1.2.2 Síndrome de desgaste ocupacional (SDO)

Las dimensiones y el síndrome de desgaste ocupacional de la población estudiada se distribuyó como se muestra en la tabla 17.

**Tabla 17 Distribución del síndrome de desgaste ocupacional del total de la población\***

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>Agotamiento</b>	Bajo	185	44
	Alto	231	56
<b>Despersonalización</b>	Bajo	138	33
	Alto	278	67
<b>Insatisfacción de logro</b>	Bajo	255	61
	Alto	161	39
<b>Síndrome de Desgaste Ocupacional</b>	Desgaste ocupacional bajo "sano"	97	23
	Desgaste ocupacional regular "normal"	81	20
	Desgaste ocupacional alto "en peligro"	94	22
	Desgaste ocupacional muy alto "quemado"	144	35

\*El total de la población estudiada fue de 416 docentes

En cuanto al número de dimensiones altas se encontró que el 21% de los docentes no presentan ninguna dimensión alta, el 26% de los profesores estudiados reportan una dimensión, el 17 % dos dimensiones, y el 36 % presentan tres dimensiones (Tabla 18)

**Tabla 18 Número de dimensiones del síndrome de desgaste ocupacional en las que se encuentran afectados los docentes**

No. de dimensiones	Frecuencia	Porcentaje (%)
<i>Ninguna</i>	89	21
<i>Una</i>	107	26
<i>Dos</i>	72	17
<i>Tres</i>	147	36

En la tabla 19 se muestra la prevalencia de las dimensiones y el síndrome de desgaste ocupacional (SDO) por nivel educativo.

**Tabla 19 Distribución del síndrome de desgaste ocupacional por nivel educativo.**

	Agotamiento (%)		Despersonalización (%)		Insatisfacción de logro (%)		SDO (%)			
	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
<i>Preescolar (*)</i>	30	70	34	66	52	48	14	16	32	38
<i>Primaria (**)</i>	55	45	46	54	74	26	35	20	23	22
<i>Secundaria (***)</i>	40	60	23	77	54	46	18	20	19	43

\*El total de la población estudiada fue de 50 docentes

\*\* El total de la población estudiada fue de 152 docentes

\*\*\* El total de la población estudiada fue de 214 docentes

La prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional de la población estudiada por sexo, estado civil, edad, antigüedad en la docencia, número de horas que laboran a la semana y el número de alumnos a los que imparten clase a la semana se muestra en la tabla 20.

**Tabla 20 Prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional por sexo, estado civil, edad, antigüedad en la docencia, número de horas a la semana y número de alumnos**

	<i>Rangos</i>	SDO	SDO	SDO	SDO
		Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
<b>Sexo *</b>	Mujeres	16	13	18	21
	Hombres	7	7	4	14
<b>Estado civil**</b>	Soltero	7	4.5	9.8	11.5
	Casado	9.4	11.3	7	18.2
	Unión libre	4.1	1.7	4	3.6
	Viudo	0.2	0.5	0.5	0
	Divorciado	2.1	1	0.7	1.7
<b>Edad***</b>	20-29 años	4	3	6	7.5%
	30-39 años	9.1	6	8	12.5%
	40-49 años	7	5.5	5.5	11%
	50-59 años	1.9	4	2.5	3.1%
	> 60 años	0.7	0.5	0	0.2%
<b>Antigüedad en la docencia****</b>	1-10 años	11.5	8	6	17
	11-20 años	7	5.5	8	11.3
	21-30 años	4	4.8	5.5	5
	≥31 años	0.2	0.7	0	1
<b>Horas que laboran a la semana**</b>	11-20 horas	2.2	1.1%	1.9	5.2
	21-30 horas	16.4	11.5	13.5	15.8
	31-40 horas	1.5	1.9	2.3	3.5
	41-50 horas	3.2	4.5	4.1	9.8
<b>Número de alumnos*****</b>	1-100 alumnos	15	11	12.8	16.4
	101-200 alumnos	3.9	3.5	3.9	7
	201-300 alumnos	2.6	2.6	3.1	7.5
	301-400 alumnos	0.7	1.4	1.2	2.1
	401-500 alumnos	0.5	0.5	1	1.4

\* El total de la población estudiada fue de 416 docentes

\*\* El total de la población estudiada fue de 414 docentes

\*\*\* El total de la población estudiada fue de 410 docentes

\*\*\*\* El total de la población estudiada fue de 411 docentes

\*\*\*\*\* El total de la población estudiada fue de 413 docentes

Finalmente, se realizó la pregunta cualitativa “Mencione 5 factores relacionados con su trabajo que le generen estrés”, encontrando las respuestas que se encuentran en la tabla 21.

**Tabla 21 Distribución de los factores relacionados con su trabajo que les generan estrés**

Factor	Frecuencia	Porcentaje
Mala relación entre compañeros de trabajo	95	23%
Mala relación con directivos	61	15%
Trabajo en días festivos y fines de semana	60	14%
Participar en eventos culturales y políticos	68	16%
Directivos sin liderazgo	8	2.5%
Desinterés de los alumnos	80	19%
Indisciplina de los alumnos	90	22%
Bajo rendimiento de los alumnos	41	10%
Inasistencia de los alumnos	24	6%
Número de alumnos	28	7%
Entorno familiar de los alumnos.	54	13%
Desinterés de los padres	138	33%
Padres problemáticos	52	13%
Baja remuneración económica	21	5%
Falta de recursos didácticos	28	7%
Ruido	13	3%
Aulas y mobiliario deficiente	31	8%
Exceso de trabajo administrativo	200	48%
Juntas de consejo	12	3%
Aulas digitales	30	7%

<b>Traslado casa-trabajo y trabajo-casa</b>	43	10%
<b>Horario</b>	15	4%
<b>Trabajo que se lleva a casa</b>	4	1%
<b>Falta de reconocimiento de su trabajo</b>	6	2%
<b>Incertidumbre laboral</b>	17	4%
<b>Reforma educativa</b>	15	3%
<b>Premura para la realización de tareas docentes</b>	88	21%
<b>Número de horas</b>	6	2%

La tabla 22 nos permite observar que el cuestionario global, ostenta un coeficiente de confiabilidad de .909, detonando que su consistencia interna es excelente. Por otro lado, se puede apreciar también que los coeficientes de confiabilidad de cada factor de riesgo, para los factores liderazgo, relaciones en el trabajo y violencia, se obtuvo una consistencia interna buena, con valores de .821, .840 y .800, respectivamente; para el factor de riesgo carga de Trabajo la consistencia interna fue aceptable con un valor de .789; en cuanto a los factores de riesgo falta de control sobre el trabajo y Jornada de trabajo se obtuvo una consistencia interna dudosa, con valores de .672 y .693, respectivamente; para el factor de riesgo condiciones en ambiente de trabajo se obtuvo una consistencia interna pobre con valor de .566. Para el constructo global de factores de riesgo psicosocial en el trabajo se obtuvo una consistencia interna buena con un valor de .888. Las dimensiones agotamiento e insatisfacción de logro, así como con el constructo síndrome de desgaste ocupacional, obtuvieron una confiabilidad interna buena, con valores de .824, .897 y .890, respectivamente. La consistencia interna para la dimensión despersonalización obtuvo un valor de .762, siendo esta aceptable.

**Tabla 22 Confiabilidad de la consistencia interna del Cuestionario factores de riesgo psicosocial del trabajo (FRP-T) y Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO)**

<b>Factor</b>	<b>Número de ítems</b>	<b>Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach</b>
<i>Condiciones en el ambiente de trabajo</i>	3	.566
<i>Carga de trabajo</i>	13	.789
<i>Falta de control sobre el trabajo</i>	7	.672
<i>Jornada de trabajo</i>	2	.693
<i>Interferencia en la relación trabajo – familia</i>	2	.589
<i>Liderazgo</i>	5	.821
<i>Relaciones en el trabajo</i>	3	.840
<i>Violencia</i>	8	.800
<i>FRP-T global</i>	43	.888
<i>Agotamiento</i>	9	.824
<i>Despersonalización</i>	9	.762
<i>Insatisfacción de logro</i>	12	.897
<i>Síndrome de Desgaste Ocupacional</i>	30	.890
<i>Ambos cuestionarios</i>	73	.909

## 11.2 Análisis inferencial

Para el análisis bivariado, se aplicó el análisis de correlación de Pearson, donde se encontró **correlación positiva** entre *edad* y *violencia* .178 ( $p=.000$ ); *antigüedad laboral* y *violencia* .155 (.002); *número de horas a la semana* y *condiciones en el ambiente de trabajo* .161 ( $p=.001$ ), *carga de trabajo* .121 ( $p=.014$ ), *interferencia en la relación trabajo-familia* .149 ( $p=.002$ ), *violencia* .134 ( $p=.006$ ) y *constructo global de factores de riesgo psicosocial* .138 ( $p=.005$ ); *número de alumnos a la semana* y *condiciones en el ambiente de trabajo* .168 ( $p=.001$ ), *falta de control sobre el trabajo* .229 ( $p=.000$ ), *liderazgo* .169 (.001), *violencia* .242 (.000) y el *constructo global factores de riesgo psicosocial* .213 (.000). Las **correlaciones negativas** encontradas fueron: *jornada de trabajo* y *edad* -.184 ( $p=.000$ ), *número de hijos* -.112 ( $p=.022$ ), *antigüedad laboral* -.126 ( $p=.011$ ), *alumnos a la semana* -.164 ( $p=.001$ ); *número de hijos* y *liderazgo* -.114 ( $p=.021$ ). (Tabla 23)

**Tabla 23 Correlaciones de variables sociodemográficas y laborales con factores de riesgo psicosocial**

<b>Variables</b>	Condiciones en el ambiente de trabajo	Carga de trabajo	Falta de control sobre el trabajo	Jornada de trabajo	Interferencia en la relación trabajo-familia	Liderazgo	Relaciones en el trabajo	Violencia	Constructo global FRP-T
<b>Edad</b>	.008	-.044	.045	<b>-.184(**)</b>	-0.45	-.011	.055	<b>.178(**)</b>	.046
<b>Número de hijos</b>	.014	-.091	-.023	<b>-.112(*)</b>	-.033	<b>-.114(*)</b>	-.017	.000	-.076
<b>Antigüedad laboral</b>	.010	-.031	.058	<b>-.126(*)</b>	.036	-.021	.044	<b>.155(**)</b>	.052
<b>Número de horas a la semana.</b>	<b>.161(**)</b>	<b>.121(*)</b>	.086	-.017	<b>.149(**)</b>	.009	.025	<b>.134(**)</b>	<b>.138(**)</b>
<b>Número de Alumnos</b>	<b>.168(**)</b>	.045	<b>.229(**)</b>	<b>-.164(**)</b>	.051	<b>.169(**)</b>	.067	<b>.242(**)</b>	<b>.213(**)</b>

\*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)    \*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Las correlaciones significativas entre variables sociodemográficas, laborales y el síndrome de desgaste ocupacional fueron las siguientes: **correlaciones positivas** entre *número de horas a la semana* y: agotamiento .099 (p= .043), despersonalización .138 (p=.005), síndrome de desgaste ocupacional .105 (.032); *número de alumnos a la semana* y: despersonalización .210 (p=.000), insatisfacción de logro .121 (p=.014) y síndrome de desgaste ocupacional .158 (p=.001). (Tabla 24)

**Tabla 24 Correlaciones de variables sociodemográficas y laborales con el síndrome de desgaste ocupacional**

<i>Variables</i>	<b>Agotamiento</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Insatisfacción de logro</b>	<b>Síndrome de Desgaste Ocupacional</b>
<i>Edad</i>	.088	.052	-.032	-.048
<i>Número de hijos</i>	-.084	-.019	-.034	-.081
<i>Antigüedad laboral</i>	-.043	.062	-.002	-.013
<i>Número de horas a la semana</i>	<b>.099(*)</b>	<b>.138(**)</b>	.060	<b>.105(*)</b>
<i>Número de Alumnos a la semana</i>	.063	<b>.210(**)</b>	<b>.121(*)</b>	<b>.158(**)</b>

\*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral) \*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 25, nos permite observar las correlaciones significativas entre los factores de riesgo psicosocial y síndrome de desgaste ocupacional, encontramos **correlaciones positivas** entre *agotamiento* y : condiciones en el ambiente de trabajo .417 (p=.000), carga de trabajo .454 (p=.000), falta de control sobre el trabajo .306 (p=.000), jornada de trabajo

.362 (p=.000), interferencia en la relación trabajo-familia .515 (p=.000), liderazgo .302 (p=.000), relaciones en el trabajo .266 (p=.000), violencia .374 (p=.000), constructo global factores de riesgo psicosocial .660 (p=.000); *despersonalización* y: condiciones en el ambiente de trabajo .307 (p=.000), carga de trabajo .211 (p=.000), falta de control sobre el trabajo .372 (p=.000), interferencia en la relación trabajo-familia .235 (p=.000), liderazgo .300 (p=.000), relaciones en el trabajo .386 (p=.000), violencia .485 (p=.000), constructo global factores de riesgo psicosocial .519 (p=.000); *insatisfacción de logro* y: condiciones en el ambiente de trabajo .385 (p=.000), carga de trabajo .313 (p=.000), falta de control sobre el trabajo .362 (p=.000), jornada de trabajo .172 (p=.000), interferencia en la relación trabajo-familia .354 (p=.000), liderazgo .310 (p=.000), relaciones en el trabajo .310 (p=.000), violencia .439 (p=.000), constructo global factores de riesgo psicosocial .635 (p=.000); *síndrome de desgaste ocupacional* y : condiciones en el ambiente de trabajo .356 (p=.000), carga de trabajo .359 (p=.000), falta de control sobre el trabajo .359 (p=.000), jornada de trabajo .207 (p=.000), interferencia en la relación trabajo-familia .403 (p=.000), liderazgo .335 (p=.000), relaciones en el trabajo .336 (p=.000), violencia .433 (p=.000), constructo global factores de riesgo psicosocial .595 (p=.000).

**Tabla 25 Correlaciones de factores de riesgo psicosocial y síndrome de desgaste ocupacional**

<i>Variables</i>	Condicione s en el ambiente de trabajo	Carga de trabajo	Falta de control sobre el trabajo	Jornada de trabajo	Interferencia en la relación trabajo-familia	Liderazgo	Relaciones en el trabajo	Violencia	Constructo global FRP-T
Agotamiento	.417(**)	.454(**)	.306(**)	.362(**)	.515(**)	.302(**)	.266(**)	.374(**)	.660(**)
Despersonalización	.307(**)	.211(**)	.372(**)	.082	.235(**)	.300(*)	.386(**)	.485(**)	.519(**)
Insatisfacción de logro	.385(**)	.313(**)	.362(**)	.172(**)	.354(**)	.310(*)	.310(**)	.439(**)	.635(**)
Síndrome de desgaste ocupacional	.356(**)	.359(**)	.359(**)	.207(**)	.403(**)	.335(*)	.336(**)	.433(**)	.595(**)

\*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral) \*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

### 11.2.1 Análisis de Varianza (ANOVA)

Con relación a las diferencias de medias significativas entre las variables sociodemográficas, laborales y factores de riesgo psicosocial, se encontraron las siguientes diferencias significativas entre, *sexo* y: condiciones en el ambiente de trabajo obteniendo una mayor media los hombres (media=1.36, IC<sub>95%</sub>=1.062–1.231, p=.005), jornada de trabajo con predominio en las mujeres (media 1.91, IC<sub>95%</sub>=1.792-2.031, p=0.012), violencia con la media más alta en mujeres (media= 1.18, IC<sub>95%</sub>=1.054-1.321, p=.013); *edad* y: jornada de trabajo obteniendo la mayor media el grupo de 20-29 años (media:2.09, p=0.12) y violencia con predominio en el grupo de edad de 50-59 años (media=1.25, IC<sub>95%</sub>=1.015–1.495, p=.004); *grado máximo de estudios* y: falta de control sobre el trabajo con predominio en los docentes que tienen doctorado (media=2.03, IC<sub>95%</sub>=1.369–3.678, p=.001), jornada de trabajo con predominio en los docentes que provienen de una normal (media=1.93, IC<sub>95%</sub>=1.795–2.084, p=.037), relaciones en el trabajo inclinándose mayormente en los docentes con doctorado (media=2.03, IC<sub>95%</sub>=1.369–3.678, p=.002), violencia con predominio en los que tienen carrera técnica (media=1.58, IC<sub>95%</sub>= -3.077–6.244 , p=.000); *turno* y: condiciones en el ambiente de trabajo con predominio en los docentes que trabajan ambos turnos (media=1.40, IC<sub>95%</sub>=1.278–1.531, p=.002), falta de control sobre el trabajo con predominio en docentes que trabajan ambos turnos (media=1.76, IC<sub>95%</sub>=1.653–1.872, p=.005) , interferencia en la relación trabajo-familia inclinándose mayormente en los docentes que trabajan doble turno (media=1.73, IC<sub>95%</sub>=1.587–1.883 p=.016), relaciones en el trabajo con predominio en los que trabajan ambos turnos (media=2.31, IC<sub>95%</sub>=2.087–2.539, p=.002) , violencia con predominio en los trabajadores que laboran ambos turnos (media=1.30, IC<sub>95%</sub>=1.158–1.444, p=.000), la dimensión despersonalización se inclina mayormente a los docentes que trabajan ambos turnos (media=2.82, IC<sub>95%</sub>=2.658–2.985, p=.004); *nivel educativo* y: condiciones en el ambiente de trabajo con predominio del nivel educativo Secundaria (media=1.31, IC<sub>95%</sub>=1.209–1.410, p=.018), falta de control sobre el trabajo obtuvo un mayor predominio a nivel secundaria (media=1.80, IC<sub>95%</sub>=1.721–1.883, p=.000), jornada de trabajo inclinándose de manera importante al nivel preescolar (media=2.40, IC<sub>95%</sub>=1.653–1.872, p=.005) , interferencia en la relación trabajo-familia

obtuvo un predominio el nivel escolar preescolar (media=1.76, IC<sub>95%</sub>=1.653–1.872, p=.005), liderazgo con predominio a nivel secundaria (media=1.45, IC<sub>95%</sub>=1.343–1.557, p=.000) , relaciones en el trabajo con una mayor media en el nivel educativo secundaria (media=2.33, IC<sub>95%</sub>=2.166–2.512, p=.000), violencia obteniendo la media más alta secundaria (media=1.29, IC<sub>95%</sub>=1.185–1.411, p=.000) , para la dimensión agotamiento se observa predominio en el nivel educativo Preescolar (media=3.40, IC<sub>95%</sub>=3.158–3.654, p=.000), la dimensión despersonalización tuvo mayor predominio en el nivel educativo Secundaria (media=2.83, IC<sub>95%</sub>=2.707–2.953, p=.000), la dimensión insatisfacción de logro la media más alta la obtuvo secundaria (media=2.04, IC<sub>95%</sub>=1.956–2.127, p=.000) y síndrome de desgaste ocupacional se observa con mayor predominio en preescolar (media=5.66, IC<sub>95%</sub>=5.26–6.06, p=.000). (Tabla 26,27)

**Tabla 26 ANOVA entre variables sociodemográficas, laborales y factores de riesgo psicosocial**

Variables	Rango	Condiciones en el ambiente de trabajo		Carga de Trabajo		Falta de control sobre el trabajo		Jornada de trabajo	
		Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%
<b>Sexo</b>	Mujer	1.14	1.06 – 1.23	2.03	1.96 – 2.10	1.62	1.54 – 1.69	1.91	1.79 – 2.03 (*)
	Hombre	1.36	<b>1.23 – 1.48(*)</b>	2.08	1.99 – 2.18	1.60	1.51 – 1.70	1.64	1.48 – 1.81
<b>Edad</b>	20-29 años	1.25	1.09-1.42	2.03	1.90 – 2.17	1.63	1.50 – 1.75	2.09	1.87 -2.31(**)
	30-39 años	1.15	1.05 -1.26	2.11	2.02 - 2.20	1.55	1.44 -1.65	1.91	1.76 -2.06
	40-49 años	1.28	1.14- 1.43	2.04	1.94 – 2.13	1.67	1.56 -1.79	1.64	1.46 -1.82
	50-59 años	1.22	1.050- 1.40	1.88	1.70 – 2.06	1.71	1.54 -1.87	1.45	1.18 -1.73
	>60 años	.889	.101 – 1.67	2.14	1.61 – 2.66	1.19	.749 – 1.63	2.08	.780 – 3.38
<b>Grado máximo de estudios</b>	C.Técnica	1.22	-2.69 – 5.13	2.10	-.317 – 4.52	1.19	.370 – 2.01	.66	-.767 – 2.10
	Normal	1.15	1.05 – 1.25	2.01	1.93 – 2.09	1.50	1.41 – 1.59	1.93	
	O.Licenciatura	1.20	1.09 – 1.31	2.01	1.91 – 2.11	1.63	1.53 - 1.73	1.77	1.79 – 2.08 (*)
	Maestría	1.34	1.17 – 1.51	2.16	1.91 – 2.27	1.80	1.67 – 1.93	1.74	1.60 – 1.94
	Doctorado	1.50	-.031 – 3.03	2.15	1.67 – 2.66	2.03	<b>.369 – 3.67 (**)</b>	1.00	1.53 – 1.95
<b>Turno</b>	Matutino	1.16	1.07 – 1.25	2.02	1.95 – 2.09	1.57	1.50 – 1.65	1.88	1.76 -2.00
	Vespertino	1.01	.795 – 1.23	1.93	1.73 – 2.13	1.44	1.23 – 1.654	1.56	1.23 -1.89
	Ambos	1.40	<b>1.27 – 1.53(*)</b>	2.14	2.05 – 2.24	1.76	<b>1.65 -1.87 (*)</b>	1.77	1.58 -1.95
<b>Nivel educativo</b>	Preescolar	1.19	1.01 -1.37	2.13	1.98 -2.29	1.53	1.30 -1.69	2.40	2.15 -2.65 (***)
	Primaria	1.09	.981 -1.207	1.97	1.88 -2.06	1.38	1.28 -1.47	1.87	1.71 -2.03
	Secundaria	1.31	<b>1.209 -1.410 (*)</b>	2.08	2.00 -2.16	1.80	<b>1.72 -1.88 (***)</b>	1.65	1.52 -1.78

\*\*\* Correlación significativa al nivel 0.001(2 colas) \*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (2 colas) \* Correlación significativa al nivel ≤ 0.05 (2 colas)

**Tabla 26 ANOVA entre variables sociodemográficas, laborales y factores de riesgo psicosocial**

Variables	Rango	Interferencia en la relación trabajo-familia		Liderazgo		Relaciones en el trabajo		Violencia	
		Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%
<b>Sexo</b>	Mujer	1.54	-2.79 -5.97	1.12	1.01 - 1.24	2.00	1.80 -2.20	1.18	1.05 - 1.32(*)
	Hombre	1.55	1.45 - 1.65	1.28	1.18 - 1.38	2.00	1.85 -2.14	.98	.895 - 1.07
<b>Edad</b>	20-29 años	1.59	1.40 -1.79	1.13	.954 -1.30	1.72	1.47 -1.97	.813	.669 - .957
	30-39 años	1.51	1.39 -1.64	1.34	1.21 -1.47	2.00	1.79 -2.20	1.03	.911 -1.15
	40-49 años	1.59	1.44 -1.74	1.19	1.06 -1.33	2.17	1.95 -2.40	1.18	1.03 -1.33
	50-59 años	1.48	1.23 -1.74	1.20	.970 -1.43	2.15	1.82 -2.48	1.25	<b>1.01 -1.49(*)</b>
	>60 años	1.08	.120 -2.04	.93	.222 -1.64	1.72	1.20 -2.23	.833	.187 -1.47
<b>Grado máximo de estudios</b>	C.Técnica	1.50	-2.69 - 5.97	.66	-.367 - 1.70	1.19	.370 - 2.01	1.58	-3.07 - 6.24
	Normal	1.58	1.45 - 1.71	1.16	1.04 -1.28	1.50	1.41 -1.59	.854	.754 - .954
	O.Licenciatura	1.44	1.31 - 1.58	1.21	1.08 - 1.34	1.63	1.53 - 1.73	1.13	.998 - 1.26
	Maestría	1.62	1.46 - 1.79	1.38	1.22 - 1.54	1.80	1.67 -1.93	1.29	1.13 - 1.46
	Doctorado	1.37	-.389 - 3.13	1.85	.766 - 2.93	2.03	<b>.369 - 3.67(*)</b>	1.43	<b>-.568 - 3.44(****)</b>
<b>Turno</b>	Matutino	1.48	1.37 - 1.59	1.21	1.11 - 1.31	1.91	1.77 -2.06	.963	.871 - 1.05
	Vespertino	1.39	1.17 - 1.62	1.02	.700 - 1.34	1.63	1.23 -2.02	.891	.644 -1.13
	Ambos	1.73	<b>1.58 - 1.88 (*)</b>	1.33	1.20 - 1.46	2.31	<b>2.08 -2.53(*)</b>	1.30	1.15 -1.44(****)
<b>Nivel educativo</b>	Preescolar	1.94	<b>1.66 - 2.21 (**)</b>	1.16	.911 -1.409	1.38	1.07 -1.68	.695	.525 - .864
	Primaria	1.41	1.27 -1.54	.948	.839 -1.057	1.73	1.57 -1.88	.822	.723 - .920
	Secundaria	1.55	1.44 -1.66	1.45	<b>1.343 -1.557(****)</b>	2.33	<b>2.16 -2.51(****)</b>	1.29	<b>1.18 - 1.41(****)</b>

\*\*\* Correlación significativa al nivel 0.001(2 colas)

\*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (2 colas)

\* Correlación significativa al nivel ≤ 0.05 (2 colas)

**Tabla 27 ANOVA entre variables sociodemográficas, laborales y síndrome de desgaste ocupacional**

Variables	Rango	Agotamiento		Despersonalización		Insatisfacción de logro		Síndrome de desgaste ocupacional	
		Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%
<b>Sexo</b>	Mujer	2.15	1.98 – 2.32	1.74	1.67 – 1.82	1.43	1.35 – 1.52	5.28	4.99 – 5.58
	Hombre	2.22	2.10 – 2.33	1.66	1.61 – 1.72	1.35	1.29 – 1.41	5.23	5.04 -5.41
<b>Edad</b>	20-29 años	3.20	3.013 – 3.40	2.54	2.34 – 2.75	2.01	1.85 -2.17	5.55	5.24 – 5.86
	30-39 años	3.06	2.90 – 3.21	2.54	2.38 – 2.71	1.91	1.80 –2.02	5.14	4.86 - 5.41
	40-49 años	2.95	2.79 – 3.11	2.68	2.50 – 2.85	1.95	1.82 –2.07	5.29	5.00 - 5.59
	50-59 años	2.95	2.69 – 3.20	2.68	2.40 – 2.96	1.91	1.73 - 2.09	5.11	4.68 – 5.54
	>60 años	2.66	1.90 – 3.42	2.12	1.17 – 3.08	1.62	1.00 –2.24	4.67	2.95 – 6.38
<b>Grado máximo de estudios</b>	C.Técnica	2.51	.203 – 4.83	2.70	1.18 – 4.22	1.80	.069 – 3.54	5.67	-.07 – 11.40
	Normal	3.04	2.91 – 3.17	2.47	2.33 – 2.60	1.89	1.79 –1.99	5.25	5.02 – 5.48
	O.Licenciatura	2.94	2.78 – 3.10	2.56	2.40 – 2.73	1.89	1.78 -2.00	5.05	4.77 – 5.32
	Maestría	3.17	2.98 – 3.37	2.81	2.60 – 3.02	2.07	1.92 -2.22	5.50	5.16 – 5.84
Doctorado	3.38	1.12 – 5.65	3.19	.692 – 5.69	2.27	.796 – 3.74	6.00	2.82 – 9.18	
<b>Turno</b>	Matutino	3.00	2.89 – 3.11	2.51	2.38 – 2.63	1.91	1.82 –2.00	5.16	4.96 – 5.36
	Vespertino	2.92	2.65 - 3.18	2.33	2.05 – 2.62	1.79	1.60 -1.99	5.03	4.51 – 5.54
	Ambos	3.16	2.99 –3.322	2.82	<b>2.65 – 2.98(*)</b>	2.02	1.91 –2.12	5.51	5.23 – 5.80
<b>Nivel educativo</b>	Preescolar	3.40	<b>3.15 -3.65 (***)</b>	2.51	2.21 -2.82	2.02	1.84 -2.21	5.66	<b>5.26 – 6.06(***)</b>
	Primaria	2.83	2.68 -2.99	2.26	2.10 -2.41	1.75	1.64 -1.87	4.78	4.53 -5.03
	Secundaria	3.09	2.98 -3.21	2.83	<b>2.70 -2.95(***)</b>	2.04	<b>1.95 -2.12(***)</b>	4.48	5.26 – 5.69

\*\*\* Correlación significativa al nivel 0.001(2 colas)

\*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (2 colas)

\* Correlación significativa al nivel ≤ 0.05 (2 colas)

Las diferencias de medias significativas entre los factores de riesgo psicosocial y síndrome de desgaste ocupacional fueron las siguientes: a niveles más altos de *agotamiento* : peores condiciones en el ambiente de trabajo ( $p=000$ ), mayores cargas de trabajo ( $p=000$ ), mayor falta de control sobre el trabajo e inexistencia capacitación ( $p=000$ ), aumentan las jornadas de trabajo extensas ( $p=000$ ), mayor interferencia en la relación trabajo-familia ( $p=000$ ), escasas de claridad de las funciones y menor liderazgo ( $p=000$ ), pésimas relaciones en el trabajo ( $p=000$ ), mayor violencia ( $p=000$ ); cuando aparecen altos niveles de *despersonalización* : peores condiciones en el ambiente de trabajo ( $p=000$ ), mayor falta de control sobre el trabajo e inexistencia capacitación ( $p=000$ ), , mayor interferencia en la relación trabajo-familia ( $p=000$ ), escasas de claridad de las funciones y menor liderazgo ( $p=000$ ), malas relaciones en el trabajo ( $p=000$ ), mayor violencia ( $p=000$ ); A mayor *insatisfacción de logro* peores son las condiciones en el ambiente de trabajo ( $p=000$ ), mayores cargas de trabajo ( $p=000$ ), mayor falta de control sobre el trabajo e inexistencia capacitación ( $p=000$ ), aumentan las jornadas de trabajo extensas ( $p=000$ ), mayor interferencia en la relación trabajo-familia ( $p=000$ ), escasas de claridad de las funciones y menor liderazgo ( $p=000$ ), pésimas relaciones en el trabajo ( $p=000$ ), mayor violencia ( $p=000$ ) (Tabla 28).

En la tabla 29, se puede observar las diferencias de medias significativas entre el constructo global de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el síndrome de desgaste ocupacional, de las cuales podemos deducir que a mayor constructo global de factores de riesgo psicosocial, más altos serán los niveles de agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y síndrome de desgaste ocupacional.

**Tabla 28 ANOVA entre factores de riesgo psicosocial y síndrome de desgaste ocupacional**

<i>Variables</i>	Rango	Condiciones en el ambiente de trabajo		Carga de Trabajo		Falta de control sobre el trabajo		Jornada de trabajo	
		Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%
<b>Agotamiento</b>	Bajo	.904	.848 – 1.03	1.82	1.74 – 1.89	1.42	1.34 – 1.50	1.56	1.43 – 1.69
	Alto	1.43	1.34 – 1.53(**)	2.23	2.16 – 2.30(**)	1.77	1.69 – 1.85(**)	2.03	1.89 – 2.16(**)
<b>Despersonalización</b>	Bajo	.963	.848 -1.07	1.94	1.85 – 2.03	1.31	1.22 –1.41	1.73	1.55 -1.91
	Alto	1.34	1.25 -1.42(**)	2.10	2.03 - 2.17	1.76	1.69 -1.83(**)	1.86	1.75 – 1.98
<b>Insatisfacción de logro</b>	Bajo	1.05	.971 – 1.13	1.90	1.83 – 1.96	1.45	1.38 – 1.52	1.72	1.60 – 1.84
	Alto	1.47	1.36 – 1.59(**)	2.28	2.20 – 2.37(**)	1.86	1.77 –1.96(**)	1.99	1.83 – 2.14
<b>Síndrome de Desgaste Ocupacional</b>	S. Desgaste "Sano"	.85	.727 - .983	1.84	1.74 – 1.94	1.25	1.14 – 1.36	1.49	1.31 - 1.67
	S. Desgaste Regular "Normal"	1.05	.914 – 1.19	1.78	1.65 – 1.90	1.58	1.46 – 1.70	1.67	1.47 -1.88
	S. Desgaste Alto "En peligro"	1.26	1.12 -1.41	2.08	1.97 – 2.18	1.59	1.47 – 1.71	2.00	1.78 -2.21
	S. Desgaste Muy Alto "Quemado"	1.51	1.40 -1.63(**)	2.31	2.27 -2.40(**)	1.89	1.79 – 1.99(**)	2.01	1.84 – 2.17(**)

\*\*\* Correlación significativa al nivel 0.001(2 colas)

\*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (2 colas)

\* Correlación significativa al nivel ≤ 0.05 (2 colas)

**Tabla 28 ANOVA entre factores de riesgo psicosocial y síndrome de desgaste ocupacional**

Variables	Rango	Interferencia en la relación trabajo-familia		Liderazgo		Relaciones en el trabajo		Violencia	
		Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%	Media	IC 95%
<b>Agotamiento</b>	Bajo	1.17	1.06 – 1.27	.997	.893 – 1.01	1.65	1.50 – 1.80	.753	.665 – .841
	Alto	1.84	1.74 – 1.95(**)	1.42	1.31 – 1.52	2.28	2.12 – 2.45(**)	1.29	1.18 – 1.40(**)
<b>Despersonalización</b>	Bajo	1.31	1.15-1.47	.957	.826 – 1.08	1.47	1.30 – 1.65	.62	.534 - .713
	Alto	1.66	1.57 -1.75(**)	1.37	1.28 – 1.46	2.26	2.12 -2.41(**)	1.26	1.17 – 1.36(**)
<b>Insatisfacción de logro</b>	Bajo	1.34	1.24 – 1.44	1.04	.949 – 1.13	1.71	1.58 – 1.84	.803	.727 – .880
	Alto	1.87	1.74 – 1.99(**)	1.53	1.41 – 1.65	2.45	2.25 – 2.65(**)	1.44	1.31 – 1.57(**)
<b>Síndrome de Desgaste Ocupacional</b>	S. Desgaste Bajo "Sano"	1.03	.882 – 1.17	.878	.733 – 1.02	1.46	1.25 – 1.68	.599	.496 - .701
	S. Desgaste Regular "Normal"	1.32	1.18 – 1.46	1.10	.954 – 1.25	1.85	1.63 – 2.06	.933	.786 -1.08
	S. Desgaste Alto "En peligro"	1.75	1.56 -1.95	1.19	1.02 – 1.35	1.87	1.65 – 2.09	.915	.780 – 1.04
	S. Desgaste Muy Alto "Quemado"	1.88	1.75 -2.01(**)	1.57	1.45 – 1.70(**)	2.54	2.33 – 2.76 (**)	1.52	1.38 – 1.65(**)

\*\*\* Correlación significativa al nivel 0.001(2 colas)

\*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (2 colas)

\* Correlación significativa al nivel  $\leq 0.05$  (2 colas)

**Tabla 29 Diferencia de medias entre constructo global de factores de riesgo psicosocial y síndrome de desgaste ocupacional**

Variables	Rango	Constructo Global Factores de Riesgo Psicosocial	
		Media	IC 95%
<b>Agotamiento</b>	Bajo	1.34	1.29 – 1.40
	Alto	1.81	1.75 – 1.87 (***)
<b>Despersonalización</b>	Bajo	1.34	1.27-1.41
	Alto	1.73	1.67 -1.79 (***)
<b>Insatisfacción de logro</b>	Bajo	1.41	1.37 – 1.46
	Alto	1.90	1.82 – 1.972(***)
<b>Síndrome de Desgaste Ocupacional</b>	S. Desgaste Bajo “Sano”	1.25	1.18–1.32
	S. Desgaste Regular “Normal”	1.44	1.35–1.53
	S. Desgaste Alto “En peligro”	1.59	1.51-1.67
	S. Desgaste Muy Alto “Quemado”	1.94	<b>1.87-2.01 (***)</b>

\*\*\* Correlación significativa al nivel 0.001(2 colas)    \*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (2 colas)

\* Correlación significativa al nivel  $\leq 0.05$  (2 colas)

## 11 Discusión

---

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar los factores de riesgo psicosocial del trabajo asociados a las dimensiones y el constructo global del Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes de educación básica. El estudio de esta relación es relevante para esta población debido a que los docentes constituyen un grupo particularmente vulnerable debido a que la labor docente se configura como una actividad de alto compromiso humano y social. Más allá de la mera transmisión del legado de conocimientos de una generación a otra, la educación debe ser comprendida como aporte fundamental en la formación integral de lo más importante que tiene una sociedad, el ser humano. La vocación y el rol social del docente tienden a no ser valoradas ni respaldadas de manera efectiva y justa por parte del estado y el contexto nacional, son diversas las actitudes sociales que denigran la profesión, generando situaciones de conflicto y ansiedad que el docente debe sobrellevar, asimilar o de alguna manera canalizar.

Las precarias condiciones salariales, las carencias en infraestructura, medios y materiales, y la falta de acceso a tecnologías educativas no son condiciones saludables para el desarrollo de tan importante actividad. El clima relacional con los colegas, con la dirección y el contexto educativo en general, muchas veces no es de lo mejor, generando un contexto retroalimentario en donde la calidad de vida y las relaciones sociales expresan diversas situaciones del conflicto, que no aportan al proceso educativo.(41) Todos estos factores han desencadenado en el docente que la vivencia en su profesión sea negativa, llenos de insatisfacción y malestar, desmotivados para su función y emocionalmente exhaustos, dando paso a alteraciones en su salud mental, como el síndrome de desgaste ocupacional, conocido también como síndrome de Burnout.

La detección y evaluación de dicho síndrome resulta prioritaria, por lo que no resulta extraño encontrar una variedad amplia de instrumentos para su medición. El pronunciamiento ha sido unánime en cuanto que el Maslach Burnout Inventory (MBI) es el más utilizado, a decir de algunos, hasta en 90% de la investigación generada en este tema(39), sin embargo en este último se han encontrado inconsistencias psicométricas, con un alfa de despersonalización de .42 y valores de asimetría por encima del criterio establecido de +/-1 en despersonalización y

realización personal en el trabajo.(36) Para este estudio se utilizó la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional, dicha escala está conformada con 30 afirmaciones, acompañadas por una escala de tipo Likert, estructurada a partir de las tres dimensiones, (Agotamiento, Despersonalización e Insatisfacción de logro) ,posteriormente se aplicaron alfas de Cronbach de cada una de las dimensiones obteniendo para agotamiento un alfa de .789, para despersonalización .774, para insatisfacción de logro.862 y el constructo de las tres dimensiones un alfa de .891.

Zavala et al (2014) realizaron un estudio con 328 docentes de educación secundaria de instituciones públicas, con el objetivo de conocer las propiedades psicométricas de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional, encontrando por medio de la correlación ítem-tes una validez de constructo que oscila entre .212 a .627 en varones y .213 a .596 en mujeres, además obtuvo un coeficiente de correlación de Cronbach para el constructo de las tres dimensiones de .924 para hombres y .927 para mujeres.(42) Dichos resultados, resultan similares a los obtenidos de la consistencia interna de este estudio (agotamiento: .824, despersonalización: .762, insatisfacción de logro: .897 y el constructo de las tres dimensiones con un alfa de .890).

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se utilizó la Guía de Referencia II, tomada de la NOM-035-STPS-2016 Factores de Riesgo Psicosocial, identificación y prevención. La guía consta de 46 ítems, aunque para fines de este estudio se eliminaron los 3 últimos ítems (dimensión 19), debido a que esas preguntas no aplicaban para la población de estudio. Son respuesta tipo Likert, que van de siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. Identifica ocho dominios: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo y violencia.

Los resultados de la presente investigación mostraron la presencia del síndrome de desgaste en el 70% de los docentes de preescolar, cifra menor a la encontrada por Galván (2010)<sup>(9)</sup> del 88%, esta elevada presencia del síndrome, debido a que a este nivel acuden los pequeños entre 3 y 6 años de edad, es el inicio de los procesos formales del individuo, es una etapa intermedia es una etapa intermedia entre el hogar y la escolarización, se pudiera considerar como la puerta de entrada del niño a los procesos sociales. Entre las actividades que se

realizan en el jardín están las destinadas a facilitar el alejamiento paulatino del hogar y el desarrollo de habilidades que permitan al niño convivir con personas ajenas al círculo familiar. Se esperaría que las docentes, por el tipo de actividades que realizan, presentaran con menos problemas emocionales, pero los resultados son todo lo contrario.

Un aspecto importante para el desarrollo armónico del niño en las áreas social, intelectual, afectiva, corporal y emocional es el proporcionarles cariño y enseñarles a dar afecto. Un docente agotado emocionalmente tendrá serias dificultades para dar respuesta a esta necesidad, como puede estar ocurriendo con las participantes en este estudio ya que el 70% presentaron agotamiento emocional alto y 66% presentaron despersonalización alta, esto es, que manifiestan un trato duro y cínico con las personas con las cuales trabajan, en este caso con los menores. Todos estos datos nos llevan a pensar que el trabajo que realiza el docente de nivel preescolar es sumamente demandante ya que aunque se consideraría que el trato con niños pequeños genera menor estrés, el hecho de realizar actividades con alumnos que requieren de mayor atención y supervisión para desarrollar cada una de las acciones dentro de los centros educativos, y al mismo tiempo, el tener más responsabilidad en cuanto a normar ciertas conductas en el pequeño como su refrigerio, el riesgo de accidentes durante las actividades, el control de sus necesidades fisiológicas, entre otras, puede llevarlos a un estrés crónico y de éste al síndrome de desgaste ocupacional.

En lo relativo a la presencia del síndrome de desgaste ocupacional en maestros de educación primaria, en nuestra población obtuvimos una prevalencia del 45%, prevalencia similar a la de Fernández (2008)(40) con maestros peruanos en el mismo nivel educativo (43.2%); encontramos prevalencias que difieren con las de nuestro estudio, tal es el caso de la prevalencia reportada por Aldrete et al. (2003)(35) con una presencia del síndrome del 80%, León (2008)<sup>(7)</sup> con una prevalencia del 52.6% en docentes del mismo nivel y Rionda (2012)(37) con prevalencia del 69%. En este estudio para la dimensión agotamiento, el 45% se encontró en nivel alto, el 54% en nivel alto de despersonalización y finalmente para la Insatisfacción de logro el 26% presentó niveles altos, estos resultados difieren a los encontrados por Unda (2008)(36) en el mismo nivel educativo, al obtener resultados menores. Aldrete (2003)(35) en su estudio con docentes del mismo nivel obtuvo un agotamiento más alto, que el de nuestro estudio (63.85%) y la despersonalización (49.8%) e insatisfacción de

logro (19.9%) se encontraron semejantes a los de nuestro estudio. La investigación de Rionda (2012)(37) difiere igualmente en la dimensión agotamiento con una prevalencia del 82% y en la dimensión insatisfacción de logro con una prevalencia del 85%; la dimensión despersonalización fue similar a la de nuestro estudio (50%).

Para los docentes del nivel Secundaria se obtuvo una prevalencia del Síndrome del 70%. Se encontraron datos menores a lo reportado por Aldrete (2008)<sup>(8)</sup> en docentes del mismo nivel en Guadalajara (80%), al mismo tiempo Fernández (2008) obtuvo una prevalencia del 36.6% en maestros peruanos. Salgado <sup>(8)</sup> argumenta que es más frecuente el síndrome en docentes de secundaria que en los maestros de primaria, tal vez por la etapa de adolescencia que viven los alumnos y que demanda mayor vinculación afectiva, la naturaleza institucional de la escuela secundaria, el conflicto de roles profesor-alumno, actitudes desafiantes de los alumnos, conductas agresivas, entre otros.

Son muchos los estudios que centran su atención en el análisis de variables demográficas y su relación con el estrés y el Síndrome de Desgaste Ocupacional. La mayoría de ellos encuentra pequeños porcentajes significativos de varianza en diversas subescalas que evalúan síndrome de desgaste, pero para gran parte de estas variables encontramos resultados contradictorios entre los distintos autores; su abordaje rara vez es experimental, ni longitudinal.

En cuanto al sexo, Maslach (1982) señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres (Unda, 2008); sin embargo, Arias (2013) y Almeida (2015) coinciden que hay una mayor incidencia de las dimensiones Agotamiento y Despersonalización entre los hombres en comparación con las mujeres. Unda et al. (2008)(36) menciona haber encontrado que los hombres presentaron menor ilusión por el trabajo que las mujeres. Pero, sin lugar a duda, siguen siendo una mayoría los autores que no encuentran evidencia suficiente de diferencias significativas respecto a la variable sexo, como en este estudio, que no se encontró significancia estadística con ninguna variable sociodemográficas. La ausencia de la relación entre estas variables, podría explicarse por el hecho de que las características propias de los docentes que son externas a su labor, como el número de hijos, la edad y el sexo, han sufrido transformaciones sociales importantes, de manera que los roles

cada vez van siendo más compartidos entre hombres y mujeres, la cantidad de hijos cada vez es menor y el rango de edad para el trabajo cada vez es más amplio, semejante a lo encontrado por Moriana y Herruzo (2004)(34) en su metaanálisis donde se muestra resultados poco concluyentes sobre esta asociación; por lo cual se llega a la conclusión de que probablemente el síndrome de desgaste tiene más relación con las variables organizacionales que con las características propias del sujeto.

Para las tres dimensiones (agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro) y el constructo síndrome de desgaste ocupacional se obtuvo correlación significativa con el número de horas que imparten a la semana. Sin embargo, Hermosa (2006)(43) en su estudio con docentes de primaria y secundaria, Colombia, menciona que no encontró relación entre estas variables.

Para las variables edad y número de hijos con las dimensiones del síndrome y el constructo del Síndrome, no se encontró relación significativa, que coincide con lo mencionado por Arias (2013)(44) en su estudio con docentes peruanos de educación básica.

La relación con los niveles que presentan los docentes de despersonalización de acuerdo con el número de jornadas que tienen es otra variable significativa de nuestro estudio, esta relación coincide con el estudio realizado por Aldrete et al. (2003)(35), (2008)<sup>(8)</sup> con docentes mexicanos de nivel primaria y secundaria.

Para el nivel educativo preescolar, se encontraron las siguientes prevalencias: para el factor “condiciones en el ambiente de trabajo” el 38% presenta nivel nulo, el 34% nivel bajo, 22% nivel medio, 4% niveles altos y 2% niveles muy altos; para el factor de riesgo “carga de trabajo”: el 2% presenta nivel nulo, el 2% nivel bajo, 4% nivel medio, 18% niveles altos y 74% niveles muy altos; para el factor “falta de control sobre el trabajo” el 4% presentan nivel nulo, el 20% nivel bajo, 22% nivel medio, 34% niveles altos y 20% niveles muy altos; para la “jornada de trabajo” el 4% nivel bajo, 16% nivel medio, 42% niveles altos y 38% niveles muy altos; para el factor “interferencia en la relación trabajo-familia” las prevalencias encontradas fueron del 2% presentan nivel nulo, el 4% nivel bajo, 46% nivel medio, 28% niveles altos y

20% niveles muy altos; para el factor “liderazgo” el 28% presentan nivel nulo, el 16% nivel bajo, 18% nivel medio, 28% niveles altos y 10% niveles muy altos; el factor “relaciones en el trabajo” se distribuyó de la siguiente manera: el 60% presentan nivel nulo, el 26% nivel bajo, 12% nivel medio, 0% niveles altos y 2% niveles muy altos y finalmente para el factor de riesgo “violencia” el 70% presentan nivel nulo, el 14% nivel bajo, 4% nivel medio, 6% niveles altos y 6% niveles muy altos. Galván (2010) <sup>(9)</sup>, realiza una investigación con el objetivo de detectar la presencia de factores de riesgo psicosocial en docentes de preescolar, utilizando la Escala de Factores Psicosociales Laborales de Silva Noemí (2004), esta investigación difiere significativamente con nuestra investigación ya que los factores que coinciden con los de ésta investigación, como las “cargas de trabajo”, las “condiciones del lugar de trabajo” “exigencias laborales”, “papel del académico y desarrollo de la tarea” e “interacción social y aspectos organizacionales” en el estudio de Galván se pueden observar con prevalencias en nivel nulo o prevalencias menores a las encontradas en este estudio.

En el caso de Primaria, se encontraron las siguientes prevalencias: para el factor “condiciones en el ambiente de trabajo” el 27.1% presenta nivel nulo, el 35% nivel bajo, 24.8% nivel medio, 10.3% niveles altos y 22.8% niveles muy altos; para el factor de riesgo “carga de trabajo”: el 2.3% presenta nivel nulo, el 2.3% nivel bajo, 11.7% nivel medio, 15.4% niveles altos y 68.2% niveles muy altos; para el factor “falta de Control sobre el Trabajo” el 3.3% presentan nivel nulo, el 8.4% nivel bajo, 19.2% nivel medio, 23.4% niveles altos y 45.8% niveles muy altos; para la “jornada de trabajo” el 12.1% nivel nulo, 5.1% nivel bajo, 34.6% nivel medio, 34.1% niveles altos y 14% niveles muy altos; para el factor “interferencia en la relación trabajo-familia” las prevalencias encontradas fueron del 7% presentan nivel nulo, el 8.4% nivel bajo, 42.1% nivel medio, 36.4% niveles altos y 6.1% niveles muy altos; para el factor “liderazgo” el 11.2% presentan nivel nulo, el 14% nivel bajo, 29.4% nivel medio, 24.8% niveles altos y 20.6% niveles muy altos; el factor “relaciones en el trabajo” se distribuyó de la siguiente manera: el 25.2% presentan nivel nulo, el 35% nivel bajo, 22.9% nivel medio, 11.2% niveles altos y 5.6% niveles muy altos y finalmente para el factor de riesgo “violencia” el 33.2% presentan nivel nulo, el 16.8% nivel bajo, 17.8% nivel medio, 10.7% niveles altos y 21.5% niveles muy altos. León (2008) <sup>(7)</sup>, realizó un estudio de los factores psicosociales y el síndrome de desgaste ocupacional en docentes de educación primaria, utilizó la Escala de factores psicosociales

laborales de Silva Noemí (2004), esta investigación encontró alto carga de trabajo” con un 91%, factor con prevalencia similar a ala de nuestro estudio (95%); “contenido y características de la tarea” resultando que el 73.3% de profesores tienen exposición a este factor psicosocial. “papel del académico y desarrollo de la carrera” con un 84.5 % con exposición, dicho porcentaje similar al de esta investigación (88.4%); “remuneración del rendimiento” con un 90 % de los maestros expuestos. “condiciones del lugar de trabajo” con un 56.8% de docentes expuestos (similar a la de nuestro estudio con 58%). ” exigencias laborales” con un 86.9% de profesores expuestos a este tipo de factor.

Y el 45% de los docentes aparecen con factores negativos de “interacción social y aspectos organizacionales”, este último factor también es similar con el de nuestro estudio con una prevalencia de 39.7%

En el nivel educativo secundaria, se encontraron las siguientes prevalencias: “condiciones en el ambiente de trabajo” el 27.1% presenta nivel nulo, el 35% nivel bajo, 24.8% nivel medio, 10.3% niveles altos y 2.8% niveles muy altos; para el factor de riesgo “carga de trabajo”: el 2.3% presenta nivel nulo, el 2.3% nivel bajo, 11.7% nivel medio, 15.4% niveles altos y 68.2% niveles muy altos; para el factor “falta de control sobre el trabajo” el 3.3% presentan nivel nulo, el 8.4% nivel bajo, 19.2% nivel medio, 23.4% niveles altos y 45.8% niveles muy altos; para la “jornada de trabajo” el 12.1% nivel nulo, 5.1% nivel bajo, 34.6% nivel medio, 34.1% niveles altos y 14% niveles muy altos; para el factor “interferencia en la relación trabajo-familia” las prevalencias encontradas fueron del 7% presentan nivel nulo, el 8.4% nivel bajo, 42.1% nivel medio, 36.4% niveles altos y 6.1% niveles muy altos; para el factor “liderazgo” el 11.2% presentan nivel nulo, el 14% nivel bajo, 29.4% nivel medio, 24.8% niveles altos y 20.6% niveles muy altos; el factor “relaciones en el trabajo” se distribuyó de la siguiente manera: el 25.2% presentan nivel nulo, el 35% nivel bajo, 22.9% nivel medio, 11.2% niveles altos y 5.6% niveles muy altos y finalmente para el factor de riesgo “violencia” el 33.2% presentan nivel nulo, el 16.8% nivel bajo, 17.8% nivel medio, 10.7% niveles altos y 21.5% niveles muy altos. Aldrete (2008)(8), realizaron un estudio de los factores psicosociales y el síndrome de desgaste ocupacional en docentes de educación secundaria, dicha investigación obtuvo datos similares a los nuestros en los factores: cargas de trabajo (87.2%), papel del académico y desarrollo de la carrera (83.8%), interacción social y aspectos organizacionales (57%), el

factor de condiciones del lugar trabajo obtuvo una prevalencia de 74.6%, cifra mucho mayor a la obtenida en nuestro estudio (37.9%).

Aldrete et al. (2008)<sup>(8)</sup>, encontraron las siguientes relaciones entre los factores de riesgo: El contenido y características de la tarea que el docente realiza, lo llevan a agotarse emocionalmente. El docente reporta exigencias laborales problemas con la interacción social, con las condiciones de trabajo, enfrenta problemas con el comportamiento de sus alumnos, la demanda de atención por parte de estos y la cantidad de alumnos que atiende. La despersonalización se asoció con las condiciones del lugar de trabajo, contenido y características de la tarea, interacción social y aspectos organizacionales. La baja realización personal se relacionó con la interacción social y aspectos organizacionales. Los datos que se encontraron en este estudio fueron los siguientes: Para agotamiento se encontró correlación con los factores condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia y constructo global de factores de riesgo psicosocial. Para la dimensión despersonalización se obtuvieron correlaciones con: condiciones en el ambiente de trabajo, falta de control sobre trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia y constructo global de factores de riesgo psicosocial. Y finalmente para la dimensión insatisfacción de logro se correlacionó con: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia y constructo global de factores de riesgo psicosocial. Para el constructo Síndrome de Desgaste Ocupacional se encontraron correlaciones con: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia y constructo global de factores de riesgo psicosocial.

## Conclusiones

---

El objetivo general de a presente investigación fue determinar los factores de riesgo psicosocial del trabajo que están asociados a cada una de las dimensiones y el constructo global del Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes de educación básica. La presente investigación, cobra importancia y relevancia al considerar la realización de una evaluación de los factores de riesgo psicosocial con la nueva norma oficial 035 y la confirmación de la existencia del Síndrome de desgaste ocupacional en los docentes.

Se concluye que los docentes presentan altas prevalencias del síndrome Preescolar con 70%, Primaria con 45% y Secundaria con 62%. La prevalencia más alta del constructo global de los factores de riesgo psicosociales la obtuvo secundaria con el 59%, Preescolar (38%) y Primaria (26%) obtuvieron un nivel de riesgo medio.

En cuanto a las hipótesis “los docentes que tienen mayor antigüedad laboral, mayor número de horas frente a grupo, mayor número de escuelas en las que labora y mayor número de alumnos, presentarán un riesgo alto de factores de riesgo psicosocial.” y “Los docentes que tienen mayor antigüedad laboral, mayor número de horas frente a grupo, mayor número de escuelas en las que labora y mayor número de alumnos, presentarán el síndrome de desgaste ocupacional., se confirma todo lo antes dicho a excepción de la antigüedad laboral de la cual no se obtuvo una relación estadísticamente significativa.

Se confirma también, la hipótesis que a mayor número de horas a la semana, mayor número de alumnos a la semana, condiciones deficientes en el ambiente de trabajo, aumento de cargas de trabajo, mayor falta de control sobre el trabajo e inexistencia capacitación, jornada de trabajo extensas, mayor interferencia en la relación trabajo-familia, escasas de claridad de las funciones y menor liderazgo, pésimas relaciones en el trabajo, y mayor violencia, existe una mayor probabilidad de padecer el síndrome de desgaste ocupacional.

## Limitaciones y sugerencias

- Esta investigación cuenta con las limitaciones propias de un estudio transversal, donde no podemos establecer una asociación causal, se reconoce la presencia de sesgos de información, ya que fueron encuestas auto aplicadas y no se tiene la certeza si la información proporcionada sea 100% verídica debido a la desconfianza de los maestros a contestar los cuestionarios, por su descontento con las políticas educativas del gobierno o por las implicaciones laborales y políticas que los maestros sospechan pueda haber, a pesar de la indicación por parte del equipo de investigación de que son estudios científicos que no son auspiciados por las autoridades y que los resultados son confidenciales y con fines estadísticos.
- Otra limitación del presente estudio fue la obtención de la muestra, debido a que no se pudo obtener de manera aleatorizada.
- Se presentaron algunos impedimentos para poder entregar los resultados personalmente a los docentes y directivos.
- Se recomienda la realización de estudios longitudinales para medir el síndrome de desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial para poder comprobar los niveles de estos a través del tiempo, lo cual permitiría establecer causas-consecuencias sobre ambos temas.
- En estudios posteriores es necesario incluir variables de personalidad para considerar un modelo integral. Así mismo, incluir elementos protectores o amortiguadores de los FRP-T y del SDO. También es necesario incluir síntomas físicos e impactos en la organización.
- Se recomienda la promoción de la Psicología de la salud ocupacional en las escuelas, para que estas permitan la investigación y el diagnóstico de problemas organizacionales y así lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

## Bibliografía

---

1. Unda S, Uribe F, Jurado S, García M, Tovalín H, Juárez A. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *J Work Organ Psychol* [Internet]. 2016;32(2):67–74. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>
2. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* [Internet]. 2012;29(2):237–41. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22858772>
3. Organización Internacional del Trabajo Ginebra. Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. 1984;18–24. Disponible en: [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf)
4. The National Institute for Occupational Safety and Health. The changing organization of work and the safety and health of working people. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2002;45(1):43. Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/>
5. Rodríguez Guzman Lucía; Cuenca, Ricardo; Fabara Garzón, Eduardo; Kohen, Jorge; Parra, Manuel; Tomasina F. Condiciones de trabajo y salud docente. 2005. 139-172 p.
6. Pando M, Castañeda J, Gregoris M, Marín A, Ocampo L, Navarrete RM. Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac , Guadalajara , México. *Rev Salud en Tabasco*. 2006;12:523–9.
7. León S, Matsui OJ, Aranda C, León M del C. Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de educación básica del estado de Jalisco. *Foro las Am en Investig sobre Factores Psicosoc*. 2008;
8. Aldrete, Maria Guadalupe; Gonzalez, Jaqueline; Preciado M de L. Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica ( secundaria ) de la zona metropolitana de Guadalajara , México. *Rev Chil Salud Pública*. 2008;12(1):18–25.
9. Galvan MG, Aldrete MG, Preciado L, Medina S. Factores psicosociales y síndrome Burnout en docentes de nivel preescolar de una zona de Guadalajara, México. *Rev Educ y Desarro*. 2010;5–11.
10. Gomes, R.A.; Montenegro, N.; Peixoto AM. Stresse ocupacional no ensino: um estudo com professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Psicol y Soc* [Internet]. 2010;22:587–97. Disponible en: [10.1590/1413-82712014019002011%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=98578623&lang=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=98578623&lang=es&site=ehost-live)
11. Blanch, Josep; Sahagún M, Cervantes G. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Rev Psicol del Trab y las Organ* [Internet]. 2010;26(3):175–89. Disponible en: <http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=3000&numero=20101223115448093000>
12. Artazcoz L, Molinero E. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Arch Prevención Riesgos Laborales*. 2004;7(4):134–42.
13. Meliá JL et al. Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. *Perspect Interv en Riesgos Psicosoc Eval Riesgos* [Internet]. 2006;13–36. Disponible en: <http://www.uv.es/melajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>
14. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. *D Of la Fed* [Internet]. 2014;67–135. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
15. Secretaria de G. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención [Internet]. *Diario Oficial de la Federación*. 2018 [citado el 21 de noviembre de 2018]. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
16. Sanchez F. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. *Faacadad Psicol*. 2011;
17. Organización Internacional del trabajo (OIT). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. 2016;1–62.
18. Gil-Monte PR. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. 1997;
19. Gil Monte P. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés

- laboral o enfermedad de Tomás? Rev Psicol del Trab y las Organ. 2003;19:181–97.
20. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad. 2010;112:1–40.
  21. Gil Monte. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). An Psicol. 2005;21:345–6.
  22. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annu RevPsychology. 2001;397–422.
  23. Fernández ME. Estrés percibido , estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería : su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional. Tesis Dr [Internet]. 2009;1–474. Disponible en: <http://mobile.buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, MARÍA ELENA.pdf?sequence=1>
  24. Otero López JM. Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria. 2012. 192-196 p.
  25. Buzzeti M. Tesis Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores, Chile. Universidad de Chile; 2005.
  26. Psicosociales OPR. Guía sobre el Síndrome de Quemado (Burnout). 2006;
  27. Darrigrande, José Luis; Durán K. Síndrome de Burnout y sintomatología depresiva en profesores:Relación entre Tipo de Docencia y Género en Establecimientos Educativos Subvencionados de Santiago de Chile. Rev Iberoam sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educ. 2012;10(3):73–87.
  28. Aranda C. El Síndrome de Burnout o de Quemarse en el Trabajo: Un conflicto en la salud de los profesionales. Rev Investig en Psicol. 2011;14:271–6.
  29. Olivares V, Gil-Monte P. Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del “Maslach Burnout Inventory” MBI. Rev Cienc y Trab. 2009;11(33).
  30. Gil Monte Pedro NCV. Estructura Factorial del Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en Maestros Mexicanos de Educación Primaria. Rev Mex Psicol. 2011;28:75–84.
  31. Uribe Prado J. Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout). 2009. 1-98 p.
  32. Instituto Nacional de Geografía e Informática. Estadísticas A PROPÓSITO DEL 15 DE MAYO. 2015;1–22.
  33. Durand JA. La Salud y el Trabajo Docente en México: Una aproximación para su estudio. En: Psicología y ciencias sociales Extensión temática.
  34. Moriana, Juan Antonio; Herruzco J. Estrés y burnout en profesores. Int J Clin Heal Psychol [Internet]. 2004;4(3):597–621. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=990187&info=resumen&idioma=ENG>
  35. Aldrete María Guadalupe; Manuel Pando; Carolina Aranda. Síndrome de Burnout en maestros de educación básica , nivel primaria de Guadalajara. Investig en salud. 2003;V.
  36. Unda S, Sandoval JI, Gil-Monte P. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. Inf Psicológica. 2008;53–63.
  37. Rionda A, Mares MG. Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. Lat Am J Behav Med. 2012;2(1):43–50.
  38. Aldrete MG, Vazquez LN, Aranda C, Contreras MI, Oramas A. Factores Psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. Rev Cuba Salud y Trab. 2012;13(01):19–26.
  39. Juárez A, Idrovo AJ, Camacho A, Placencia O. Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. Salud Ment. 2014;37(2):159–76.
  40. Fernández Arata M. Burnout , Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos : Tres Estudios Fáticos. Cienc y Trab. 2008;
  41. Cardozo LA. El estrés en el profesorado Stress in teachers. Reflexiones en Psicol [Internet]. 2016;(2223–3033):75–98. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a06.pdf)
  42. Zavala CastilloJhonatan Alexis. Propiedades psicométricas de la escala de desgaste ocupacional en docentes de secundaria de Trujillo. Tesis para Licenciatura Psicol Univ César Vallejo. 2014;
  43. Hermosa Rodríguez A. Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. Rev Colomb Psicol. 2006;15:81–9.

44. Arias WL, Jiménez NA. Educación Básica Regular de Arequipa. Educación. 2013;XXII:53–76.

## ANEXOS

### 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DEPENDIENTE:

SINDROME DE DESGASTE OCUPACIONAL

NOMBRE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>Síndrome de Desgaste Ocupacional</b></p>	<p>Respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional.</p>	<p>Para este estudio se tomará como Síndrome de Desgaste Ocupacional, las puntuaciones obtenidas por la aplicación del cuestionario de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.</p>	<p>✓ Fase 1 (Suma = 3) Desgaste Ocupacional Bajo "Sano"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agotamiento Bajo =1</li> <li>○ Despersonalización Bajo =1</li> <li>○ Insatisfacción del logro Baja =1</li> </ul> <p>✓ Fase 2 (Suma = 4) Desgaste Ocupacional Regular "Normal"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agotamiento Bajo = 1</li> <li>○ Despersonalización Alto = 2</li> <li>○ Insatisfacción del logro Baja=2</li> </ul> <p>✓ Fase 3 (Suma = 5 o 6) Desgaste Ocupacional "En Peligro"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agotamiento Alto = 3</li> <li>○ Despersonalización Baja = 1</li> <li>○ Insatisfacción del logro Baja =1</li> </ul> <p>✓ Fase 4 (Suma = 7) Desgaste Ocupacional Muy Alto "Quemado"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agotamiento Alto = 3</li> <li>○ Despersonalización Alta = 2</li> <li>○ Insatisfacción del logro Alta =2</li> </ul>	<p>Cualitativa ordinal</p>

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES (CONTROL O ANTECEDENTES)

NOMBRE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE
<b>Edad</b>	Años completos cumplidos que van de la fecha de nacimiento del individuo a la fecha actual.	Pregunta sociodemográfica del cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20-29 años</li> <li>✓ 30-39 años</li> <li>✓ 40-49 años</li> <li>✓ 50-59 años</li> <li>✓ &gt; 60 años</li> </ul>	Cuantitativa discreta
<b>Sexo</b>	Conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos.	Pregunta sociodemográfica del cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hombre</li> <li>✓ Mujer</li> </ul>	Cualitativa Nominal (Dicotómica)
<b>Estado civil</b>	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Pregunta sociodemográfica del cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Soltero</li> <li>✓ Casado</li> <li>✓ Unión libre</li> <li>✓ Divorciado</li> <li>✓ Viudo</li> </ul>	Cualitativa Nominal. (Politémica)
<b>Número de hijos</b>	Número total de individuos respecto de su madre o padre.	Pregunta sociodemográfica del cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1</li> <li>✓ 2</li> <li>✓ 3</li> <li>✓ 4 o más</li> </ul>	Cuantitativa discreta
<b>Escolaridad</b>	Se definirá de acuerdo al último grado de estudios alcanzado; en caso de que el trabajador no haya concluido por completo algún grado de estudios se denominará el grado terminado.	Pregunta sociodemográfica del cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Preparatoria</li> <li>✓ Normal</li> <li>✓ Otra Licenciatura</li> <li>✓ Maestría</li> <li>✓ Doctorado</li> </ul>	Cualitativa Ordinal

VARIABLES INDEPENDIENTES

NOMBRE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE
<b>Horas frente a grupo a la semana</b>	Se definirá de acuerdo con el total de horas que imparte a la semana,	Pregunta laboral del cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 11-20 horas</li> <li>✓ 21-30 horas</li> <li>✓ 31-40 horas</li> <li>✓ 41-50 horas</li> </ul>	Cuantitativa discreta

	sumando sus centros de trabajo.			
<b>Antigüedad en la docencia</b>	Años que ha pasado laborando como docente.	Pregunta laboral del cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1-10 años</li> <li>✓ 11 -20 años</li> <li>✓ 21 – 30 años</li> <li>✓ &gt;31 años</li> </ul>	Cuantitativa Discreta
<b>Número de escuelas en las que labora.</b>	Número de escuelas a las que asiste a dar clases.	Pregunta laboral del cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1</li> <li>✓ 2</li> <li>✓ 3</li> </ul>	Cuantitativa Discreta
<b>Número de alumnos a la semana</b>	Número de alumnos a los que imparte clase en toda la semana y en ambos turnos	Pregunta laboral del cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1-100 alumnos</li> <li>✓ 101- 200 alumnos</li> <li>✓ 201- 300 alumnos</li> <li>✓ 301-400 alumnos</li> <li>✓ 401- 500 alumnos</li> </ul>	
<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	Todas las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por un lado, y por otro las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud y en el rendimiento.	Puntuación obtenida por la aplicación de cuestionario de la NOM 035. Ítems del 14-56	<b>Factores de riesgo psicosocial</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;20 = Nulo</li> <li>✓ 20 – 44 = Bajo</li> <li>✓ 45 – 69 = Medio</li> <li>✓ 70 – 89 = Alto</li> <li>✓ ≥ 90 = Muy Alto</li> </ul>	Cualitativa Ordinal
<b>Categoría:</b> Ambiente de trabajo.  <b>Dominio:</b>	Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es	Puntuación obtenida por la aplicación de cuestionario de la NOM 035.	Ambiente de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;3 = Nulo</li> <li>✓ 3 – 4 = Bajo</li> <li>✓ 5 – 6 = Medio</li> <li>✓ 7 – 8 = Alto</li> <li>✓ ≥ 9 = Muy Alto</li> </ul>	Cualitativa ordinal

Condiciones en el ambiente de trabajo.	decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.	Ítems del 14-16		
<p><b>Categoría:</b> Factores propios de la actividad.</p> <p><b>Dominio:</b> Carga de trabajo.</p> <p>Falta de control sobre el trabajo.</p>	<p>Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajador impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.</p> <p>La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de</p>	<p>Puntuación obtenida por la aplicación de cuestionario de la NOM 035.</p> <p>Ítems para carga de trabajo:17-26, 54-56.</p> <p>Ítems para falta de control sobre el trabajo31-35, 39,40.</p>	<p>Categoría: Factores propios de la actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;10 = Nulo</li> <li>✓ 10 – 19 = Bajo</li> <li>✓ 20 – 29 = Medio</li> <li>✓ 30 – 39 = Alto</li> <li>✓ ≥ 40 = Muy Alto</li> </ul> <p>Dominios: Carga de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;12 = Nulo</li> <li>✓ 12 – 15 = Bajo</li> <li>✓ 16 – 19 = Medio</li> <li>✓ 20 – 23 = Alto</li> <li>✓ ≥ 24 = Muy Alto</li> </ul> <p>Falta de control sobre el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;5 = Nulo</li> <li>✓ 5 – 7 = Bajo</li> <li>✓ 8 – 10 = Medio</li> <li>✓ 11 – 13 = Alto</li> <li>✓ ≥ 14 = Muy Alto</li> </ul>	<p>Cualitativa ordinal</p>

	habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.			
<p><b>Categoría:</b> Organización del tiempo de trabajo.</p> <p><b>Dominio:</b> Jornada de trabajo.</p> <p>Interferencia en la relación trabajo-familia.</p>	<p>Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada.</p>	<p>Puntuación obtenida por la aplicación de cuestionario de la NOM 035.</p> <p>Ítems para jornada de trabajo: 27,28.</p> <p>Ítems para interferencia en la relación trabajo-familia: 29,30</p>	<p>Categoría: Organización del tiempo de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;4 = Nulo</li> <li>✓ 4 – 5 = Bajo</li> <li>✓ 6 – 8 = Medio</li> <li>✓ 9 – 11 = Alto</li> <li>✓ ≥ 12 = Muy Alto</li> </ul> <p>Dominio: Jornada de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;1 = Nulo</li> <li>✓ 1 = Bajo</li> <li>✓ 2 – 3 = Medio</li> <li>✓ 4 – 5 = Alto</li> <li>✓ ≥ 6 = Muy Alto</li> </ul> <p>Interferencia en le relación trabajo-familia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;1 = Nulo</li> <li>✓ 1 = Bajo</li> <li>✓ 2 – 3 = Medio</li> <li>✓ 4 – 5 = Alto</li> <li>✓ ≥ 6 = Muy Alto</li> </ul>	<p>Cualitativa ordinal</p>
	Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.			

<p><b>Categoría:</b> Liderazgo y relaciones en el trabajo.</p> <p><b>Dominio:</b> Liderazgo</p> <p>Relaciones en el trabajo</p> <p>Violencia</p>	<p>El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño</p>	<p>Puntuación obtenida por la aplicación de cuestionario de la NOM 035.</p> <p>Ítems para liderazgo: 36-38,41,42</p> <p>Ítems para relaciones en el trabajo: 43-45</p> <p>Ítems para violencia: 46-53</p>	<p><b>Categoría:</b> Liderazgo y relaciones en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;10 = Nulo</li> <li>✓ 10 – 17 = Bajo</li> <li>✓ 18– 27 = Medio</li> <li>✓ 28 – 37 = Alto</li> <li>✓ ≥ 38 = Muy Alto</li> </ul> <p><b>Dominio:</b> Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;3 = Nulo</li> <li>✓ 3 - 4 = Bajo</li> <li>✓ 5 - 7 = Medio</li> <li>✓ 8 –10 = Alto</li> <li>✓ ≥ 11 = Muy Alto</li> </ul> <p><b>Relaciones en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt; 5 = Nulo</li> <li>✓ 5 - 7= Bajo</li> <li>✓ 8 – 10 = Medio</li> <li>✓ 11 – 13 = Alto</li> <li>✓ ≥ 14 = Muy Alto</li> </ul> <p><b>Violencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ &lt;7 = Nulo</li> <li>✓ 7 - 9= Bajo</li> <li>✓ 10 – 12 = Medio</li> <li>✓ 13 – 15 = Alto</li> <li>✓ ≥ 16 = Muy Alto</li> </ul>	<p>Cualitativa ordinal</p>
	<p>Relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características de sfavorables de estas interacciones en</p>			

	<p>aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social</p>			
	<p>Se considera el acoso sexual en este cuestionario.</p> <p>Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y</p> <p>Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones d el trabajador, realizados de manera continua y persistente.</p>			

## 2.- Consentimiento informado y cuestionario.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN CIENCIAS MÉDICAS,  
ODONTOLÓGICAS Y DE LA SALUD.  
MAESTRÍA Y DOCTORADO EN CIENCIAS EN SALUD EN EL TRABAJO

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE  
INVESTIGACIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO

Participante voluntario:

Este proyecto pretende determinar los factores de riesgo psicosocial que están asociados al Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes de Educación Secundaria.

Para poder llevar a cabo esta investigación, le solicitamos su valiosa colaboración, contestando el cuestionario que se le proporcionará. Dicha información será manejada de manera confidencial, y sólo tendrán acceso a ella los investigadores responsables.

Si usted acepta participar, por favor sírvase firmar este documento, y entréguelo junto con el cuestionario que le sea otorgado.

En caso de cualquier duda, favor de comunicarse con la Dra. Gabriela Ordoñez Garza, mediante la siguiente dirección electrónica: [ggarza07@gmail.com](mailto:ggarza07@gmail.com)

Yo \_\_\_\_\_ firmo este consentimiento por mi libre voluntad y acepto participar en este estudio, sin haber estado sujeto (a) a ningún tipo de presión o coacción para hacerlo.

\_\_\_\_\_  
Firma del docente participante

Fecha: \_\_\_\_\_

Escuela: \_\_\_\_\_

Investigadora responsable: Gabriela Ordoñez Garza

El presente cuestionario forma parte del proyecto “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo asociados al Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes, de un municipio del Estado de México”, el cual tiene como objetivo conocer los factores de riesgo psicosocial que están relacionados con la presencia del Síndrome de Desgaste Ocupacional en docentes; lo cual permitirá contar con las bases para la mejora de las condiciones de salud y el entorno laboral de los profesionales de la educación.

Los datos que a través de este instrumento se recopilen serán utilizados única y exclusivamente para fines de investigación, por lo cual le solicitamos atentamente responder con veracidad.

Cabe mencionar que no existen respuestas correctas o incorrectas, sino que deberá emitir juicios a partir de su pensar, sentir y actuar.

## 12 Cuestionario

Edad: \_\_\_\_\_ años. Sexo: (M) (F)

Estado civil: ( )Soltero ( )Casado ( )Unión Libre ( ) Viudo ( )Divorciado

Número de hijos: \_\_\_\_\_

Grado máximo de estudios: ( ) Carrera Técnica ( ) Normal ( ) Otra Licenciatura ( ) Maestría ( ) Doctorado

Años de servicio frente a grupo: \_\_\_\_\_

Nivel educativo, que imparte: ( ) Preescolar ( ) Primaria ( ) Secundaria ( ) Media superior ( ) Licenciatura

Nombre del centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Turno: ( ) Matutino ( ) Vespertino ( ) Matutino y Vespertino

¿En cuántas escuelas labora?: \_\_\_\_\_ Horas frente a grupo a la semana: \_\_\_\_\_

Número de alumnos a los que imparte clases, a la semana: \_\_\_\_\_

Correo

electrónico: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** a continuación, deberá marcar con una “X”, la respuesta que mejor describa su punto de vista respecto a cada una de las aseveraciones que se le presentan.

**I. Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo**

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
14. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
15. Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
16. Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
17. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
18. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
19. Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
20. Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
21. Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
22. Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

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

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
23. En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
24. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
25. En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
26. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

**III. Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.**

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
27. Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
28. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
29. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
30. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					

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

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
31. Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
32. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
33. Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
34. Puedo decidir la velocidad a la que realizo las actividades en mi trabajo					
35. Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

**V. Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo**

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
36. Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
37. Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
38. Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
39. Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
40. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

**VI. Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe**

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
41. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
42. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
43. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
44. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
45. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
46. En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
47. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
48. Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
49. Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
50. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
51. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
52. Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
53. He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

**VII. Las siguientes preguntas están relacionadas con la ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES**

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
54. Atiendo alumnos muy enojados.					
55. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda.					
56. Para hacer mi trabajo debo demostrar a mis alumnos sentimientos distintos a los míos.					

**Instrucciones:** en la siguiente tabla se muestran una serie de afirmaciones a las cuales habrá de responderse colocando una “X”, ya sea en la opción “Totalmente de acuerdo”, “Totalmente en desacuerdo”, o bien, en alguna opción intermedia que mejor describa su sentir, es decir, se cuenta con seis opciones de respuesta. **Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas.**

**Ejemplo:**

	Item	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	CASI EN DESACUERDO	CASI EN ACUERDO	ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	El ser docente me satisface como persona			<b>X</b>			

Ítem	Item	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	CASI EN DESACUERDO	CASI EN ACUERDO	ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
57	Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.						
58	Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.						
59	Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.						
60	Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.						
61	Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.						
62	Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.						
63	Siento que la energía que ocupo en mi trabajo, no la puedo reponer.						
64	Al llegar a casa						

	después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.						
65	Las situaciones a las que me enfrente en mi trabajo no me provocan tensión alguna.						
66	Proporcionar un buen trato a los alumnos es muy importante para mí.						
67	Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los alumnos.						
68	En mi trabajo todos me parecen extraños por lo cual no me interesa interactuar con ellos.						
69	Me cuesta mucho trabajo ser cortés con los alumnos.						
70	He comprobado que los alumnos, me respetan más si los trato mal.						
71	Establezco fácilmente comunicación con los alumnos.						
72	Se me facilita entender los problemas de los alumnos.						
73	He comprobado que los alumnos me respetan más si las trato bien.						
74	Aunque un alumno sea descortés conmigo, lo trato bien.						
	Ítem	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	CASI EN DESACUERDO	CASI EN ACUERDO	ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

75	Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.						
76	Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.						
77	Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.						
78	Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.						
79	Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.						
80	Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.						
81	Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.						
82	Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.						
83	Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien						
84	No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.						

	Ítem	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	CASI EN DESACUERDO	CASI EN ACUERDO	ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
85	En mi trabajo he llegado a un momento en el que actúo únicamente por lo que me pagan.						
86	Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.						

**Mencione 5 factores relacionados con su trabajo, que le generen estrés. (Ordénelos de mayor a menor)**

- 1.- \_\_\_\_\_
- 2.- \_\_\_\_\_
- 3.- \_\_\_\_\_
- 4.- \_\_\_\_\_
- 5.- \_\_\_\_\_

AGRADEZCO SU VALIOSA PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PRESENTE PROYECTO, INVITÁNDOLE A PARTICIPAR EN LAS DIFERENTES ETAPAS DE ESTE.