



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA CARRERA DE PSICOLOGÍA

**ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO Y CONFIRMATORIO DE UNA
ESCALA PARA EVALUAR FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL
TRABAJO PARA PROFESORES UNIVERSITARIOS A NIVEL BACHILLERATO**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PROYECTO PAPIIT IN306514

PRESENTA:

GARCÍA ARREOLA OSCAR

JURADO DEL EXAMEN:

DIRECTORA: MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS

COMITÉ: MTRO. JOSÉ ALBERTO MONROY ROMERO

LIC. EDUARDO ARTURO CONTRERAS RAMÍREZ

DR. JOSÉ HORACIO TOVALÍN AHUMADA

MTRA. MARLENE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ



MÉXICO, D.F.

FEBRERO 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

Está Investigación fue realizada gracias al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) de la UNAM IN306514 “Riesgos Psicosociales laborales asociados con la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesores universitarios”

Agradezco a la DGAPA-UNAM la beca recibida.

A mi madre que me otorgo su incondicional apoyo, y toda su sabiduría para seguir adelante, has sido el mejor ejemplo de fortaleza, trabajo y dedicación.

TE QUIERO.

A mi novia que me ha apoyado en todo momento desde que inicie está travesía, y en todo momento en el que sufrimos pero sobre todo reímos este tan exitoso proceso de titulación, TE AMO ALE.

A familiares y amigos que directa o indirectamente forman parte de este proyecto.

A mis asesores, por el apoyo, experiencia y orientación que me brindaron para culminar éste paso en mi carrera profesional. Gracias.

Y en especial a la Mtra. Sara de quien no tengo más que buenas palabras para referirme a ella, sus conocimientos, su manera de trabajar, y paciencia han sido pilares esenciales para mi formación como persona e investigador.

Muchas gracias.

Gracias a todos, no sería yo sin ustedes.

INDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1. GLOBALIZACIÓN Y TRABAJO	4
1.1 EL TRABAJO Y SU EVOLUCIÓN PERCEPTUAL	5
CAPÍTULO 2. FACTORES PSICOSOCIALES	9
2.1 DEFINICIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES	11
2.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	15
CAPÍTULO 3. ESTRÉS	18
3.1 ESTRÉS BIOLÓGICO	19
3.2 ESTRÉS LABORAL	20
3.2.1 MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS LABORAL	21
CAPÍTULO 4. MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.	28
4.1 INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.	29
CAPÍTULO 5. CONDICIONES LABORALES DEL DOCENTE	34
5.1 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN EL TRABAJO DOCENTES.	37
5.2 FACTORES DE RIESGO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS A NIVEL BACHILLERATO. ...	39
CAPÍTULO 6. BREVE HISTORIA DE LOS INSTITUTOS DE NIVEL MEDIA SUPERIOR DE LA UNAM	42
6.1 ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA	42
6.2 COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES	47
6.3 NUMERARIA BACHILLERATO UNAM.	49

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	53
OBJETIVO GENERAL	54
ESTUDIO 1: ESTUDIO PSICOMÉTRICO PRELIMINAR DE LA ESCALA EEFRP-T.....	56
Objetivo:.....	56
Objetivo específico:	56
Método:.....	56
Participantes:.....	56
Instrumentos:.....	57
Procedimiento:	58
Resultados	59
ESTUDIO 2: ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO Y CONFIRMATORIO, VALIDEZ DE CONSTRUCTO, CONSISTENCIA INTERNA Y ESTABILIDAD TEMPORAL.....	62
Objetivo:	62
Participantes:	62
Instrumento:.....	62
Procedimiento:.....	63
Análisis de los datos:.....	63
Resultados:	63
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	70
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS.....	88

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue validar una escala para evaluar los factores de riesgo psicosociales en el docente universitario a nivel bachillerato. Para ello se trabajó con un diseño exploratorio, transversal, exposfacto y de campo en dos etapas. En la primera participaron de manera voluntaria 10 docentes de la UNAM, a quienes se entrevistó y se aplicó una escala tipo Likert con 64 reactivos, explicándoles previamente tanto el objetivo de la investigación como el manejo confidencial de la información recabada. Los resultados a través de un análisis de contenido muestran los siguientes estresores: En un 70% perciben como estresores la falta de limpieza en las instalaciones; un 50 % la falta de plazas definitivas. El ruido y el Olor a marihuana como fuentes de estrés, entre otros. En una segunda etapa participaron 395 docentes de preparatoria y CCH, y se aplicó la escala resultado de la primera etapa, se realizó un análisis factorial exploratorio resultando seis dimensiones con un total integrados por 32 reactivos, explican el 63.52% de la varianza con un Alfa de Cronbach de .939, KMO = 0.920 y un $\chi^2 = 7011,148$; $p < .000$ que explican el 63% de la varianza. Para comprobar el modelo propuesto de 8 dimensiones (Unda, 2014) se realizó un análisis factorial confirmatorio con ecuaciones estructurales obteniendo: $\chi^2 (583.553)$ gl (271); $P < 0,000$; $\chi^2/\text{gl} = 2.1533$; GFI=0,89; IFI=0,94; CFI=0,94; TLI=0,93; RMSEA =0,054.

INTRODUCCIÓN

El contexto social actual, se ha caracterizado por un proceso de globalización acelerado, de cambios constantes en el trabajo y de fuertes alteraciones a nivel organizacional. Como consecuencia, los trabajadores, necesitan realizar cambios constantes enfrentándose a ambientes laborales incompatibles con las capacidades del trabajador.

Acorde a la OIT (1998) se definen los factores psicosociales, como aquellas condiciones presentes en la situación laboral relacionadas directamente con la organización, el contenido del trabajo y a la realización de la tarea en sí misma, que pueden repercutir tanto positiva como negativamente en el desarrollo del trabajo, y en el trabajador.

Datos de la OIT señalan que en México 4 de cada 10 empleados padece estrés laboral que aunque no necesariamente es negativo, se suma a los preocupantes índices de obesidad, trastornos del sueño, adicciones al tabaco y al alcohol, que afectan tanto la productividad como la probabilidad de sufrir lesiones, accidentes y enfermedades. Significando un coste para el país cercano al 6 % del PIB únicamente por accidentes laborales y enfermedades relativas al estrés. (Muñoz, 2015)

En el caso específico del docente universitario las condiciones a las que se ve expuesto dependen de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos y la naturaleza de las actividades de investigación (OIT, 1998).

Por lo que precisar los factores de riesgo que afectan únicamente al docente Universitario no es sencillo, aunque sin duda el estado físico y psicológico del individuo está comprometido con las condiciones ambientales, tanto positivas como negativas (Reyes, Ibarra, Torres, & Razo, 2012). Lo cierto es que la exposición crónica a estos factores de riesgo que puede producir trastornos de tipo fisiológico, psicológico y comportamental.

En este sentido la validación de un instrumento que facilite la identificación y medición de los factores de riesgo psicosociales adhoc a la población específica que se esté evaluando, da un punto de partida más certero para la realización y aplicación de programas de intervención.

CAPÍTULO 1. GLOBALIZACIÓN Y TRABAJO

Aunque el término de “globalización” es un concepto ampliamente utilizado en el lenguaje social, económico y político y prácticamente omnipresente en el discurso actual sobre modernidad, podría pensarse que el significado del mismo queda claro conciso. Lo cierto es que el concepto dista mucho de estas acepciones al grado de que se ha llegado a considerarse un mito en la sociedad actual.

La génesis del concepto Se pueden dar sentido el término “global” que en un inicio fue acuñado al avance de las nuevas tecnologías, sumadas a la liberación y la desregulación del mercado, exigiendo a las nuevas y viejas empresas novedosas estrategias de organización internacional. La globalización es en este sentido un cambio a nivel Económico, Político y Cultural, que en mayor o menor escala implica una reestructuración de los estilos y formas en las que se determinada una nación generando interdependencia de información entre las culturas (Guerra, 2002).

Por tal motivo y retomando las palabras de Galileo no sabemos que es “y sin embargo se mueve”. El mundo se mueve en tiempo real alterando no el entorno social e impactando fuertemente en el ámbito laboral. La globalización ha generado cambios significativos en el ámbito laboral, específicamente, en la economía, mientras que la internacionalización de las empresas ha propiciado un escenario laboral más competitivo, que exige el uso de fuertes presiones a fin de

incrementar la productividad y disminuir costos. Paralelo al desarrollo del entorno organizacional los riesgos de carácter psicosocial han ido aumentando.

Las nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza pues inciden sobre las relaciones que ahí se construyen, el bienestar, las necesidades de cualificación, la motivación y la aparición de enfermedades profesionales reflejan la necesidad de una postura paradigmática que centre su atención en el bienestar subjetivo, en la seguridad y salud laboral como objeto de estudio. (Víctor, Charria, Kewy, Sarsosa, y Arenas, 2011).

1.1 EL TRABAJO Y SU EVOLUCIÓN PERCEPTUAL

El trabajo, tal como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos han cambiado a lo largo de la historia. A partir de esa visión se pueden evaluar mejor las pérdidas o los progresos que ha experimentado la institución del trabajo.

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que hoy englobamos a todas aquellas actividades, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades (Álvarez, 1999).

El mundo griego cualquier actividad crematística fue concebía como una actividad penosa y esclavizante que inutiliza al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud. Aristóteles (1988) menciona que el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin, por tal motivo el ocio tiene que ser motivo de investigación y debe formar parte de la educación.

La época medieval el trabajo consiguió una justificación bajo un principio Paulino que señala que “Si alguno no quiere trabajar, que tampoco coma” (Tesalonicenses 3:10) aunque no se logra ver al trabajo como algo valioso, los pensadores cristianos mantuvieron que el trabajo aunque no necesariamente es un castigo es al menos un deber, se justifica así mismo bajo una maldición bíblica en donde se tiene prohibido tener cualquier acción ociosa, pues está según Vives (192?) no hay nada más grave que la ociosidad, ya que por condición humana el hombre está acostumbrado por naturaleza y costumbre al trabajo, y por tal motivo la pereza y el ocio es una especie de muerte para el hombre.

La significación del trabajo entonces genera grandes dicotomías filosóficas que n representar, desde la visión de Lafargue (1973) en su obra “El derecho a la pereza” donde critica la visión del “amor al trabajo” como una tarea desgastante que se lleva acabo con frenesí, llevando así al agotamiento del individuo. Hasta la visión marxista manifestada en el primer congreso de la Asociación Internacional del Trabajo donde el mismo Marx (1864) manifiesta su indignación por condiciones

laborales de los trabajadores Ingleses, bogando por la dignificación del mismo y significando al trabajo como fuente de vida.

Al trabajo entonces desde la visión moderna se le atribuye, un papel trascendente en la sociabilidad donde se definen los valores colectivos y la formación del nuevos ciudadanos (Miranda, 2006), aunque aunado a esto la falta de trabajo convierte cualquier actividad asalariada en un privilegio alejado del alcance de todos los ciudadanos (Horbath, 2004).

Los requerimientos laborales por su parte exigen al trabajador desarrollar determinados conocimientos, habilidades destrezas y competencias. El trabajo, se transforma paulatinamente de una actividad física a una mental, donde el procesamiento de la información, la solución de problemas y la gestión de la incertidumbre figuran como cualidades de los trabajadores actuales.

Los cambios acelerados, fruto de la nueva necesidad de competitividad, implantada por el modelo capitalista y su paradigma empresarial, han contribuido a fomentar la aparición de nuevas formas de organización del trabajo a las que las empresas, incluidas las públicas, han tenido que adaptarse (Garrido, Blanch, Uribe, Acevedo, Pedrozo, 2011).

La globalización ha generado cambios significativos en el ámbito laboral, específicamente, en la economía, mientras que la internacionalización de las empresas ha propiciado un escenario laboral más competitivo, que exige el uso de fuertes presiones a fin de incrementar la productividad y disminuir costos.

CAPÍTULO 2. FACTORES PSICOSOCIALES

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, ha adquirido en los últimos años una gran importancia y reconocimiento. Probablemente su estudio tuvo sus inicios en 1986 con el primer documento oficial referenciado “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) refiere que “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan un conjunto complejo de percepciones y experiencias del trabajador abarcando muchos aspectos”. De este texto se derivaron innumerables listas de riesgos psicosociales que consideraban tanto características individuales, ambientales y organizacionales, hasta la influencia directa o indirectamente a los cambios globales, que hacen referencia a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él. Todo esto poniendo especial énfasis en la salud del trabajador.

La OIT (1986) propone que todo intento de definición tiene que ser amplio y complejo, o al menos lo suficiente como para abarcar la problemática real y actual del trabajador. Y define que “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del

trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” p. 3 (ver Figura 1).

FIGURA: 1. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

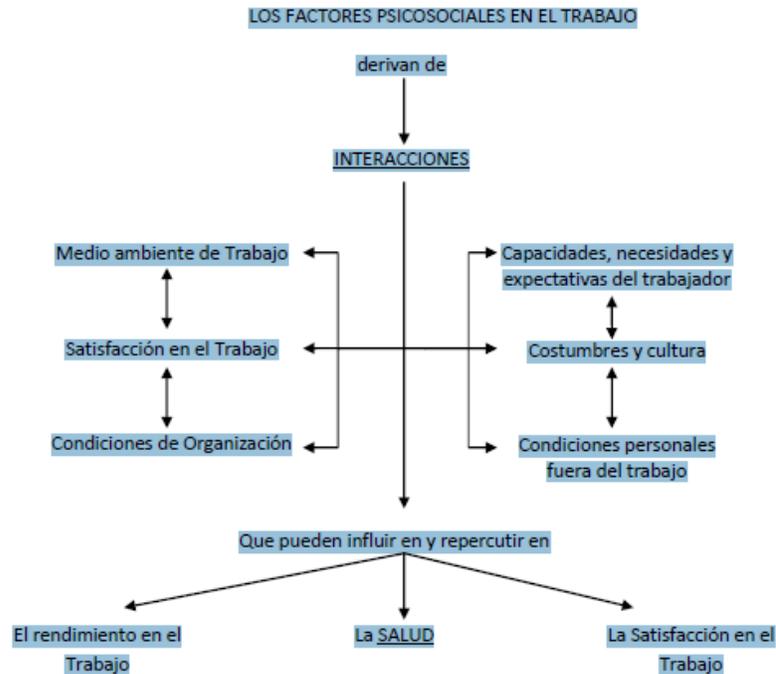


Figura 1. Los factores psicosociales en el trabajo

Fuente: (OIT, 1986, p. 3)

Los factores psicosociales son complejos, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, abarcando muchos aspectos, algunos de éstos se refieren al trabajador particularmente mientras que otros están ligados a la influencia de factores externos tales como: la situación socioeconómica, la inseguridad, la realidad política de los países; que aunque siendo ajenas al lugar de trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el individuo.

2.1 DEFINICIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

El concepto de “factor psicosocial” hace referencia a un diverso estado del arte relacionado con el trabajo y una serie de daños para la salud, involucrando aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo (Álvarez, 2006).

Sin embargo, ante las mismas condiciones, no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera, por el contrario, sus propias habilidades para manejar las situaciones relacionadas con las actividades que desempeñan y el entorno que les rodea, determinan importantes diferencias entre la posibilidad o no de resultar afectado (Rodríguez, 2009)

De tal modo que, los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Fajardo, Montejo, Molano, Hernández, Quintero, 2003).

2.1.1 DIFICULTADES DE DEFINICIÓN

Aunque la definición de la OIT se ha tomado como punto de partida autores como Lahera y Góngora (2002) definen a los factores psicosociales de riesgo como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física psíquica o social) del trabajo”

Sandoval (2011) Señala que la definición propuesta por la OIT adolece de ambigüedades debido a la amplitud del mismo, considera que la definición de la OIT reconoce la acción paradójica del trabajo y la relación con el individuo, lo que no expresa es la conexión de lo externo con lo específicamente psíquico, hablando de todo y de nada al mismo tiempo.

Por otro lado la definición de “lo psicosocial” presupone un reto importante no solo para la definición de los factores psicosociales sino de toda disciplina que involucre una práctica social.

Una aproximación a esta definición la encontremos en la teoría de Vigotsky quien sostiene que el desarrollo del individuo se produce indisolublemente ligado a la sociedad en la que vive. Partiendo de esta idea, los procesos psicológicos superiores se originan en la vida social, es decir, en la participación del sujeto en las actividades compartidas con otros, aquí se da una transformación de las funciones psíquicas inferiores en funciones psíquicas superiores, propiamente humanas (Castorina, 2000; Kozulin, 1990, Werscht, 1985).

La teoría sociohistórica propone analizar el desarrollo de los procesos psicológicos superiores a partir de la internalización de prácticas sociales específicas. El proceso es en verdad mucho más complejo toda vez que el desarrollo parece involucrar cambios en la estructura y función de los procesos que se transforman.

Desde esta teoría se pueden identificar que el funcionamiento individual se encuentra influenciado por las estructuras del funcionamiento social (Vygotsky, 2013.)

Este enfoque psicosocial se desarrolla básicamente en cómo el individuo se construye a partir de la interacción de la persona con su entorno, lo individual se construye a partir de lo social y viceversa. El enfoque en si cuestiona la separación

entre lo psíquico y lo social en los campos esenciales de la vida humana entendiendo las interacciones de las personas en un contexto psicológico político, cultural, económico, religioso y social determinado (*Madariagay Goñi, 2009*).

El concepto sería entonces una forma de comprender las respuestas y los conocimientos de las personas en un contexto cultural, político, económico, religioso y social determinado. Lo social por consiguiente es todo aquello que la humanidad ha establecido como hechos y normas de convivencia y que obedecen a determinaciones biológico-químico-físicas; estando compuesto de elementos como: lo ético, lo estético, lo político, lo ideológico, lo gnóstico y lo económico.

Por tal motivo y retomando a Gómez (2011) lo social es entendido como lo ético, estético, político e ideológico, lo gnóstico y económico, lo que en combinación constituye componente de la personalidad y de las formas de ser de las colectividades a través de la cultura sin dejar de lado el funcionamiento cerebral.

Para Salanova, García y Peiró (1996, citado en Barahona, 2008) lo psicosocial y en especial las investigaciones psicosociales hablan de “las estimaciones que los trabajadores hacen del trabajo”; e igualmente, estos autores mencionan que lo psicosocial tiene que ver con el significado del trabajo como una construcción y

una realidad social por su impacto sobre las conductas individuales y sociales y que además tienen una base puramente subjetiva.

Aunque la importancia de los factores de Riesgo Psicosociales ha sido documentada, su definición dista mucho de dar claridad al respecto la exposición a los riesgos psicosociales se ha tornado cada vez más frecuente e intensa, resulta necesario la identificación, evaluación y control de los mismos con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad del trabajador (Sandoval, 2005)

2.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Cuando estos factores de origen psicosociales tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador son llamados factores psicosociales de riesgo o de estrés, es decir, son factores psicosociales que actúan como desencadenantes de tensión y de estrés laboral además de que a largo plazo pueden desencadenar otro tipo de padecimientos (Peiró, 2004).

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del

comportamiento social, laboral y fisiológico Villalobos (1997, citado en Villalobos, 2009).

El trabajador es sometido tanto a factores físicos como a factores psicosociales como las largas jornadas laborales o exigencias intelectuales cada vez mayores queda indefenso ante un problema que rara vez está en sus manos (Horbath, 2004; Rodríguez, Roque, Molerio, 2010). Como consecuencia, los trabajadores, necesitan realizar cambios constantes en su forma de laborar enfrentándose a ambientes donde los requerimientos laborales se tornan incompatibles con las capacidades del trabajador (Sotelo, 1998; Sauter, S; *et al*, 2001; Gutiérrez, Valadez, 2011).

La percepción de situaciones laborales como fuentes estresores implica efectos combinados de las características individuales por un lado, y de los factores ambientales generadores de estrés (físicos y psicosociales) por el otro. Y aunque los factores de riesgo del estrés identificados en la literatura científica son diversos, la gran mayoría concuerda que la exposición crónica a estos factores de riesgo puede producir trastornos agudos o crónicos de tipo fisiológico, psicológico y comportamental (Escribà-Agüi, 2005; Gill-Monte, Peiró, 1999; Gill-Monte 2003; Gutiérrez, Valadez, 2011; Jaik, Villanueva, García, Tena, 2011; Unda, Sandoval; Gill-Monte, 2008; Rabada, Artazcoz, 2002; Gill-Monte, Noyola, 2011).

Para el presente trabajo se utilizara la definición de Gil Monte (2009), quien señala que los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones presentes en toda situación laboral que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, la realización de la tarea, el contenido del puesto e incluso con el entorno laboral, y que tienen la capacidad de afectar el desarrollo y la salud de los trabajadores. Los factores psicosociales entonces pueden ser favorables, cuando aportan al desarrollo de la actividad laboral y favorecen la calidad de vida de las personas, las adecuadas relaciones de trabajo y la productividad; por el contrario se convierten en fuentes de riesgo cuando tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social a los individuos y son fuentes directas que conducen al estrés ocupacional.

Los factores psicosociales de riesgo son las características de las condiciones de trabajo y de su organización que pueden llegar a tener repercusiones a nivel cognitivo psicofisiológico, motivacional y emocional a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, que pueden generar estrés.

CAPÍTULO 3. ESTRÉS

El término estrés es un concepto que, a pesar de tiempo transcurrido desde que Canon lo utilizara por primera vez, allá por 1932, no ha concitado un adecuado acuerdo entre los distintos investigadores que han trabajado con el mismo, convirtiéndose en un constructo, más que en un concepto unívoco para todos. Esta situación acarrea un gran problema ya debido a la carencia de un significado preciso del término, entraña sin duda un riesgo de caer en imprecisiones (Melero, Pérez, Sánchez, Melero y Palacios, 2011; Shturman, 2005).

Su acepción surgió por el símil con la física y, posteriormente, se integraron aspectos biológicos, psicológicos y Sociales, se le asocia con alteraciones emocionales negativas sentidas a partir de eventos claramente identificados (estresores) y cuya manifestación obstaculiza la actividad cotidiana (Naranjo, 2009).

Selye en 1978 lo definió como una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo, cuando la demanda externa excede los recursos disponibles. El estrés es entonces un estado manifestado por un síndrome específico con una serie de cambios inespecíficos en el sistema biológico (Selye, 1978). Que conlleva una amenaza al bienestar, incluyendo emociones indeseables (Lazarus, 1975, 1986) y exigencias ambientales de tipo

físico o social (McGrath 1970); ocurre en condiciones de déficit personal cuando las exigencias del entorno superan los recursos individuales o bajo una frustración personal cuando los recursos individuales encuentran un apoyo ambiental insuficiente (French; Rodger; Cobbs, 1974).

Aunque comúnmente se considera al estrés como algo perjudicial, la vida sin estrés sería monótona y aburrida, pues le está faltando a la persona humana, la fuerza creadora que puede ser fuente de motivación y paso previo a la concreción de metas. El estrés no siempre es malo, de hecho la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión, por eso se pueden afirmar que existen dos tipos o formas de estrés. Uno de estos es positivo (Eustrés) y el otro es negativo (Distrés)

3.1 ESTRÉS BIOLÓGICO

Valdespino; Martínez; García y Martínez (2007) Señalan que toda demanda, sea física, psicológica, externa o interna, buena o mala, provoca una respuesta biológica del organismo idéntica y estereotipada. Esta respuesta ocurre cuando el organismo percibe en primera instancia un estímulo como “nocivo”, estimulando al sistema simpático, liberando norepinefrina y epinefrina, las cuáles promueven el incremento de la actividad motora, ritmo cardiaco además de energía a través de la glicólisis y la lipólisis. Y a mediano plazo promueve la liberación de glucocorticoides (cortisol) al torrente sanguíneo.

La respuesta fisiológica al estrés agudo es considerada adaptativa porque dirige la energía del organismo a las funciones que maximizan su sobrevivencia y pospone las que no son necesarias en el momento. Sin embargo, si el factor estresante no desaparece (estrés crónico) y los glucocorticoides permanecen elevados por más de algunos días, se provoca una amplia variedad de consecuencias negativas. De tal modo la concentración de glucocorticoides puede indicar la severidad del factor estresante. La forma de respuesta que el individuo dé a los hechos con los que se enfrenta, va a depender su capacidad de adaptación al medio.

3.2 ESTRÉS LABORAL

El estrés psicológico es un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde se presentan nuevas y sutiles amenazas para la salud mental. Una de las principales fuentes de estrés es el ambiente de trabajo, también llamado laboral u ocupacional, ya que el trabajo puede ser tanto una fuente de satisfacción de diversas necesidades humanas, como la autorrealización, el sostenimiento de relaciones interpersonales o la subsistencia, como también una fuente de enfermedad para los trabajadores (Murta; Tróccoli, 2004).

El estrés laboral definir como las situaciones en que la persona percibe a su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización

personal o profesional o para su salud física o mental, lo que perjudica su integración en su ámbito de trabajo (França; Rodríguez, 2005).

El estrés laboral puede verse también como “cualquier fuerza” que conduce a que un factor psicológico o físico laboral vaya más allá de sus límites de estabilidad y produzca tensión en el individuo (Cooper, Cooper; Eaker, 1988)

Según la concepción de Siegrist (1996), el estrés laboral se asocia al desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo. El esfuerzo en el trabajo se empeña como parte de un proceso de intercambio que se organiza socialmente, cuyas recompensas sociales se distribuyen por medio de tres sistemas de transmisión: dinero, estima y oportunidades de carrera. Cuando existe una falta de equivalencia entre costos y beneficios o un alto control y una baja recompensa, producir un estado de angustia y estrés, con propensión hacia reacciones a nivel emocional y fisiológico.

3.2.1 MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS LABORAL

Salanova (2009) señala que existen diversos modelos teóricos en la salud psicosocial con diversas explicaciones sobre el fenómeno de los procesos psicosociales y el estrés:

1. El primer tipo de modelo consiste en la pérdida de recursos. Que abarcan tanto personales como materiales y son explicados tanto por la teoría de estrés y *coping* de Lazarus y Folkman, como la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll

2. Modelo ajuste-desajuste. Explicada desde el modelo de equilibrio de esfuerzos y recompensas de Siegrits.

3. Modelo "Vitaminico". Implica tanto el exceso como la falta de estimulación ambiental. Explicado mediante la teoría de Warr.

4. Modelo demandas y recursos. Determinado por la interacción entre las demandas y recursos tanto personales como laborales. Explicado mediante las teorías de demanda-control de Karasek y su posterior extensión del modelo postulado por Demerouti y colaboradores de demandas- recursos y el modelo RED de Salanova y colaboradores.

El estrés tiene sus orígenes tanto en factores ambientales como en los individuales. En relación con los primeros, el estrés se vincula a cinco categorías: factores intrínsecos al trabajo (condiciones de trabajo inadecuadas, jornadas extensas), el papel de la organización (responsabilidad excesiva, exigencias

acerca del comportamiento adecuado en el desempeño de la función), relaciones en el trabajo (presiones de los superiores, falta de apoyo social de los colegas), desarrollo de la carrera (falta de seguridad en el trabajo, jubilación precoz, frustración en el desarrollo de la carrera) y estructura del clima organizacional (amenazas a la libertad y la autonomía del individuo). En lo que respecta a los factores individuales, se incluyen rasgos de la personalidad, actitudes e indicadores culturales y demográficos, como la percepción de situaciones laborales como fuentes estresoras.

3.2.1.1 MODELO DEMANDA- CONTROL

En los años 70's Robert Karasek formuló un modelo, en donde no solo las demandas psicológicas en el trabajo definen la experiencia del estrés o enfermedad, sino también el grado de control que los trabajadores tienen en su tarea. De esta forma, la Tensión Laboral surgiría en aquellas actividades cuyas exigencias del trabajo son elevadas y la oportunidad de control es escasa (López; Osca, 2011).

En el modelo explicativo clásico propuesto por Karasek, establece que las situaciones de estrés surgen cuando las demandas de trabajo son altas y la capacidad de control sobre las mismas es baja por falta de recursos. Cuando una persona percibe una situación como amenazante y con posibles consecuencias

negativas, se da una apreciación de la situación que es fundamental en la posterior experiencia del estrés. De esta forma el estrés es comprendido como una relación entre el individuo y su entorno que es evaluada, primero como amenazante o de peligro para su bienestar (Botero, 2012).

Las demandas psicológicas están determinadas por las exigencias de carácter psicológico que sufre el trabajador como consecuencia del desempeño de sus actividades laborales que en combinación con “el control” (es un recurso para modelar las demandas del trabajo), determinan 4 posibles condiciones de riesgo psicosocial: 1) trabajos de tensión alta, 2) trabajos activos, 3) trabajos de poca tensión 4) trabajos pasivos (Figura 2).

FIGURA: 2. FIGURA 2. MODELO DE TENSIÓN LABORAL DE KARASEK (1979)

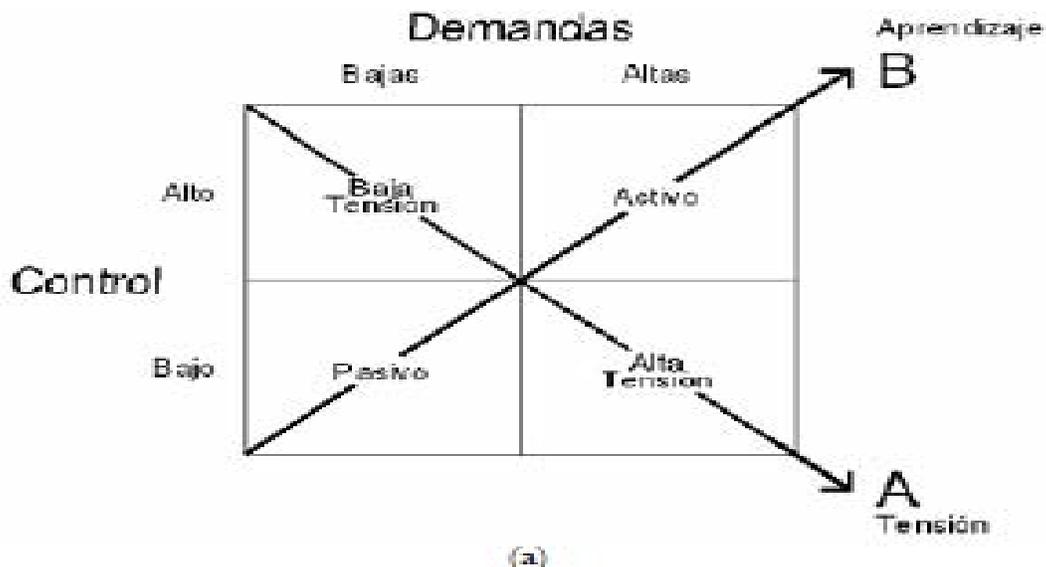


Figura 2. Modelo de tensión laboral de Karasek (1979)

Fuente: (Serrano; Moya & Salvador, 2009, p. 151)

Las dos principales hipótesis de este modelo que finalmente fueron retomadas por la OIT postulan que: Las reacciones de tensión psicológica más negativas como la fatiga la ansiedad y la tensión se producen cuando las demandas psicológicas del puesto de trabajo son grandes y es escasa la toma de decisiones del trabajador.

La segunda hipótesis de centra en aquellas condiciones en las que el trabajador tiene un alto control sobre el trabajo y las demandas psicológicas son elevadas, produciendo condiciones de aprendizaje activo (Serrano; Moya & Salvador, 2009).

La principal característica del modelo Demandas-Control es que las demandas laborales se consideran un estresor y que el control amortigua sus efectos; sin embargo, la hipótesis sobre los efectos interactivos entre las demandas y el control ha sido criticada por demasiado simplista. Por lo que Ante esta situación algunos autores han optado por completarlo con otras variables (López; Osca, 2011).

Y aunque este modelo teórico ha predominado en esta área de investigación en los últimos años ha ido ganando fuerza el modelo de “Desequilibrio Esfuerzo Recompensa” postulado por Siegrist en 1996.

3.2.2 MODELO DESEQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA.

El modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa supone que el estrés laboral se produce si existe un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan los trabajadores y las recompensas que obtienen por dicho esfuerzo. Este modelo se centra entre los “costes” y las “ganancias percibidas. De tal modo que elevados esfuerzos unidos a las bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión (Luceño, Martín, Rubio, Díaz, 2004).

La Figura 3 señala como el esfuerzo del trabajador como por ejemplo “el nivel de responsabilidad”, “cumplir con un horario” o trabajar fuera de él, determina la percepción del valor que tiene el empleado sobre su trabajo, que al entrar en desequilibrio con las recompensas obtenidas (económicas, reconocimiento social y oportunidades de desarrollo profesional), generan situaciones de tensión y de estrés para el mismo.

FIGURA: 3. FIGURA 3. MODELO DESEQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA (1996)

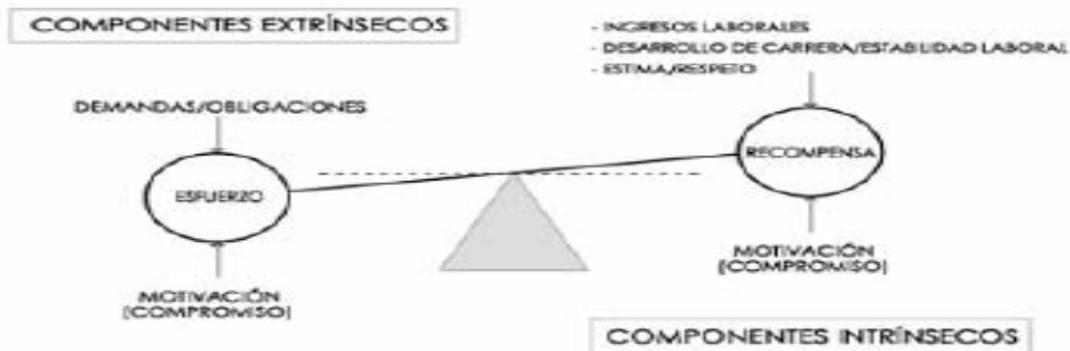


Figura 3. Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (1996)

Fuente: (Serrano; Moya & Salvador, 2009, p. 151)

Aunque esta teoría al estar centrada en aspectos socioculturales, deja de lado algunos aspectos que de igual manera influyen en el desarrollo íntegro del ser humano, tales como la economía, la salud, alimentación, la sexualidad, lo espiritual, etc. Que de igual manera cobran importancia tanto en el plano individual como en el social.

Muchos autores han demostrado que los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud. Se han acumulado pruebas que demuestran que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes. Por otra parte, el trabajo integra factores psicosociales positivos propicios para la conservación, e incluso el mejoramiento, de la salud.

Los anteriores modelos, al complementarse, han constituido el referente principal para la construcción de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo.

CAPÍTULO 4. MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.

La evaluación de los factores ha implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales. Dificultad que se centra en las metodologías tradicionales para evaluar los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, resultan insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de todo aquello que se considere como un factor de riesgo psicosocial. Así se ha sostenido que muchos de los cuestionarios y sistemas de diagnóstico de los mismos carecen de procesos de estandarización y de validación en las muestras que se pretenden evaluar (Charria, Sarsosa, Arenas, 2011).

Siguiendo con los autores Charria, Sarsosa y Arenas (2011) señalan que otra problemática surge desde la definición, amplia y general de la temática. Señalan que se reduce la metodología a la aplicación de encuestas como si fuera la única herramienta de evaluación, dejando de lado fuentes de información que podrían ser de utilidad, para la medición de salud ocupacional. La pertinencia de ajustar los cuestionarios a cada organización y sector ocupacional, ubicando la intensidad y frecuencia de las fuentes estresoras, deberán incluir desde sus principios metodológicos, un análisis cualitativo, previo, que enriquezca y de mayor precisión al proceso de evaluación que se pretende.

4.1 INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Diferentes instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial se han desarrollado a partir de la integración de modelos que explican los mecanismos de generación de estrés o tensión psíquica asociada al trabajo.

Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) clasificaron a los instrumentos actualmente disponibles para la investigación empírica de los aspectos psicosociales de las condiciones de trabajo. Por un lado, destacan los que se proporcionan información generalista sobre los efectos directos o indirectos de la exposición, por otro se incluyen las herramientas utilizadas en estudios monográficos sobre conjuntos de factores psicosociales, que generalmente adoptan el formato de cuestionarios de auto-informe y por último están los instrumentos orientados a proporcionar información sobre algún factor psicosocial específico. En otro apartado se pueden ubicar todas aquellas escalas que evalúan fenómenos como estrés, depresión, ansiedad, satisfacción, bienestar psicológico o salud mental en general.

El primer instrumento utilizado para identificar los factores psicosociales en el trabajo es el cuestionario sobre el contenido del trabajo, Job Content Questionnaire (JCQ) el cual ha mostrado buenos indicadores psicométricos en México. Incluye las escalas de demandas psicológicas, libertad de decisión

(control laboral) e inseguridad en el empleo. Contiene 28 reactivos con cuatro opciones de respuesta que van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo (Juárez, 2007).

El cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, Effort Reward Imbalance (eri, der), tiene en cuenta características individuales del trabajador, el esfuerzo físico y psicológico implicado en la carga de trabajo y su relación con diversos tipos de recompensa, ha permitido encontrar asociaciones entre el desbalance esfuerzo-recompensa, y repercusiones sobre la salud física y mental.

Estos hallazgos evidencian que los trabajadores con grandes esfuerzos y bajas recompensas, pueden tener un bajo nivel de control emocional y mayor riesgo de enfermedades asociadas a estrés laboral.

El cuestionario de eri-der se compone de 3 escalas: esfuerzo, recompensa y sobrecompromiso o sobreimplicación. Además, se compone de 3 módulos. El primero recoge las variables sociodemográficas de interés. El segundo, compuesto por 17 ítems, recoge información acerca de las escala de esfuerzo extrínseco (6 ítems) y recompensa profesional (11 ítems. El tercer módulo, integrado por 6 ítems, evalúa la escala de sobre implicación o componente

intrínseco. Mayores puntajes en cada subescala indican mayores esfuerzos extrínsecos, recompensas y sobrecompromiso (Gómez, 2009).

De igual forma los cuestionarios FPSICO y el CoPsoQ- Ista21 han sido utilizados para la identificación de factores psicosociales de riesgo en diversas organizaciones (Tous Boasa, Mayor, Espinosa, 2011; Zárate, 2012)

En Latinoamérica también se han desarrollado y validado instrumentos para la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. Se destacan la Guía de Identificación de los Factores Psicosociales, elaborada por el IMSS (, la adaptación de la encuesta de Quebec y en Colombia el instrumento desarrollado por Bocanument y Berjan (Charria, Kewy, Sarsosa, Arenas, 2011)

En la Tabla 1 se muestran a manera de resumen las escalas o instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosociales además de algunos instrumentos complementarios a la investigación; así como, los factores que evalúan.

Tabla 1. Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosociales e instrumentos complementarios.

Fuente: Elaboración propia	Instrumentos	Autores	País de origen	Factores	Adaptación para población Latinoamericana
	Job Content Questionnaire (JCQ)	Karasek, (1979)	Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas Psicológicas. • Control sobre el trabajo • Apoyo social (apoyo de los compañeros y apoyo de los supervisores) 	Cedillo (2005)
	Effort Reward Imbalance Questionnaire (ERI)	Siegrits (1996)	Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Recompensa • Sobrecompromiso 	Gómez (2009)
	Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)	Steer, Beck y Ranieri, Clarck (1993)	Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad 	Robles, Varela, Jurado y Páez (2001)
	Inventario de Ansiedad de Beck (DBI)	Beck, Steer, Ball y Ranieri (1993)	Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> • Depresión 	Jurado, Villegas, Méndez, Rodríguez, Loperena, Varela (1998)
	Cuestionario de satisfacción Laboral	Meliá y Peiró (1989)	España	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral 	
	Cuestionario de Factores Psicosociales del Instituto Nacional De Seguridad y Salud Laboral. (FPSICO)	Martín y Pérez (1997, 2006)	España	<ul style="list-style-type: none"> • Carga Mental • Autonomía Temporal • Supervisión/ Participación • Contenido del Trabajo • Relaciones Personales • Interés por el trabajador 	

Tabla 1 (continuación). Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosociales e instrumentos complementarios.

Instrumentos	Autores	País de origen	Factores	<i>Adaptación para población Latinoamericana Zárate (2012)</i>
Cuestionario Psicosocial Copenhague ISTAS 21	de Moncada, Lorens y Kristensen. (2000)	Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Doble presencia • Exigencias psicológicas • Trabajo activo y desarrollo de habilidades. • Relaciones sociales en la empresa y liderazgo • Compensaciones. 	
Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST)	Instituto Nacional de Salud Pública de Quebeo	Canadá	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda Psicológica • Control • Balance esfuerzo-recompensa • Soporte social de superiores • Escala de estrés • Uso de psicotrópicos • Sintomatología depresiva 	
Bocanument	Guillermo Bocanument (1993)	Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral. • Carga mental • Relaciones interpersonales • Organización del trabajo • Administración del personal • Contenido específico del trabajo 	
Guía de identificación de los factores psicosociales.	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMMS, 1986)	México	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales dependientes de la tarea • Relacionados con el sistema de trabajo • Dependientes de la interacción social • Relacionados con la organización 	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 5. CONDICIONES LABORALES DEL DOCENTE

Hasta hace algunos años el trabajo docente se apreciaba como una profesión, valorada y reconocida por los miembros de la comunidad, más que un trabajo era una profesión ejercida con vocación y servicio,

Actualmente la docencia se percibe como una profesión que contiene un alto índice de estresores causados por la exagerada carga de actividades y responsabilidades de diferentes jerarquías que le exigen llevar a cabo, sin ofrecerle los recursos necesarios para poder cumplir con los requerimientos exigidos, se describe al docente como una profesión obligada a realizar mal sus tareas (Gavilán, 1999).

En muchos países, la docencia se ha convertido en una profesión precaria y, a consecuencia de ello, el personal docente se ha empobrecido debido al recurso a contratos de corta duración y a tiempo parcial, a sueldos insuficientes, al escaso reconocimiento social, a una formación deficiente y a la falta de un desarrollo profesional permanente (OIT, 2008).

Por si fuera poco el perfil integrador de un docente universitario se amplía con el dominio de una gran cantidad de conocimientos, destrezas andragógicas, de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), actividades de

investigación, la divulgación del trabajo, el manejo del quehacer educativo, la calidad de su función, la cooperación y el liderazgo (Segura, 2004).

Martínez, Collazo y Lizz (2009) señalan que las exigencias desmedidas, del ideal del docente deben ser cumplidos, apelando a la sobre-adaptación del mismo donde el acoplamiento exagerado a las exigencias sin resistencia ni reflexión son el mecanismo común en los docentes.

Las manifestaciones diagnósticas devenidas del sobre-adaptación son:

1. Temor al ocio sin reglas.
2. Se establecen conductas adictivas a una imagen que permite valoración social, a expensas de un alto costo corporal y psíquico.
3. Dificultades en el registro de las percepciones de los receptores cenestésicos y propioceptivos.
4. Trastornos del dormir y del soñar.
5. El descanso es cuando “no se da más”.
6. El límite está dado en el umbral del agotamiento total.

Las afectaciones están fuertemente centradas en las demandas educacionales del nuevo siglo que comprometen modificaciones sustantivas de la docencia afectando la toma de decisiones, el tiempo que disponen para la investigación y en

la retribución económica por la docencia, condicionando el desarrollo profesional del docente universitario, (Casillas, 2007).

El impacto del modelo neoliberal y las nuevas formas de organización en las “nuevas empresas” publicas de la educación trajo consigo la ruptura de la praxis del docente, reorganizando el trabajo y las pautas de formación profesional.

Las instituciones de educación superior, que han sido percibidas tradicionalmente como espacios de reflexión y de ética, de compromiso y de responsabilidad social con la educación, se han visto abocadas a la apertura de sus puertas a la ley de la oferta y la demanda, a la privatización y a la comercialización de sus respectivos productos y servicios, con la finalidad de obtener más o menos sustanciosos productos financieros que les permitan consolidarse y desarrollarse (Botero, 2012).

La idea de una universidad se convierte en la proveedora de mano de obra especializada y certificada para la generación de nuevos conocimientos que satisfagan las necesidades empresariales,

Dejando de lado sus ingredientes esenciales para secundar esta labor. Condiciones dignas de empleo, en particular contratos y sueldos adecuados, y perspectivas de progresión y promoción profesionales; buenas condiciones en el

entorno de trabajo, lo que pasa por crear un contexto escolar propicio a la enseñanza; buena calidad de formación inicial y continua del profesorado, basada en el respeto de los derechos humanos y los principios de la educación integradora; y gestión eficaz, lo que incluye la contratación y distribución del cuerpo docente (OIT, 2014).

5.1 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN EL TRABAJO DOCENTES.

Como señala Arias y Jiménez (2013), el profesor podría no correr el riesgo de caer de un andamio ni ser afectado por silicosis, pero está expuesto a un ambiente que pone en riesgo su salud física y mental. Debido a que las exigencias laborales actuales refieren, no solo a un esfuerzo físico, sino al esfuerzo intelectual.

La labor docente implica una gran cantidad de horas de trabajo, el horario de clases debe sumarse a la gran cantidad de horas extraescolares destinadas a tareas vinculadas a la docencia; La infraestructura física de las escuelas, carencias de espacios propios para los maestros, aulas con poca iluminación; Las principales exigencias del trabajo en el aula tienen relación con permanecer de pie por largos periodos de tiempo, forzar la voz y dar clase en ambientes con mucho ruido; el entorno social circundante, representa dificultades que obstaculizan a la labor docente como la violencia; Las condiciones sociales, las exigencias

pedagógicas de los estudiantes aunadas a problemas institucionales a nivel organizacional (Rodríguez, 2012).

Las condiciones identificadas con el trabajo del docente universitario, incluyen muchas horas de sedentarismo; transporte de materiales académicos; viajes constantes; la sobrecarga mental requerida por los distintos trabajos a realizar en una actividad académica, y la cantidad de tiempo durante el cual una persona debe elevar las respuestas en su memoria, necesarias en los procesos cognitivos y las relaciones emocionales involucradas, así como los factores ambientales de iluminación, ruido físico y mental, y condiciones térmicas, que también pueden alterar el funcionamiento del sistema nervioso, que a mediano plazo generarán situaciones deficitarias en la vida de un profesor, en ocasiones difíciles de revertir (Reyes, Ibarra, Torres, Razo, 2012).

Los docentes experimentan altos niveles de exposición a demandas emocionales, en relación al compromiso ante el trabajo como docente. Es decir, los docentes presentan dificultades para evitar olvidarse de los problemas del trabajo (Terán y Botero, 2012).

En esta profesión, a diferencia de otras, se trabaja con personas que poseen ideas, emociones y sentimientos diferentes, propios de cada individuo, lo que implica la aceptación de interrelaciones personales en las que las personas se

someten a prueba, ya que poseen la capacidad de interrogar y elaborar juicios o pre-juicios de los docentes.

Pando, Aranda, Aldrete, Flores & Pozos (2006) Señalan que la presencia de Factores Psicosociales negativos en la labor docente puede conducir a la presencia de diversos trastornos psicológicos como el caso del Burnout. Por otro lado Velasquez Amazcua, Preciado, Pando y Salazar (2011) han asociado el trabajo docente a trastornos de sueño. Y La Unión General de Trabajadores, (2011) Señala la relación con los factores psicosociales con la aparición de trastornos para la salud de origen psicosocial como el Sufrimiento psíquico, somatizaciones, enfermedades cardíacas, Lesiones físicas, ansiedad, depresión y deshumanización.

5.2 FACTORES DE RIESGO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS A NIVEL BACHILLERATO.

Precisar los factores de riesgo psicosociales que afectan únicamente al docente Universitario al maestro no es sencillo, pues cualquier cambio en algún acontecimiento con una connotación específica de amenaza, podría dar lugar fácilmente a factores estresores (Reyes, Ibarra, Torres, Razo, 2012).

Pando, Castañeda, Gregoris, Ocampo de águila y Navarrete, señalan que los factores psicosociales negativos con mayor prevalencia en los docentes universitarios se encuentran.

1. *Su trabajo le requiere constantemente de creatividad e iniciativa*

2. *Hace uso de verbalización constante*
3. *Enseña a personas que no valoran la educación*
4. *Requiere alto grado de concentración*
5. *Realizar diferente tipo de actividades (docencia, investigación, tutoría, gestión)*
6. *Requiere de esfuerzo visual prolongado*
7. *Requiere participar en diferentes grupos de trabajo*
8. *Las oportunidades de promoción son limitadas*
9. *No está insatisfecho con el sistema de pensiones*
10. *No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo*

En el caso particular de los docentes a nivel medio superior las investigaciones realizadas han sido escasas. Autores como Flores, Aldrete, Preciado, Pando, León, (2012) y González, (2012) han señalado que los principales factores de riesgo psicosociales negativos se encuentran:

- La falta de reconocimiento
- Sobre carga laboral
- Falta de espacios para la convivencia con otros docentes
- La remuneración.
- Planta que está formada en un 70% por docentes de asignatura

No obstante, el impacto que tiene el estrés en el ausentismo laboral ha sido cada vez mayor; las bajas laborales ocasionadas por el estrés son causadas por situaciones inherentes al propio trabajo y no por incidentes estresantes ocasionales.

En el caso particular del trabajo docente universitario a nivel bachillerato Unda y Sandoval (2006) señalan que existe una prevalencia del 18.1% del síndrome de burnout en esta población así como un 16.6% de la población tiene un alto riesgo de padecerlo. Por tal motivo como señalan los autores resulta necesario la generación de modelos explicativos del síndrome para generar programas de intervención adecuados por lo que resulta necesario analizar el fenómeno, enmarcado en su propia historia.

CAPÍTULO 6. BREVE HISTORIA DE LOS INSTITUTOS DE NIVEL MEDIA SUPERIOR DE LA UNAM

6.1 ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA

Acorde a la página oficial de la Escuela Nacional Preparatoria. En 1857 en México, las principales instituciones de educación media y media superior como los Colegios mayores de San Pedro y San Pablo, y el de San Ildefonso, estaban en manos del Clero, en el cuál prevalecía una instrucción de tipo dogmática. Con el establecimiento de la República y la Institución de la nueva Constitución de 1857, el Presidente Juárez, nombró Ministro de Justicia e Instrucción a Antonio Martínez de Castro, encomendándole la reestructuración de la enseñanza. Martínez de Castro designó al Dr. Gabino Barreda para establecer las bases de la nueva organización para la educación pública.

Gabino Barreda elaboró su proyecto educativo basándose en la corriente positivista del francés Augusto Comte, que anteponía el dogmatismo, el razonamiento y la experimentación. En este contexto, el 2 de diciembre de 1867, el Presidente Juárez expidió la "Ley Orgánica de Instrucción Pública en el Distrito Federal", en el cual se establecía la fundación de la Escuela Nacional

Preparatoria; los estudios que se impartirían serían los correspondientes para poder ingresar a las Escuelas de Altos Estudios.

A partir de los años cincuenta, se crearon nuevos planteles, distribuidos en el área metropolitana. Los cuales recibieron nombres de maestros de la preparatoria tales como:

- Plantel 1 "Gabino Barreda"
- Plantel 2 "Erasmo Castellanos Quinto"
- Plantel 3 "Justo Sierra"
- Plantel 4 "Vidal Castañeda y Nájera"
- Plantel 5 "José Vasconcelos"
- Plantel 6 "Antonio Caso"
- Plantel 7 "Ezequiel A. Chávez"
- Plantel 8 "Miguel E. Schulz"
- Plantel 9 "Pedro de Alba"

En 1964, siendo Rector de la UNAM el Dr. Ignacio Chávez y Director General Alfonso Briseño Ruiz, el Consejo Universitario aprobó dos planes de estudios con

un ciclo de seis años. Es importante señalar que simultáneamente esa aprobación, se instituyó el primer programa de formación de profesores acorde a la filosofía y necesidades del nuevo plan.

Cuatro años después, se presenta el conflicto del 68 que dejó secuelas de porrismo e inestabilidad política en la Universidad.

A principios de los setenta, las acciones desarrolladas en la Escuela Nacional Preparatoria para el bachillerato universitario.

A finales de esa década, el Director General Enrique Espinosa Suñer, con aprobación del Consejo Técnico, presentó al mismo un nuevo plan de estudios, con cinco ciclos semestrales.

En esa época, la carrera académica de los profesores del bachillerato universitario, se vio afectada sensiblemente con la creación de la figura del profesor especial de carrera de educación media superior. Lo anterior, relegaba a los profesores del bachillerato a un nivel inferior con respecto a los de licenciatura e investigación. Por otra parte, coartaba la profesionalización de la enseñanza y propició la salida de profesores distinguidos de la Escuela Nacional Preparatoria.

En 1984, los consejeros universitarios de la ENP, promueven y proponen la cancelación de las plazas de profesores de enseñanza media superior.

En 1985, el rector Jorge Carpizo suprime la figura de profesor de educación media superior y establece un programa denominado "Superación Académica del Bachillerato", el cual contemplaba:

- Apertura de concursos de oposición para acceder a las plazas de profesores de carrera.
- Creación de un programa de titulación.
- Realización de cursos de actualización y formación de profesores.

En ese mismo año se crean las Opciones Técnicas extra curriculares en la Escuela Nacional Preparatoria.

En julio de 1986, fue nombrado como Director General, el Lic. Ernesto Schettino Maimone, quien estableció a partir de la EPA las normas complementarias que permitieran la profesionalización y evaluación el personal académico.

Se aprueba por el Consejo Universitario una serie de cambios importantes para el cumplimiento académico de los profesores y un nuevo Reglamento General de Pagos, lo que provocó malestar entre los académicos y alumnos, dando como resultado la derogación de los aprobados, y la realización de un Congreso Universitario.

En 1989, la Junta de Gobierno designó como Rector al Dr. José Sarukhán, quien realizó el Congreso Universitario en 1990, estableciendo los cambios actuales. Uno de los más trascendentales fue la creación de los Consejos Académicos de Área.

En 1992, aprobó el Consejo Técnico de la ENP, un nuevo plan de estudios presentado al Consejo Universitario, que nunca se presentó ante el pleno de éste, para su aprobación.

En 1996, el Consejo Académico del Bachillerato aprobó los nuevos planes de estudios vigentes.

6.2 COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

Acorde a datos oficiales de la UNAM en el portal oficial del CCH. El proyecto del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) fue aprobado por el Consejo Universitario de la UNAM el 26 de enero de 1971, durante el rectorado de Pablo González Casanova, quien lo consideró como: la creación de un motor permanente de innovación de la enseñanza universitaria y nacional, "el cual deberá ser complementado con esfuerzos sistemáticos que mejoren a lo largo de todo el proceso educativo, nuestros sistemas de evaluación de lo que enseñamos y de lo que aprenden los estudiantes".

En sus inicios se encuentra haber sido creado para atender una creciente demanda de ingreso a nivel medio superior en la zona metropolitana y al mismo tiempo, para resolver la desvinculación existente entre las diversas escuelas, facultades, institutos y centros de investigación de la UNAM, así como para impulsar la transformación académica de la propia Universidad con una nueva perspectiva curricular y nuevos métodos de enseñanza.

Los trabajos para la creación del CCH fueron confiados a un grupo de aproximadamente 80 destacados universitarios encabezados por Roger Díaz de Cossio, entonces coordinador de Ciencias de la UNAM. El equipo trabajó en la elaboración de planes y programas de estudio, subsiguientemente se

manifestaron varias opciones contra el proyecto, al cual se conoció también con el nombre de Nueva Universidad, y las propias autoridades decidieron suspenderlo.

Posteriormente, con la participación de los coordinadores de Ciencias y Humanidades de la Universidad, Guillermo Soberón y Rubén Bonifaz Nuño; de los directores de las facultades de Filosofía y Letras, Ciencias, Química y Ciencias Políticas y Sociales, Ricardo Guerra Tejeda, Juan Manuel Lozano, José F. Herrán y Víctor Flores Olea y del director de la Escuela Nacional Preparatoria, Moisés Hurtado G. respectivamente, González Casanova elaboró un plan para crear un sistema innovador que se denominó Colegio de Ciencias y Humanidades.

Los planteles en abrir sus puertas para recibir a las primeras generaciones de estudiantes fueron Azcapotzalco, Naucalpan y Vallejo, el 12 de abril de 1971, al siguiente año hicieron lo propio los planteles Oriente y Sur.

A lo largo de su historia se ha transformado y avanzando para elevar la calidad de la enseñanza que imparte. El éxito de su madurez se refleja en las etapas por las que ha pasado, entre las cuales destacan: la creación de su Consejo Técnico en 1992; la actualización de su Plan de Estudios en 1996; la obtención al rango de Escuela Nacional en 1997, y la instalación de la Dirección General, en 1998.

En la actualidad, el CCH está integrado por una Dirección General, encabezada por un director general y nueve secretarías que apoyan la actividad académica y administrativa.

Cinco planteles, cuatro en la zona metropolitana y uno en el Estado de México (Naucalpan). Cada uno dirigido por un director y secretarías de apoyo académico y administrativo, donde se imparten clases en los turnos matutino y vespertino.

El CCH atiende a una población estudiantil de más de 56 mil alumnos, con una planta docente superior a 3 mil profesores.

6.3 NUMERARIA BACHILLERATO UNAM.

Acorde a datos de estadística UNAM 2013 la población docente está conformada por 7283 académicos 4,139 del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) y 3,144 en la Escuela Nacional Preparatoria (ENP), distribuidos en 14 planteles y dos direcciones generales. De los cuales 3 de cada 4 son profesores de Asignatura, un 56 % de ellos de CCHS, y el plantel que más población docente es el CCH Sur con 915 docentes como ver en la Tabla 2.

Tabla 2: Nombramientos académicos en planteles de bachillerato.

Subsistema/Dependencia	Profesor de Asignatura		Profesor de Carrera T.C.	Técnico Académico en Docencia		Otros	Total
	A	B		T.C.	M.T.		
Escuela Nacional Preparatoria	1735	636	544	95	92	42	3144
Dirección General	39	13	2	25	19	3	101
Plantel 1. Gabino Barreda	131	33	53	7	10	4	238
Plantel 2. Erasmo Castellanos Quinto	395	142	73	14	6	8	638
Plantel 3. Justo Sierra	147	45	27	9	9	3	240
Plantel 4. Vidal Castañeda y Nájera	148	65	45	7	11	0	276
Plantel 5. José Vasconcelos	210	108	93	9	10	7	437
Plantel 6. Antonio Caso	166	60	71	6	5	2	310
Plantel 7. Ezequiel A. Chávez	162	42	57	8	5	7	281
Plantel 8. Miguel E. Schulz	168	52	81	5	11	4	321
Plantel 9. Pedro de Alba	169	76	42	5	6	4	302
Colegio de Ciencias y Humanidades	2357	879	811	91	0	1	4139
Dirección General	0	2	53	25	0	1	81
Plantel Azcapotzalco	390	159	156	12	0	0	717
Plantel Naucalpan	471	201	118	13	0	0	803
Plantel Vallejo	533	148	146	15	0	0	842
Plantel Oriente	452	177	141	11	0	0	781
Plantel Sur	511	192	197	15	0	0	915
Total	4092	1515	1355	186	92	43	7283

***Incluye a profesores e investigadores visitantes y eméritos, a jubilados docentes en activo y a jubilados eméritos en activo**

FUENTE: Nómina de la quincena 03 de 2013, Dirección General de Personal, UNAM.

En la Grafica 1 se observa la escolaridad máxima del personal académico de Carrera, con una ligera predominancia del personal con posgrado representando el 49.3% de la población frente al 47.8% que cuenta únicamente con Licenciatura.

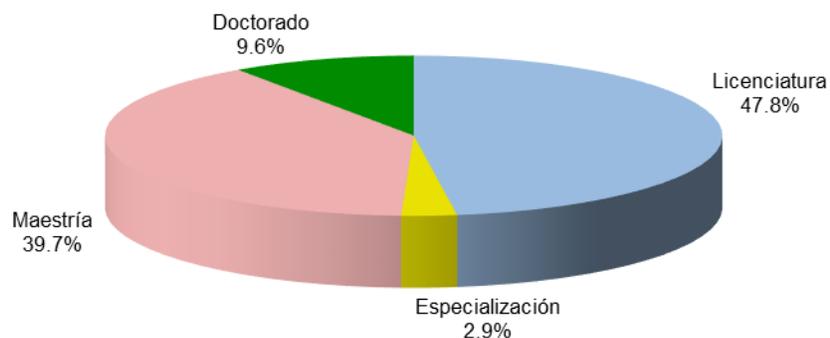


Gráfico 1. Escolaridad del personal académico de carrera 2013 en planteles de bachilleratos

FUENTE: Dirección General de Asuntos del Personal Académico, UNAM

Por otro lado la población estudiantil que ingreso la población escolar 2012-2013 de la UNAM a nivel bachillerato ascendió a 113,179 en contraste con el 1999-2000 donde se registraron a 100,926 representando un incremento de la matrícula de poco más del 12% en los últimos 13 años. En la Tabla 3 se muestra la distribución de la población estudiantil en los 14 planteles sin considerar los 1926 estudiantes en Iniciación universitaria (secundaria).

TABLA 3: POBLACIÓN DE DOCENTES POR PLANTEL

Subsistema/Dependencia	Primer ingreso			Reingreso			Población total
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Escuela Nacional Preparatoria	8137	7954	16091	17471	17138	34609	50700
Plantel 1. Gabino Barreda	699	611	1310	1496	1489	2985	4295
Plantel 2. Erasmo Castellanos Quinto	877	821	1698	1967	1685	3652	5350
Plantel 3. Justo Sierra	637	645	1282	1505	1528	3033	4315
Plantel 4. Vidal Castañeda y Nájera	788	917	1705	1677	1807	3484	5189
Plantel 5. José Vasconcelos	1376	1357	2733	3083	2940	6023	8756
Plantel 6. Antonio Caso	843	755	1598	1820	1577	3397	4995
Plantel 7. Ezequiel A. Chávez	890	945	1835	1888	2139	4027	5862
Plantel 8. Miguel E. Schulz	963	895	1858	1967	1954	3921	5779
Plantel 9. Pedro de Alba	1064	1008	2072	2068	2019	4087	6159
Colegio de Ciencias y Humanidades	9134	10130	19264	20025	20067	40092	59356
Plantel Azcapotzalco	1896	2176	4072	3899	4235	8134	12206
Plantel Naucalpan	1774	2016	3790	3679	3965	7644	11434
Plantel Vallejo	1974	2074	4048	4309	3969	8278	12326
Plantel Oriente	1889	1920	3809	4177	3934	8111	11920
Plantel Sur	1601	1944	3545	3961	3964	7925	11470
Total	17271	18084	35355	37496	37205	74701	110056

FUENTE: Dirección General de Administración Escolar, UNAM.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo la docencia es una profesión altamente estresante (OIT, 1998) que impacta la salud del docentes.

El modelo neoliberal y las nuevas formas de organización en las “nuevas empresas” publicas de la educación trajo consigo la ruptura de la praxis del docente, reorganizando el trabajo y las pautas de formación profesional. Con consecuencias para la salud mental y física de los docentes.

Las nuevas prácticas empresariales impuestas a las instituciones públicas generan un impacto devastador para los docentes a nivel bachillerato, específicamente, a los docentes de CCHS donde se observó que el 60 % de los sujetos presenta en mayor o menor medida algún grado del síndrome de quemarse por el trabajo. En el caso de las ENPS no se encuentran datos sobre la prevalencia de dicho síndrome. (Unda, Sandoval, 2006)

Tampoco existen metodologías específicas para evaluar factores psicosociales en poblaciones concretas como los profesores universitarios, y si bien hay estudios diversos en esta población los instrumentos utilizados no son orientados a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial del docentes.

La población ha sido hasta ahora una de las poblaciones de docentes menos atendida por los investigadores hasta la fecha. De igual modo la escasa evaluación de los factores de riesgo psicosociales en esta población. Genera la necesidad de elaborar un instrumento apropiado para la identificación y evaluación de los factores psicosociales laborales riesgosos, que a diferencia de los otros tipos de riesgos, debe realizarse a través de cuestionarios que permitan captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo y la experiencia de los trabajadores en su dimensión psicosocial.

Por su importancia para el desarrollo de técnicos y futuros profesionales el nivel medio superior tiene una importancia crucial en el desarrollo educativo; por lo tanto, es indispensable conocer los factores de riesgo laboral a los que están expuestos.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de esta investigación es la adaptación de la escala EEFRP-T en profesores universitarios a nivel bachillerato y validarla mediante un análisis factorial confirmatorio mediante ecuaciones estructurales. Identificando de esta forma los factores de riesgo psicosociales en esta población.

El trabajo de tesis se compone de dos estudios independientes, cada uno de ellos tiene objetivos específicos que se enunciarán más adelante.

ESTUDIO 1: ESTUDIO PSICOMÉTRICO PRELIMINAR DE LA ESCALA EEFRP-T

Objetivo:

Identificar los posibles estresores para los Docentes universitarios a nivel bachillerato

Objetivo específico:

Adaptar la escala EEFRP-T en profesores universitarios a nivel bachillerato

Método:

Se trabajó con un diseño exploratorio de una muestra, exposfacto y de campo.

Participantes:

La muestra está integrada por 10 profesores a nivel bachillerato de la UNAM (ver tabla 4) que accedieron voluntariamente a la entrevista. Con un criterio de inclusión de profesores en activo.

TABLA 4 : DATOS SOCIODEMOGRAFICOS DE LA MUESTRA

Platel	Edad	Sexo	Turno	Grado	Estado civil	Nombramiento	Antigüedad	Tipo de contratación
ENP7	42	Femenino	Mixto	Maestría	Soltero	Asignatura A	3	Interino
ENP7	50	Femenino	Vespertino	Doctorado	Soltero	Titular A	28	Tiempo completo
ENP7	61	Femenino	Mixto	Licenciatura	Viudo	Asignatura B	17	Definitivo
ENP7	39	Femenino	Vespertino	Maestría	Divorciado	Asignatura A	16	Interino
ENP7	40	Femenino	Mixto	Maestría	Casado	Asignatura A	7	Interino
ENP7	37	Femenino	Vespertino	Licenciatura	Casado	Asignatura A	15	Interino
CCH Oriente	47	Masculino	Mixto	Maestría	Soltero	Asignatura B	20	Definitivo
CCH Oriente	49	Masculino	Vespertino	Licenciatura	Casado	Asignatura A	5	Interino
CCH Oriente	34	Femenino	Vespertino	Doctorado	Soltero	Asignatura A	5	Interino
CCH Oriente	45	Masculino	Vespertino	Licenciatura	Casado	Asignatura A	5	Interino

Instrumentos:

Se utilizó una entrevista semi estructurada con 7 preguntas sobre las condiciones y los posibles estresores que repercutieran en el mismo, además de la propuesta inicial de la escala EEFRRP-T elaborada por Unda (2014) que cuenta con 66 reactivos organizados en 7 factores que son: la burocracia, el apoyo del jefe, la Falta de recursos para el trabajo, la relación con compañeros, la sobrecarga académica, los estudiantes difíciles y los estresores físicos (ver anexo 1).

Procedimiento:

A los docentes que voluntariamente aceptaron a participar en la investigación se les aplicó la entrevista sobre sus condiciones de trabajo y los posible estresores que repercutieran en el mismo. Habiendo terminado la entrevista se aplicó la escala EEFRP-T, explicando previamente tanto el objetivo de la investigación como el manejo confidencial de la información recabada.

Se utilizó la técnica de análisis de contenido. Se agruparon las respuestas obtenidas de las entrevistas en 3 categorías acorde a su origen la organización del trabajo, la función y el contenido de la tarea y las condiciones sobre las cuales se realiza el trabajo, como lo señala Álvarez (2006).

Con la información recabada se formularon una serie de ítems que fueron organizados en las dimensiones propuestas en el modelo Unda 2014, en donde se consideran 8 dimensiones como: La burocracia, la falta de recursos, la falta de apoyo del jefe, los estudiantes difíciles, los estresores físicos, la sobrecarga académica, la relación con compañeros y la percepción de inseguridad.

Resultados

Los factores de riesgo psicosocial que se presentaron con mayor frecuencia en la docencia Universitaria a nivel bachillerato fueron los siguientes:

La organización en el trabajo: La falta de plazas y puestos definitivos se presenta como un factor de riesgo en el 50 % de los profesores, el 40% de ellos consideran tener grupos muy numerosos; además de que 3 de cada 10 profesores percibe condiciones como: la excesiva burocracia al realizar trámites, el favoritismo y la corrupción de las autoridades (“Me molesta la falta de transparencia en el manejo de recursos debido a la corrupción”) como factores potencialmente estresantes.

La función y contenido del trabajo: Las condiciones laborales como la sobre carga laboral estuvo presente en el 40 % de los casos (“Tengo una gran carga de trabajo”, “Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes”), por otro lado factores de riesgo como los alumnos conflictivos (“irresponsables, flojos, ignorantes, impuntuales, incumplidos y que fumen marihuana dentro del plantel”) se presentó en 5 de cada 10 docentes.

Condiciones en las que se realiza el trabajo: en un 70 % de los casos los docentes manifiestan como fuente de estrés, la falta de limpieza en las instalaciones (“los

baños están sucios”, “A las instalaciones se les da poco mantenimiento”); 5 de cada 10 se refiere al ruido (“Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase”) y el olor a marihuana dentro del plantel (“el olor es molesto dentro del plantel”) como factores que pueden generar estrés y 2 de cada 10 se refirieron la ineficiencia del transporte para llegar al trabajo.

En un 70% de los profesores perciben, la falta de limpieza en las instalaciones y en un 50 % perciben tanto la falta de puestos definitivos como el ruido y el olor a marihuana como factores de riesgo psicosociales.

El análisis de frecuencia considerando los siguientes factores sobre los cuales se realizó la escala: La burocracia, la relación con los compañeros, los estudiantes difíciles, los estresores físicos, la sobre carga laboral, la relación con los jefes o autoridades, los recursos que tienen para realizar su labor docente y la inseguridad, como factores de riesgo psicosociales altos.

La escala de tipo Likert arrojó que 4 de cada 10 profesores consideran que la inseguridad dentro y fuera del plantel, es un factor de riesgo psicosocial alto, además de que 3 de cada 10 profesores perciben a la burocracia, la relación con los compañeros, los estudiantes difíciles, los estresores físicos, la sobre carga

laboral, la relación con los jefes o autoridades y los recursos que tienen para realizar su labor docente, como factores de riesgo psicosociales altos.

Los datos indican que existen condiciones propias del trabajo docente a nivel bachillerato que pueden percibirse como estresantes, de manera tal que estos mismos estresores pueden agruparse en tres grandes categorías según su origen como es el caso de estresores físicos, propios de la tarea y a nivel organizacional.

También pueden agruparse por fuentes más específicas como: la burocracia, Los recursos, jefe o autoridades, sobrecarga laboral, estudiantes difíciles, estresores físicos, relación con compañeros e Inseguridad.

Con la información obtenida en la entrevista se redactaron un total de 10 reactivos adicionales a la escala y fueron eliminados 17 reactivos de la escala original, conservando las siete dimensiones teóricas de la escala original quedando distribuidos de la siguiente manera: ver anexo 2.

ESTUDIO 2: ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO Y CONFIRMATORIO, VALIDEZ DE CONSTRUCTO, CONSISTENCIA INTERNA Y ESTABILIDAD TEMPORAL

Objetivo:

Validar la escala obtenida de la fase anterior mediante un análisis factorial exploratorio y confirmar el modelo propuesto por Unda (2014) a través de un modelo de ecuaciones estructurales.

Participantes:

En la muestra participaron un total de 395 Docentes Universitarios que imparten clase a nivel bachillerato de la UNAM siendo de estos 198 (50.1%) Hombres y 197 Mujeres (49.9%). Con una media de edad de 46.58 años (23/75 años).

Instrumento:

En la fase anterior de desarrollo una escala tipo Likert con 59 reactivos con 5 opciones de respuesta (nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente y nunca). Incluyendo la premisa al inicio de cada reactivo "Mi trabajo me causa estrés porque..." (Ver anexo 3).

Procedimiento:

Se solicitó el apoyo a todas las direcciones de cada plantel además de la dirección general de CCHS Y ENEPS para llevar a cabo la aplicación (Ver anexo 3) la escala fue vaciada en el servidor en línea Survey Monkey y distribuida a través del envío masivo de 4000 correos electrónicos a profesores de CCHS y ENEPS proporcionados por las mismas instituciones.

Análisis de los datos:

Se efectuó el análisis factorial exploratorio (AFE) propuesto por Reyes Lagunés y García Barragán (2008) que consiste en realizar un análisis de frecuencias, un análisis de Sesgo, la prueba t de muestras independientes, análisis de tablas de Contingencia para observar la direccionalidad de los reactivos, la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para cada reactivo, el análisis factorial con rotación varimax u ortogonal según corresponda a través del método de componentes principales y de acuerdo a los factores encontrados, la prueba de Alfa de Cronbach para cada factor.

Resultados:

En el anexo 2 se muestran los estadísticos descriptivos de los 59 ítems de la escala: el sesgo, la dirección de los reactivos, T de student, correlación total de elementos corregida y Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido.

En general los datos cumplen con los criterios de asimetría encontrándose por debajo de 2 como lo recomiendan Bollen y Long (1994); a excepción del ítem 59 que tiene un índice de asimetría de 2.

Para determinar la permanencia de los reactivos un análisis exploratorio de los datos siguiendo los pasos del método antes mencionado.

En un primer momento se observó que la frecuencia de las opciones fuera mayor a 0, encontrando que la cantidad de opciones fue adecuada para los 59 reactivos.

El segundo criterio evidenciar si el sesgo de todos los reactivos es el pertinente. La dirección de los reactivos fue encontrada solo 52 de ellos.

El tercer criterio por el cual se verificó cada reactivo es en la capacidad de discriminación entre aquellos que habían puntuado más alto frente a los que puntuaron más bajo en cada reactivo. Tomando como puntos de corte los percentiles 25 y 75 respectivamente, los reactivos fueron agrupados en dos grupos, después se les aplicó una prueba t de Student para muestras independientes. Encontrando una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos en todos los reactivos, por lo que no se eliminó ninguno de los reactivos.

El siguiente paso fue la realización de tablas de contingencia para identificar la congruencia en la direccionalidad en los reactivos restantes (52) Colocando como filas a los grupos elaborados anteriormente y en las columnas las opciones de respuesta de cada reactivo. Se eliminaron 4 reactivos.

El quinto paso fue efectuar un análisis de confiabilidad de la sub escala mediante el Alfa de Cronbach obteniendo puntajes consistentes en todos los reactivos.

El paso siguiente fue elaborar el análisis factorial, optando por una rotación var1imax. En el primer análisis se agruparon los reactivos en 8 factores y se eliminaron 5 reactivos que pertenecían a más de un factor, por lo que se decidió correr nuevamente el análisis sin los reactivos mencionados. En el segundo análisis se eliminaron 5 reactivos, agrupándose en 7 factores. En un tercer análisis factorial se eliminaron 4 reactivos, agrupándose en 6 factores. Y en un último análisis se eliminaron otros 4 reactivos quedando 32 reactivos agrupados en 6 factores.

El primer factor nombrado “Condiciones de la Organización” (incluye Burocracia, Apoyo del jefe y Recursos para el trabajo) está construido por 10 reactivos con un $\alpha.911$ que explican el 17.4% de la varianza.

El segundo factor se integró por 6 reactivos, fue nombrado “Relación con compañeros” y obtuvo una $\alpha.856$ explicando el 10.84% de la varianza. El tercer factor nombrado “Sobrecarga académica” construido con 5 reactivos obtuvo una $\alpha.835$ con un valor explicativo del 10.25% de la varianza. El cuarto factor se le nombro “Estudiantes difíciles” explica el 9.36% de la varianza con solo 4 reactivos con un $\alpha.853$. El quinto factor nombrado “Estresores físicos” está integrado por 4 reactivos que obtuvieron un $\alpha.829$ y explican un 8.6% del a varianza. Por último el factor nombrado “Percepción de Inseguridad” construido por 3 reactivos obtuvo un $\alpha.775$ explicando el 6.58% de la varianza.

Al fragmentar el factor “Condiciones de la organización” en sus 3 sub factores obtenemos lo siguiente: El factor “Burocracia” está integrado por 4 reactivos con un $\alpha.817$; el factor de “Apoyo al jefe” construido por 3 reactivos $\alpha.797$ y por último los “recursos para el trabajo integrado por 3 reactivos alcanzo un $\alpha.756$.

Los 6 factores integrados por 32 reactivos, explican el 63.52% de la varianza con un Alfa de Cronbach t de .939. Con una media de adecuación muestral de Kaiser-

Meyer-Olkin (KMO = 0.920) y el test de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 7011,148$, $gl=496$. $p < .000$) que explican el 63% de la varianza.

Dado que los índices arrojados por el análisis factorial fueron adecuados se procedió a elaborar un modelo estructural para la validación del modelo propuesto por Unda (2014) cuyo resultado arroja indicadores prácticos de bondad de ajuste aceptables (CFI = 0.91, TLI = 0.916, IFI.927, y un RMSEA = 0.05) integrado por 8 dimensiones cuyos indicadores se modifican de la siguiente manera:

El primer factor se integró con tres ítems con un alfa de .71 segundo factor, tres ítems, con alfa de .72 tercer factor siete ítems, con alfa de .89 el cuarto factor seis ítems, .87 quinto factor, tres ítems, con .82 sexto factor, cuatro ítems, con .76 séptimo factor, tres ítems con .77 y octavo factor tres ítems, con .80. En total la escala quedó conformada con 32 ítems, por lo que podemos considerar que se logró la validez convergente y divergente de constructo, con un alfa en total de .93.

Acorde a los criterios de Bentler (1995) lo más adecuado para aceptar o rechazar un modelo es emplear una combinación de varios índices. El estadístico chi cuadrado, prueba el modelo nulo frente al modelo hipotetizado; sin embargo, estos índices están afectados por el tamaño de la muestra, por lo que utilizamos el índices como, el GFI (índice de ajuste comparativo), que indica la cantidad relativa de varianza y covarianza reproducida por el modelo específico, comparada con el

modelo saturado, y cuyo valor debe ser igual o superior a.90 para considerar mínimamente aceptable el ajuste de un modelo.

De los índices relativos, el IFI (índice de ajuste incremental) indica mejoras en el ajuste del modelo por grados de libertad en comparación con la línea base del modelo independiente y el CFI (índice de ajuste comparativo), su rango de bondad se sitúa entre 0 y 1 y la interpretación indica reducciones en ajustes pobres (Hoyle, 1995). El TLI (índice de Tucker Lewis). Los índices incrementales (CFI y TLI) comparan el modelo hipotetizado y el modelo nulo y no se ven afectados por el tamaño de la muestra, considerándose sus valores aceptables si son superiores a 0,85 (Shumacker y Lomax, 1996) aunque lo ideal sea obtener valores iguales o superiores a 0,90 para considerar mínimamente aceptable el ajuste de un modelo y 0,95 señalarían un ajuste excelente (Kline, 1998). Por otra parte, el RMSEA (error cuadrático medio de aproximación) proporciona una medida de discrepancia por grado de libertad y, según Jöreskog y Sörbom (1993), indica que el modelo basado en la muestra utilizada representa excelentemente a la población cuando su valor es menor o igual que 0,05, considerándose un ajuste aceptable cuando es inferior a 0,08.

Al no ajustar adecuadamente el modelo se procedió a corregirlo eliminando 5 reactivos que no ajustaron correctamente quedando la escala con 26 reactivos.

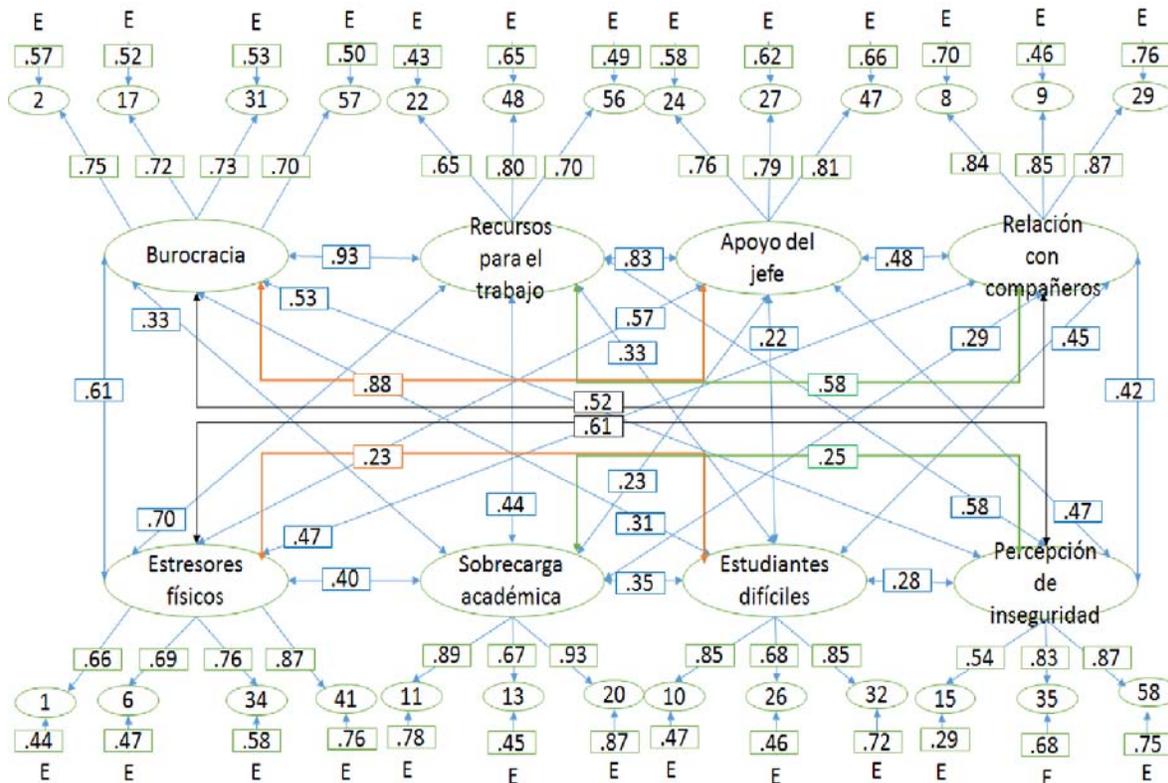


Figura 4. Pat Diagrama del análisis factorial confirmatorio, con pesos estandarizados y errores de mediación de cada uno de los ítems de la escala adaptada.

El modelo presenta valores aceptables que permiten determinar una aceptable bondad de ajuste del modelo original ya que los resultados obtenidos fueron: χ^2 (583.553) gl (271); $P < 0,000$; $\chi^2/\text{gl} = 2.1533$; $\text{GFI} = 0,89$; $\text{IFI} = 0,94$; $\text{CFI} = 0,94$; $\text{TLI} = 0,93$; $\text{RMSEA} = 0,054$ quedando validada la escala de la siguiente manera (ver anexo 4):

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Como señala Nieto (2006) debido a la multiplicidad de tareas y exigencias del docente así como la complejidad de la praxis del mismo, se sitúa a la docencia en el punto en el que se encuentran el sistema escolar -con una oferta curricular u organizativa, determinada- y los grupos sociales particulares. En este sentido la función del docente es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios en una labor cara a cara.

La situación actual de los docentes tanto de nivel básico, medio y superior de las escuelas públicas y privadas, se encuentra en una situación delicada, donde el desconcierto, y agobio con ciertas contradicciones en sus derechos y deberes, dotan de culpa y responsabilidad los deprimentes resultados de la educación del país.

Los cambios en el trabajo de los últimos veinte años, traen nuevas formas de interacción y problemáticas que contribuyen al deterioro del entramado social dentro de las instituciones como de los individuos que ahí trabajan y que afectan el trabajo, el desempeño, pero fundamentalmente la salud mental de los docentes. Que puede derivar en uno o varios trastornos psiquiátricos causados por el estrés crónico que perturba el equilibrio emocional y mental.

Aunque resultados como los de Pando, Aranda, Aldrete, Flores, & Pozos (2006) quienes afirman que la multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de una remuneración que compense los esfuerzos y bajas relaciones sociales en el trabajo, son algunos de los principales factores de riesgo presentes en la labor docente. El docente a nivel bachillerato se expone a condiciones como la inestabilidad laboral, el olor a marihuana dentro de los salones, además de la falta de mantenimiento y limpieza de las instalaciones.

Es necesario realizar evaluaciones más precisas de las afectaciones tanto personales como institucionales para realizar cambios que favorezcan y contribuyan a la mejoría de las interacciones entre estudiantes, compañeros de trabajo y jefes o supervisores para garantizar una verdadera calidad en la educación, así como hacer evaluaciones adhoc a las poblaciones específicas donde se está evaluando.

La falta de modelos explicativos acorde a las poblaciones objetivo en las investigaciones resulta evidente al momento del análisis y comparación con otras poblaciones. La agrupación de los estresores en fuente específicas como la burocracia, recursos para el trabajo, el apoyo del jefe o autoridades, sobrecarga académica, estudiantes difíciles, estresores físicos, relación con compañeros y la

percepción de Inseguridad, facilitan el análisis y la comprensión de los factores de riesgo psicosociales que dañan la salud del docente.

En la primera fase del estudio se llegó a resultados similares a los realizados por Pando, Aranda, Aldrete, Flores, & Pozos(2006) quienes afirman que la multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de una remuneración que compense los esfuerzos y bajas relaciones sociales en el trabajo, son algunos de los principales factores de riesgo presentes en la labor docente, aunque en el caso específico de los docentes a nivel bachillerato condiciones como la inestabilidad laboral, el olor a marihuana dentro de los salones, además de la falta de mantenimiento y limpieza de las instalaciones imperan como factores de riesgo propios del labor docente universitario a nivel bachillerato.

En la segunda fase se logró elaborar un instrumento con valores adecuados de fiabilidad de las dimensiones estudiadas por lo que señalar que es una buena herramienta para analizar la relación de los factores de riesgo psicosociales con la presencia de trastornos fisiológicos y psicosomáticos en esta población.

El instrumento se contrasta con la escala sobre Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, de Silva Gutiérrez (2006), en donde expone una serie de 7 factores psicosociales que pueden afectar la labor docente como; el lugar de trabajo; carga de trabajo; exigencias laborales; papel del académico; desarrollo de la carrera; interacción social y aspectos organizacionales, y remuneración del rendimiento.

Las limitaciones de la escala previa se ven reflejadas en la falta de especificidad de los factores psicosociales y no especifica condiciones específicas propias de la labor docente. La escala elaborada propone factores de riesgo más específicos que podrían facilitar la comprensión y la prevención de condiciones potencialmente estresantes para los docentes.

Es conveniente por tanto aplicar el modelo en diversas poblaciones universitarias, tanto públicas como privadas, para comprobar su asociación con distintos indicadores de salud. Sin olvidar las características particulares de la muestra.

REFERENCIAS

1. Álvarez, F. (2006) Salud Ocupacional. Colombia: Ecoe
2. Álvarez, J. (1999). El trabajo a través de la historia. *Cuaderno de materiales.9*. Recuperado de:
<http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
3. Amazcua, M; Preciado, L; Pando, M; Salazar, J. (2011). Factores psicosociales laborales y trastornos de sueño en docentes de educación especial. *Revista educación inclusiva 4(2)*: 21-28.
4. Arias, W. y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica de Arequipa. *Educación 22(42)*: 53-76.
5. Aristóteles. (1988). Política. Madrid: Gredos.
6. Barahona, J. (2008). Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. *Pensamiento Psicológico, 4 (11)*: 183-197.
7. Beck, A; Steer, R; (1993) *Beck Depression Inventory Manual*. San Antonio: The Psychological Corporation.
8. Blanch, J; Sahagún, M; Cervantes, G. (2010) Estructura del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del trabajo en las organizaciones, 26 (3)*: 175-189.

9. Bollen, F; Long, J. (1994). Testing structural equation models. Newbury Park, CA: Sage.
10. Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Cuadernos de Administración, 28(48), 117–132.
11. Botero, C. (2012). Riesgos psicosocial intralaboral “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuaderns de Administració* 28(48): 107- 132.
12. Casillas, S. (2007). La satisfacción profesional del docente universitario un caso práctico. *REVISTA GALEGO-PORTUGUESA DE PSCLOXÍA E EDUCACIÓN*. 14(11): 141-152.
13. Castorina, J. A. (2000). Los problemas epistemológicos en la escuela socio-histórica. S. Dubrovsky (Comp.) Vigotski. Su proyección en el pensamiento actual (pp.35-50). Argentina: Ediciones Novedades educativas.
14. Cedillo, L. (2005). Estudio de los factores psicosociales laborales entre trabajadoras de la industria maquiladora de exportación en Sonora México. En: En: Juárez-García A, Ramírez JA, ed. Estrés Psicosocial del trabajo: dónde y quiénes estamos en México. Compartiendo experiencias con investigadores norteamericanos. México: FES Iztacala UNAM.

15. Charria, V; Sarsosa, K; Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Facultad Nacional de Salud Pública, 29 (4): 138-391.*
16. Escriba-Agür, V. (2005). Ambiente psicosocial y salud de los trabajadores. *Arch prev riesgos labor. 9(1): 6-9.*
17. Fajardo, A; Montejo, F; Molano, G; Hernández, J; Quintero, A. (2003). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. *Ciencia & trabajo. 15 (46) 1-6.*
18. Flores, M; Aldrete, M; Preciado, M; Pando, M; León, S. (2012). Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo. 20: 45-52.*
19. Garrido, J; Blach, J; Uribe, A; Acevedo, J; Pedrozo, M. (2011). *El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. Psicología desde el caribe, 28: 166-196.*
20. Gavilán, M. (1999). La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación. 19: 211-227.*
21. Gill-Monte, P. & Noyola, V. (2011). Estructura factorial del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en maestros

- mexicanos de educación primaria. *Revista mexicana de psicología*. 28 (1): 75-84.
22. Gill-Monte, P; Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. 15(2): 261-268.
23. Gil-Monte, P. (2003). Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Thomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 19(2): 181-197.
24. Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2): 169-173.
25. Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Sauid Publica*, 29(2), 237–241.
26. Gómez, V. (2009). *Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*. *Universitas Psychologica*, 9 (2), 393-407.
27. González, I. (2012). *Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México*. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*. 5(2):67-76

28. Guerra, A. (2002). Globalización e integración Latinoamericana. México: Siglo XXI
29. Gutiérrez, F. & Valadez, A. (2011). Una descripción general del burnout y sus efectos en profesores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 14(5).
30. Gutiérrez, N. (2006), Factores psicosociales, estrés y desgaste. profesional en académicos del CUCBA, Universidad de Guadalajara, Tesis Doctoral.
- 31.** Horbath, J. (2004) Primer empleo de los jóvenes en México. *Papeles de población*, 10(42): 199-249.
32. Hoyle, R (1995). Structural equation modelling: Concepts, issues, and applications. CA: Sage.
33. Jaik, A; Villanueva, R; García, M; Tena, J. (2011). Valoración del desempeño docente y presencia de burnout en maestros de educación superior. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*. 21(11).
34. Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1993). Structural equation modelling with the SIMPLIS command language. Chicago: Scientific Software International.

35. Juárez, A. (2007) *Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México*. *Salud pública de México*, 42 (2), 109-117.
36. Jurado, S; Villegas, E; Méndez, L; Rodríguez, F; Loperena, V; Varela, R. (1998). La estandarización del Inventario de Depresión de Beck para los residentes de la Ciudad de México. *Salud Mental*, 21: 26-31.
37. Kalimo, R; El-Bataw, M. & Cooper, C. (1988) *Los factores psicosociales en el trabajo: OMS Retomado de:*
http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf
38. Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-309.
39. Kline, R. (1998) *Principles and practice of structural equation modelling*. NY: Guilford.
40. Kozulin, A. (1990). *La psicología de Vygotski*. España: Alianza Editorial
- 41.** Lafargue, P. (1973) *El derecho a la pereza*. Madrid: Fundamentos.
42. Lahera, M; Góngora, J. (2002). *Factores psicosociales. Identificación de factores de riesgo*. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral.
43. Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Martínez Roca.

44. Lazarus, R. (1975). A Cognitively oriented psychologist looks at biofeedback. *American Psychologist*, 30, 553-560
45. López, B; Osca, A, (2011). El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*, 23(1): 119-125.
46. Luceño, L; Martín, J; Rubio, S; Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *eduPsykhé* 3(1): 95-208.
47. Madariaga, J; Goñi, A. (2009) *El desarrollo psicosocial. Revista de Psicodidáctica*. 14(1): 93-118.
48. Martín, F; Pérez, J. (2006). *Factores Psicosociales: metodología de evaluación. Barcelona: Instituto de Seguridad Laboral*.
49. Martínez, D; Collazo, M; Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y sufrimiento psíquico de los docentes en la argentina. *Educ. Soc.* 30 (107): 389-408.
50. McGrath, J. (1970). *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt
51. Medina, M; Layne, B; Galeno, M; Lózada, C. (2007) *Lo psicosocial desde una perspectiva holística. Revista Tendencia & Retos* 12: 177-189.
52. Melero, L; Pérez, M; Sánchez, M; Melero, A; Palacios, B. (2011). Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la

empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales. Salamanca: Blanca Impresores S. L.

53. Meliá, J; Peiró, J. (1989). La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5: 59-74.
54. Mintzberg, H. (1979), *The Structuring of Organization*. Montreal: Prentice Hall.
55. *Miranda, P. (2006). La importancia social del trabajo en México del siglo XIX. Historia, Sao PAULO, 25(1): 123-146.*
56. Monterio, P. (2007). Desafíos para la profesionalización del nuevo rol docente universitario. *Pol. Públ. Educ. Rio de Janeiro. 15(56): 341-350.*
57. Muñoz, M. (6 de Febrero de 2015). El 40% de los empleados padecen estrés laboral y no duermen bien: OIT. *La Jornada*, pág. 36.
58. Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2): 171-190.
59. OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.

60. OIT (1998). Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
61. OIT (2014). "Invertir en el cuerpo docente significa invertir en el futuro" Recuperado de www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_310621/lang--es/index.htm el 2 de noviembre del 2014.
62. OIT/UNESCO. (2008). Informe intermedio sobre alegaciones de organizaciones de docentes relativas al incumplimiento de las recomendaciones de 1966 y 1997 sobre el personal docente. Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_099846.pdf
63. OIT/UNESCO. (2012). Informe final Comité Mixto OTI/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_204805.pdf.
64. Pando, M; Aranda, C; Aldrete, M; Flores, E; Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8(3): 173-177.
65. Pando, M; Castañeda, J; Gregoris, M; Ocampo de águila, L; Navarrete, R. (2006). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes*

de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3): 523-259.

66. Peiró, J. (2004) *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Univ. Psychol. Bogotá, 3(2): 179-186)
67. Rabada, I. & Artacoiz, L. (2002). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. *Arch Prev Labor* 5(2): 53-61.
68. Reyes Lagunes, I. y García y Barragán, L. F. (2008). Procedimiento de validación psicométrica culturalmente relevante: Un ejemplo. En S. Rivera Aragón, R. Díaz Loving, R. Sánchez Aragón e I. Reyes Lagunes (Eds.), *La psicología social en México XII* (pp. 625-630). México: AMEPSO, Universidad de Guanajuato y UNAM.
69. Reyes, L; Ibarra, D; Torres, M; Razo, R. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria* 13(7): 3-14.
70. Robles, R; Varela, R; Jurado, S; Páez, F. (2001). Versión mexicana del Inventario de Ansiedad de Beck: Propiedades psicométricas. *Revista Mexicana de Psicología*, 18: 211-218.
71. Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Revista Diálogos Educativos*. 12(24): 18-27.

72. Rodríguez, M. (2009). Factores de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3): 127-141.
73. Rodríguez, R; Roque, Y; Molerio, O. (2010) Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista internacional de psicología*. 3(1): 1-19.
74. Salanova, M. (2009) Psicología de la salud Ocupacional. Madrid: Síntesis S.A.
75. Salanova, M; García, F; Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores sociales en tratado de psicología del trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis S.A.
76. Sánchez, R. Jairo, E. (2004). Validación de Escalas de Medición en Salud. *Rev. Salud públic*. 6(3): 302-318.
77. Sandoval, J. (2005) *La salud mental en México. Servicio de Investigación y análisis, División política Social*.
78. Sauter, S; et al. (2001). Estrés... en el trabajo. *Revista latinoamericana de la salud en el trabajo*. 1(2): 86-90.
79. Segura, M. (2004). Hacia un perfil del docente universitario *la educo. Revista de acción*. 4(23): 9-28.
80. Selye, H. (1978) *The stress of life*. New york: McGraw-Hill
81. Shturman, S. (2005). *El poder del estrés*, México: EDAMEX

82. Shumacker, R; Lomax, R. (1996). A beginner's guide to structural equation modelling. NJ: Erlbaum.
83. Slegrits, J. (1996) Adverse health effects of high-effort-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*: 27-41.
84. Sotelo, A. (1998). *La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? Papeles de población, 5(18): 82-98.*
85. Steer, R; Ranieri, W; Beck, A; Clark, D. (1993). Further evidence for the validity of the Beck Anxiety Inventory with psychiatric outpatients. *Journal of Anxiety Disorders, 7*: 195-205.
86. Terán, A; Botero, C. (2012). *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología 5(12): 95-106.*
87. Tous, J; Bonasa, M; Mayor, C; Espinoza, I. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo desarrollo y validación. *Anuario de Psicología, 41(13): 51-65.*
88. Unda S, Sandoval J. (2006). Síndrome de desgaste profesional. o burnout en el colegio de ciencias sociales y humanidades. Disponible en: <http://www.respyn.uanl.mx/especiales/2007/ee-06-2007/>
89. Unda, S; Sandoval, G; Gill-Monte, P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información psicológica, 91-92: 53-63*

90. Unión General de Trabajadores (2011). Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente. *Recuperado de <http://www.ugt.es/saludlaboral/publicaciones/cuader-guias/2011-01c.pdf>*.
91. Valdespino, C; Martínez, R; García, L; Martínez, L. (2007). Evaluación de eventos reproductivos y estrés fisiológico en vertebrados silvestres a partir de sus excretas: Evolución de una metodología no invasiva. *Acta Zoológica Mexicana. 23 (2) 151-180.*
92. Velásquez, O; Bedoya, J. (2012). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Unipluri/versidad.10 (2): 1-14.*
93. Víctor, H; Charria, O; Kewy, V; Sarsosa, P; Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 29(4): 380-391.*
94. Villalobos G. 2004. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc Trab.6(14):197-20*
95. Villalobos, G. 1997. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social– Colombia

96. Vygotsky, L. (2013). Pensamiento y lenguaje. (J. P. T. Abadía, Trans.). Grupo Planeta.
97. Wertsch, J. (1985). Vygotsky y la formación social de la mente. España: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
98. Zárate, B. (2012) Validación del cuestionario CoPsoQ-istas21 En personal del HGZMF-21 del IMSS de Leon, Guanajuato. *Cuba: Memorias Convención Internacional de Salud Pública.*

ANEXOS

Anexo 1

Propuesta inicial de la escala EEFRP-T					
Mi trabajo me causa estrés por qué....	(0) Nunca	(1) Rara vez	(2) Algunas veces	(3) Frecuentemente	(4) Siempre
1. Las instalaciones están sucias					
2. Llego tarde debido a la distancia					
3. En mi institución la burocracia es un obstáculo para mi desempeño adecuado					
4. Los baños están sucios					
5. Me molestan las autoridades de mi institución					
6. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución					
7. El sindicato poco ayuda cuando tengo un conflicto					
8. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas					
9. He sufrido violencia por parte de mis alumnos					
10. Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros					
11. Mis estudiantes me ignoran					
12. Algunos compañeros son prepotentes					

13. Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender					
14. Tengo dificultades con mis alumnos por la forma en la que los evalúo					
15. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes					
16. Preparar trabajos para congresos me toma mucho tiempo					
17. Las medidas de seguridad son inadecuadas					
18. Tengo una gran carga de trabajo					
19. El número de horas contratadas es insuficiente para mejorar mis ingresos					
20. Las instalaciones están sucias					
21. Existen asaltos y robos frecuentes					
22. Cada semestre tengo que realizar muchos trámites burocráticos					
23. Las autoridades son poco objetivas al otorgar incremento de horas					
24. Los alumnos son incumplidos en sus tareas					
25. En situaciones difíciles mis compañeros son indiferentes					
26. Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase					
27. Me incomoda los pocos recursos para publicar un libro					
28. El sindicato es un obstáculo para las actividades académicas					

29. Recibo órdenes contradictorias de mis jefes					
30. Realizar investigación me requiere de mucho tiempo					
31. Me molesta la ignorancia de mis alumnos					
32. Me siento acosado por mis compañeros					
33. El estacionamiento está lleno					
34. Me molesta carecer de recursos para la investigación					
35. Algunos alumnos se muestran prepotentes					
36. Me disgusta la falta de compromiso de mis compañeros					
37. El transporte para llegar a la escuela es ineficiente					
38. En mi institución soy tratado injustamente					
39. Me molesta la flojera de mis estudiantes					
40. Recibo poco apoyo de mis compañeros					
41. A las instalaciones se les da poco mantenimiento					
42. Me molesta tener que utilizar mis propios recursos económicos cuando asisto a un congreso					
43. El número de horas frente a grupo es excesivo					
44. Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo					

45. Me desespera la impuntualidad de mis alumnos					
46. Mis compañeros se comunican insuficientemente conmigo					
47. Falta limpieza en las instalaciones					
48. El salario es insuficiente para las tareas que realizo					
49. Me molesta la falta de transparencia en el manejo de recursos debido a la corrupción					
50. En mi institución el trato desigual genera conflictos					
51. Llenar listas de asistencia me lleva mucho tiempo					
52. Mi jefe me supervisa constantemente					
53. El número de aulas es insuficiente					
54. Recibo poco apoyo de mis jefes					
55. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos					
56. Me afecta el incumplimiento de mis compañeros					
57. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo					
58. Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario					
59. La institución me obliga a gestionar mis propios recursos					
60. Mi jefe obstaculiza mi trabajo					

61.La falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo					
62.Mis jefes son autoritarios					
63.Mis alumnos son irresponsables					
64.Mis compañeros aceptan la corrupción					
65.Mi jefe tiene actitudes prepotentes					
66.Me disgusta la evaluación que hacen de mí mis alumnos					

Anexo 2

Sesgo (asimetría), Dirección, T de student, Alfas de Cronbach por elemento y cuando es suprimido.

Ítem	Sesgo	Dirección	T de student	Correlación de total elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Burocracia					
2.2 En mi institución la burocracia es un obstáculo para mi desempeño adecuado.	-.011	Sí	.000	.707	.962
16.2 Cada semestre tengo que realizar muchos trámites burocráticos.	.274	Sí	.000	.639	.962
17.2 Las autoridades son poco objetivas al otorgar incremento de horas.	.174	Sí	.000	.618	.962
23.2 El sindicato es un obstáculo para las actividades académicas.	.278	Sí	.000	.452	.963
31.2 En mi institución soy tratado injustamente.	.842	Sí	.000	.608	.962
43.2 Me molesta la falta de transparencia en el manejo de recursos debido a la corrupción.	.073	Sí	.000	.699	.962
44.2 En mi institución el trato desigual genera conflictos.	.026	Sí	.000	.657	.962
57.2 Existe falta de equidad para contratar a los profesores.	.174	Sí	.000	.623	.962
Recursos					
14.2 El número de horas contratadas es insuficiente para mejorar mis ingresos.	-.446	Sí	.000	.406	.963
22.2 Me incomodan los pocos recursos para publicar un libro.	.364	Sí	.000	.619	.962
28.2 El estacionamiento está lleno.	-.211	Sí	.000	.504	.963
42.2 El salario es insuficiente para las tareas que realizo.	-.501	Sí	.000	.522	.963
48.2 Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos.	.050	Sí	.000	.738	.962
51.2 Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio	-.209	Sí	.000	.505	.963

salario.						
56.2	Los materiales que requiero para realizar mi trabajo son insuficientes.	.039	Sí	.000	.654	.962
Relación con jefes						
24.2	Recibo órdenes contradictorias de mis jefes.	.980	No	.000	.621	.962
27.2	Mi jefe tiene actitudes prepotentes.	1.061	Si	.000	.574	.963
37.2	Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo.	.491	Sí	.000	.670	.962
47.2	Recibo poco apoyo de mis jefes.	.483	Sí	.000	.709	.962
52.2	Mi jefe obstaculiza mi trabajo.	1.460	No	.000	.651	.962
54.2	Mis jefes son autoritarios.	1.032	No	.000	.636	.962
59.2	Las autoridades me hostigan.	2	No	.000	.547	.963
Relación con compañeros						
7.2	Mis compañeros aceptan la corrupción.	.219	Sí	.000	.519	.963
8.2	Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros.	-.110	Sí	.000	.502	.963
9.2	Algunos compañeros son prepotentes.	-.262	Sí	.000	.565	.963
19.2	En situaciones difíciles mis compañeros son indiferentes.	-.227	Sí	.000	.572	.963
29.2	Me disgusta la falta de compromiso de mis compañeros.	.010	Sí	.000	.591	.963
33.2	Recibo poco apoyo de mis compañeros.	.376	Sí	.000	.628	.962
40.2	Mis compañeros se comunican insuficientemente conmigo.	.365	Sí	.000	.579	.963
49.2	Me afecta el incumplimiento de mis compañeros.	.193	Sí	.000	.542	.963
53.2	La falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo.	.781	Sí	.000	.600	.962
Sobrecarga						
4.2	Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas.	-.056	Sí	.000	.566	.963
11.2	Invierto mucho tiempo calificando	-.156	Sí	.000	.413	.963

trabajos de mis estudiantes.					
13.2 Tengo una gran carga de trabajo.	-.165	Sí	.000	.571	.963
20.2 Invierto mucho tiempo en calificar a mis alumnos.	-.069	Sí	.000	.456	.963
25.2 Realizar investigación me requiere de mucho tiempo.	-.058	Sí	.000	.504	.963
36.2 El número de horas frente a grupo es excesivo.	.864	No	.000	.495	.963
39.2 El número de alumnos por grupo es excesivo.	.311	Sí	.000	.442	.963
45.2 Llenar listas de asistencia me lleva mucho tiempo.	.999	No	.000	.503	.963
Estresores Físicos					
1.2 Las instalaciones están sucias.	-.008	Sí	.002	.530	.963
6.2 Los baños están sucios.	-.389	Sí	.000	.518	.963
21.2 Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase.	.298	Sí	.000	.525	.963
30.2 El transporte para llegar a la escuela es ineficiente.	.086	Sí	.000	.476	.963
34.2 A las instalaciones se les da poco mantenimiento.	-.157	Sí	.000	.561	.963
41.2 Falta limpieza en las instalaciones.	-.225	Sí	.000	.624	.962
46.2 El número de aulas es insuficiente.	.323	Sí	.000	.603	.962
Estudiantes Difíciles					
5.2 He sufrido violencia por parte de mis alumnos.	1.714	No	.048	.392	.963
10.2 Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender.	.198	Sí	.000	.414	.963
18.2 Los alumnos son incumplidos en sus tareas.	-.082	Sí	.000	.336	.963
26.2 Me molesta la ignorancia de mis alumnos.	.820	Sí	.000	.390	.963
32.2 Me molesta la flojera de mis estudiantes.	.313	Sí	.000	.354	.963
38.2 Me desespera la impuntualidad de mis alumnos.	.345	Sí	.000	.463	.963

55.2 Mis alumnos son irresponsables	-.143	Sí	.000	.440	.963
Inseguridad					
3.2 Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución.	.996	No	.000	.554	.963
12.2 Las medidas de seguridad son inadecuadas.	.220	Sí	.000	.625	.962
15.2 Existen asaltos y robos frecuentes.	.407	Sí	.000	.514	.963
50.2 Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo.	1.005	Sí	.000	.540	.963
35.2 Que los alumnos consuman marihuana dentro del plantel.	.090	Sí	.000	.504	.963

Anexo 3

Escala EEFRP-T adaptada a docentes universitarios a nivel bachillerato					
Mi trabajo me causa estrés por qué....	(0) Nunca	(1) Rara vez	(2) Algunas veces	(3) Frecuent emente	(4) Siempre
1. Las instalaciones están sucias.					
2. En mi institución la burocracia es un obstáculo para mi desempeño adecuado.					
3. Me da miedo la inseguridad dentro de mi institución.					
4. Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas.					
5. He sufrido violencia por parte de mis alumnos.					
6. Los baños están sucios.					
7. Mis compañeros aceptan la corrupción.					
8. Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros.					
9. Algunos compañeros son prepotentes.					
10. Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender.					
11. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes.					
12. Las medidas de seguridad son inadecuadas.					
13. Tengo una gran carga de trabajo.					
14. El número de horas contratadas es insuficiente para mejorar mis ingresos.					
15. Existen asaltos y robos frecuentes.					
16. Cada semestre tengo que realizar muchos trámites burocráticos.					
17. Las autoridades son poco objetivas al otorgar incremento de horas.					
18. Los alumnos son incumplidos en sus tareas.					

19. En situaciones difíciles mis compañeros son indiferentes.					
20. Invierto mucho tiempo en calificar a mis alumnos.					
21. Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase.					
22. Me incomodan los pocos recursos para publicar un libro.					
23. El sindicato es un obstáculo para las actividades académicas.					
24. Recibo órdenes contradictorias de mis jefes.					
25. Realizar investigación me requiere de mucho tiempo.					
26. Me molesta la ignorancia de mis alumnos.					
27. Mi jefe tiene actitudes prepotentes.					
28. El estacionamiento está lleno.					
29. Me disgusta la falta de compromiso de mis compañeros.					
30. El transporte para llegar a la escuela es ineficiente.					
31. En mi institución soy tratado injustamente.					
32. Me molesta la flojera de mis estudiantes.					
33. Recibo poco apoyo de mis compañeros.					
34. A las instalaciones se les da poco mantenimiento.					
35. Que los alumnos consuman marihuana dentro del plantel.					
36. El número de horas frente a grupo es excesivo.					
37. Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo.					
38. Me desespera la impuntualidad de mis alumnos.					
39. El número de alumnos por grupo es					

excesivo.					
40. Mis compañeros se comunican insuficientemente conmigo.					
41. Falta limpieza en las instalaciones.					
42. El salario es insuficiente para las tareas que realizo.					
43. Me molesta la falta de transparencia en el manejo de recursos debido a la corrupción.					
44. En mi institución el trato desigual genera conflictos.					
45. Llenar listas de asistencia me lleva mucho tiempo.					
46. El número de aulas es insuficiente.					
47. Recibo poco apoyo de mis jefes.					
48. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos.					
49. Me afecta el incumplimiento de mis compañeros.					
50. Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo.					
51. Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario.					
52. Mi jefe obstaculiza mi trabajo.					
53. La falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo.					
54. Mis jefes son autoritarios.					
55. Mis alumnos son irresponsables					
56. Los materiales que requiero para realizar mi trabajo son insuficientes.					
57. Existe falta de equidad para contratar a los profesores.					
58. Huele a marihuana dentro del plantel.					
59. Las autoridades me hostigan.					

Anexo 4

Tabla 4 Escala adaptada a docentes universitarios a nivel bachillerato.					
Mi trabajo me causa estrés por qué....	(0) Nunca	(1) Rara vez	(2) Algunas veces	(3) Frecuent emente	(4) Siempre
1. Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes.					
2. En mi institución la burocracia es un obstáculo para mi desempeño adecuado.					
3. Algunos compañeros son prepotentes.					
4. Me incomodan los pocos recursos para publicar un libro.					
5. Me molesta la flojera de mis estudiantes.					
6. Los baños están sucios.					
7. Huele a marihuana dentro del plantel.					
8. Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos.					
9. Me disgusta la falta de compromiso de mis compañeros.					
10. Las instalaciones están sucias.					
11. Me molesta la flojera que muestran algunos de mis compañeros.					
12. Existen asaltos y robos frecuentes.					
13. Tengo una gran carga de trabajo.					
14. Me molesta la ignorancia de mis alumnos.					
15. Las autoridades son poco objetivas al otorgar incremento de horas.					
16. Que los alumnos consuman marihuana dentro del plantel.					

17. Mi jefe tiene actitudes prepotentes.					
18. Los materiales que requiero para realizar mi trabajo son insuficientes.					
19. Falta limpieza en las instalaciones.					
20. Invierto mucho tiempo en calificar a mis alumnos.					
21. Recibo órdenes contradictorias de mis jefes.					
22. Existe falta de equidad para contratar a los profesores.					
23. A las instalaciones se les da poco mantenimiento.					
24. En mi institución soy tratado injustamente.					
25. Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender.					
26. Recibo poco apoyo de mis jefes.					

Anexo 5

Oficios entregados en cada plantel.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/125/14



DR. JESÚS SALINAS HERRERA
DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
P R E S E N T E

Estimado Dr. Salinas:

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

Sin más por el momento, me despido de usted y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México, D.F., 19 de marzo de 2014.
RESPONSABLE DEL PROYECTO

DIRECCIÓN GENERAL
21 MAR. 2014 Vo. Bo.

FIRMA: *divia* HORA: 2:42


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/191/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



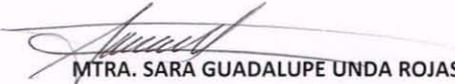
LIC. ARTURO DELGADO GONZÁLEZ
DIRECTOR DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, PLANTEL ORIENTE
P R E S E N T E

Estimado Lic. Delgado González:

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

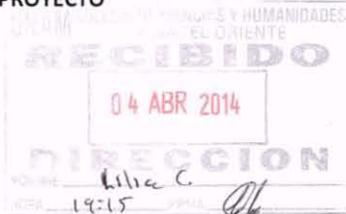
Sin otro particular y seguros de poder contar con su colaboración en beneficio de la salud de los académicos, reciba mi más alta consideración.

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA

Vo.Bo.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/193/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



DR. ROBERTO AVILA ANTUNA
DIRECTOR DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, PLANTEL VALLEJO
P R E S E N T E

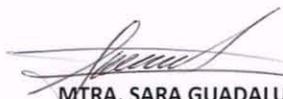
Estimado Dr. Avila Antuna:

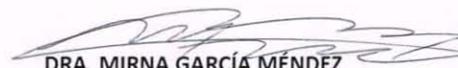
Me dirijo a usted con el fin de solicitar su apoyo para llevar a cabo la aplicación de un cuestionario para los académicos de la Institución que usted dignamente dirige, como parte del proyecto PAPIIT IN306514 " Riesgos psicosocial laborales asociados a la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo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

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

A T E N T A M E N T E.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014




MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/192/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



LIC. JAIME FLORES SUASTE
DIRECTOR DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, PLANTEL SUR
P R E S E N T E

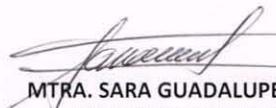
Estimado Lic. Flores Suaste:

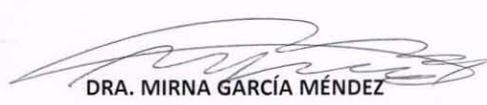
Me dirijo a usted con el fin de solicitar su apoyo para llevar a cabo la aplicación de un cuestionario para los académicos de la Institución que usted dignamente dirige, como parte del proyecto PAPIIT IN306514 "Riesgos psicosocial laborales asociados a la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014




MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/190/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



DR. BENJAMÍN BARAJAS SÁNCHEZ

DIRECTOR DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, PLANTEL NAUCALPAN

P R E S E N T E

Estimado Dr. Barajas Sánchez:

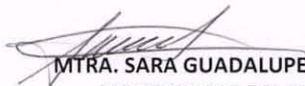
Me dirijo a usted con el fin de solicitar su apoyo para llevar a cabo la aplicación de un cuestionario para los académicos de la Institución que usted dignamente dirige, como parte del proyecto PAPIIT IN306514 "Riesgos psicosocial laborales asociados a la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo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

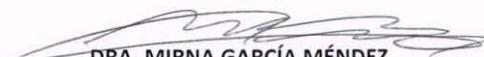
Sin otro particular y seguros de poder contar con su colaboración en beneficio de la salud de los académicos, reciba mi más alta consideración.

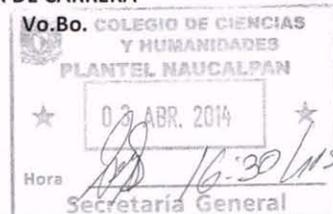
ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/189/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



U.N.A.M.
C.C.H. AZCAPOTZALCO
DIRECCIÓN

02 ABR 2014

Recibido
Hora: _____

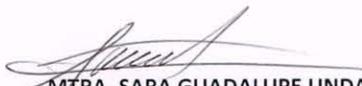
LIC. SANDRA GUADALUPE AGUILAR FONSECA
DIRECTORA DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES,
PLANTEL AZCAPOTZALCO
P R E S E N T E

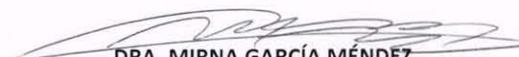
Estimada Lic. Aguilar Fonseca:

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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA
OFICIO NO. FESZ/PSIC/124/14



Mtra. Silvia E. Jurado Cuéllar
Directora General de Escuela Nacional Preparatoria
PRESENTE

DIR. GRAL. ENP PISO 7

7 MAR '14 11:52

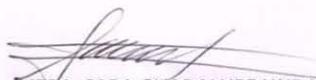
Estimado Mtra:

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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
México D.F. 03 de marzo de 2014.

Vo. Bo.


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA

E.N.P.
PLANTEL 1
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
14 ABR -4 11:25
OFICIO NO. FESZ/PSIC/194/14
ASUNTO: Aplicación de instrumentos



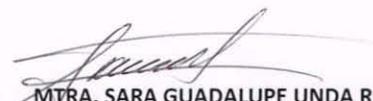
DRA. VIRGINIA HERNÁNDEZ RICÁRDEZ
DIRECTORA DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 1, GABINO BARREDA
P R E S E N T E

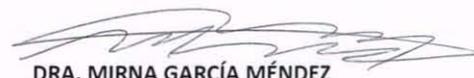
Estimada Dra. Hernández Ricárdez:

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

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

A T E N T A M E N T E.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/195/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



LIC. ANTONIO MEZA
DIRECTOR DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 2,
ERASMO CASTELLANOS QUINTO
P R E S E N T E

Estimado Lic. Meza:

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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO



03 ABR 2014


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/196/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



M. en C. LAURA ELENA CRUZ LARA
DIRECTORA DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 3, JUSTO SIERRA
P R E S E N T E

Estimada M. en C. Cruz Lara:

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

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

A T E N T A M E N T E.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

RECIBIDO
DIRECCION
4 MAR-31 17:40
E.N.P.
PLANTEL 3
JUSTO SIERRA

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/197/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



LIC. AGUSTÍN SÁNCHEZ ORENDÁIN
DIRECTOR DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 4,
VIDAL CASTAÑEDA Y NAJERA
P R E S E N T E

Estimado Lic. Sánchez Orendáin:

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

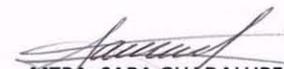
Sin otro particular y seguros de poder contar con su colaboración en beneficio de la salud de los académicos, reciba mi más alta consideración.

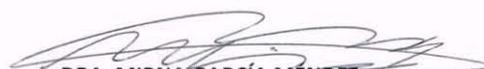
ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014



02 ABR 2014

DIRECCIÓN


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/198/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



BIOL. MARÍA DOLORES VALLE MARTINEZ
DIRECTOR DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 5, JOSÉ VASCONCELOS
P R E S E N T E

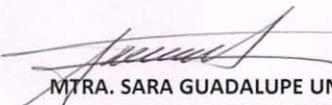
Estimada Biol. Valle Martinez:

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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014

RECIBIDO
DIRECCIÓN
JOSÉ VASCONCELOS
06/03/14 4 PM 12 29
060807


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/199/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



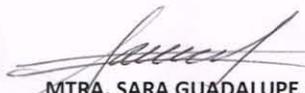
MTRA. ALMA ANGÉLICA MARTÍNEZ PÉREZ
DIRECTORA DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 6, ANTONIO CASO
P R E S E N T E

Estimada Mtra. Martínez Pérez:

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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

RECIBIDO

04 ABR 2014

DIRECCIÓN
ESC. NAL. PREPARATORIA
PLANTEL 6 "ANTONIO CASO"

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/200/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



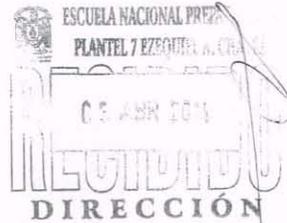
LIC. JOSÉ RICARDO GARCÍA RODRÍGUEZ
DIRECTOR DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 7,
EZEQUIEL A. CHÁVEZ
P R E S E N T E

Estimado Lic. García Rodríguez:

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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014




MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

U.N.A.M.
E.N.P. PLANTEL 8
MIGUEL E. SCHULZ

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

14 ABR -2 14 56

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/2014

RECIBIDO

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



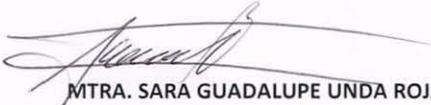
ING. RAYMUNDO VELÁZQUEZ MARTÍNEZ
DIRECTOR DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 8, MIGUEL E. SCHULTZ
P R E S E N T E

Estimado Ing. Velázquez Martínez:

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

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

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARÁ GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO


DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

OFICIO NO. FESZ/PSIC/202/14

ASUNTO: Aplicación de instrumentos.



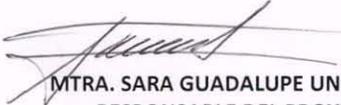
Q.F.B. ROBERTA MARÍA. DEL REFUGIO OROZCO HERNÁNDEZ
DIRECTORA DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 9, PEDRO DE ALBA
P R E S E N T E

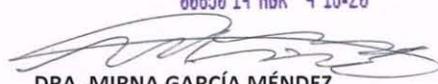
Estimada Q.F.B. Orozco Hernández:

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

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

A T E N T A M E N T E.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
México D.F. 31 de marzo de 2014


MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
RESPONSABLE DEL PROYECTO

00650*14 ABR 4 16:20

DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE CARRERA
Vo.Bo.
E N P 9 DIRECCION