

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“CONSECUENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A BURNOUT
EN EL TRABAJO DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, CASO: UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DE BAJA CALIFORNIA”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:
GEORGINA MARIA RODRIGUEZ RENTERIA

DIRECTOR DE TESIS:
DRA. KARLA EMILIA CERVANTES COLLADO

Mexicali, B.C.

Junio de 2019

Dedicatorias

Dedico este proyecto de vida a todas las personas que colaboraron conmigo en este lapso de tiempo y que ha contribuido a fortalecerme.

En primer lugar a mis padres que desde un inicio me motivaron a luchar y han sido un ejemplo para mí en amor y perseverancia.

También a mi querida hija, que sacrifico tiempo que le corresponde para donarlo a esta actividad educativa que enriquece mi desarrollo.

De igual forma a mi prometido que ha tenido la paciencia y el apoyo incondicional para seguirme en este crecimiento.

Y por último a mis amigos y compañeros que me alentaron cuando el cansancio me vencía.

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por ser tan bendecida y guiarme hasta este destino, que en conjunto con los antes mencionados me han otorgado su afecto y ayuda concluyendo con este éxito.

De igual manera agradezco el apoyo de la Universidad Autónoma de Baja California y la Universidad Politécnica de Baja California para poder materializar este logro.

Resumen

En los últimos años se ha dado peso al estudio de los factores de riesgo psicosocial, así como al estrés laboral que lleva al burnout y debido a la gran relevancia que representa la profesión docente es que se hace pertinente esta investigación derivado de una preocupación a nivel global. La indagación tuvo como propósito el establecer las consecuencias de Factores de Riesgo Psicosociales con la presencia del Síndrome de Burnout en el trabajador docente de tiempo completo de la Universidad Politécnica de Baja California, sustentándose por Leal, Araujo (2007), Chiavenato (2002), Espaderos (2016) y Gardner (2013). Siendo el presente estudio transversal, descriptivo, cualitativo y cuantitativo, en la cual se aplicó el cuestionario de Maslach (MBI) y el “Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo”, creado y validado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con respuestas tipo Likert. El análisis de las correlaciones de las variables que presenta una asociación positiva significativa, confirmando la hipótesis de “A mayores porcentajes factores de riesgos psicosociales mayor probabilidad de presentar el síndrome de Burnout”.

Palabras Clave: Factores de Riesgo Psicosocial, estrés laboral, Burnout, Docentes Universitarios.

Abstract:

In recent years, weight has been given to the study of psychosocial risk factors, as well as to the work stress that leads to Burnout and due to the great importance that the teaching profession represent, it is that this research is pertinent derived from a concern at the educational level global. The purpose of the investigation was to establish the consequences of psychosocial risk factors with the presence of Burnout Syndrome in the full-time teaching staff of the Polytechnic University of Baja California, sustained by loyal Araujo (2007), Chiavenato (2002), Espaderos (2016) and Gardner (2013). Being the present cross-sectional, descriptive, qualitative and quantitative study, in which the Maslach questionnaire (MBI) and the “Questionnaire to identify psychosocial risk factors in work centers” were applied, created and validated by the secretary of labor and social forecast, with Likert type responses. The Analysis of the correlations of the variables that presents a significant positive association, confirming the hypothesis of “A higher percentages of psychosocial risk factors greater probability of presenting the Burnout Syndrome”.

Key Words: Psychosocial risk factors, work stress, Burnout, University Teachers.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
1.1 Planteamiento del problema	10
1.1.1 Pregunta de investigación.....	12
1.2 Objetivos de la investigación	12
1.2.1 Objetivo General	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 Justificación	13
1.3.1 Alcance.....	14
1.4 Hipótesis	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL.....	15
2.1 Desempeño Laboral.....	15
2.2 Universidades Politécnicas.....	17
2.3 Definiciones de Factores Psicosociales y Riesgos Psicosociales.....	18
2.4 Síndrome de Burnout.....	22
2.5 Conceptualización de Burnout por Modelos Teóricos.....	24
2.5.1 Modelo de Freudenberger.....	24
2.5.2 Teoría Socio-Cognitiva.....	24
2.6 Estudios Sobre Burnout.....	24
2.7 Relación entre Factores de Riesgo Psicosociales y Burnout.....	26
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo de Estudio	28
3.2 Instrumentos.....	28
3.3 Descripción del Pilotaje.....	30
3.4 Fiabilidad de los Instrumentos.....	30
3.5 Proceso de Recolección de la Información.....	31
3.6 Determinación de la presencia de FRP y Síndrome de Burnout.....	31

CAPITULO IV. RESULTADOS	32
4.1 Resultados del Pilotaje.....	32
4.2 Resultados del Alfa de Cronbach	32
4.3 Resultados de la Investigación.....	35
4.4 Análisis de la Investigación.....	37
CAPITULO V. CONCLUSIONES	39
5.1 Conclusiones y Recomendaciones	39
5.2 Fuentes de Información.....	41

LISTA DE TABLAS Y GRAFICAS

Tabla 1: Alfa de Cronbach	32
Tabla 2: Gráfica 1: Regresión Lineal	36

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

Hablando de la educación mexicana, se inició con el Modelo de Universidades Tecnológicas desde 1991 en Nezahualcóyotl en el Estado de México, Aguascalientes en la capital del estado y Tula-Tepeji en Hidalgo, accediendo a su población en conjunto a 426 estudiantes ese año, el 68% de ellos del área de ingeniería y tecnología, con la particularidad de que los estudios se efectuaban por cuatrimestres, solicitándoles a los usuarios que realicen sus estancias en la industria con una duración de quince semanas antes de otorgarles el título, creando esto, confrontaciones políticas con la competencia como el Instituto Tecnológico, abriendo la puerta a la ampliación de la oferta tecnológica y a lograr mayor diversificación con un nuevo subsistema que simultáneamente ofrecía estudios equivalentes a las licenciaturas en cinco años con planes intensivos para cubrirse en solo tres años (De la Garza, 2000).

En relación a las distintas Universidades que existen, las Universidades Politécnicas derivadas de las Universidades Tecnológicas, fueron creadas en 2001 y se diseñaron para brindar exclusivamente carreras de ingeniería y estudios de posgrado a nivel especialidad, contando con 35 sedes en el país. Misma que se posiciona en los sectores clave de la región por el liderazgo de sus egresados y por el impacto de sus investigaciones científicas y desarrollos tecnológicos que coadyuvan al mejoramiento de procesos industriales, preservación de la infraestructura de servicios y al desarrollo social y económico del estado, iniciando operaciones en Mexicali Baja California el 29 de mayo del 2006 ofreciendo una propuesta diferente para la formación de los alumnos, fundamentados en el Modelo Educativo Basado en Competencias (UPBC, 2017).

En cuanto al rubro de los Factores Psicosociales se derivan también los riesgos psicosociales existiendo una preocupación a nivel global ya que va vinculado con el estrés laboral que contribuye a impactar en la salud de los trabajadores, es por ello que en los últimos tiempos se han hecho investigaciones y artículos como el llamado “Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano” (Feria,2017) y también “Prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una universidad privada de Barranquilla, Colombia” (Psicogente,2009), además del trabajo de “Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial” : Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia (Gómez,2008),

en donde han sobresalido datos importantes para su identificación y su control, por lo que se encuentra que los riesgos psicosociales son derivados de las deficiencias del diseño, organización y gestión del trabajo que producen resultados psicológicos negativos, deterioro físico y estrés laboral (eu-osha, 1989), que en exposición continua genera trastornos de ansiedad, depresión, crisis gastrointestinales, hipertensión, tensión muscular y el síndrome de Burnout el cual mide cansancio físico, frialdad emocional y realización personal, toda vez que se acreditan las primeras dos escalas como altas y la última baja se confirma dicho síndrome afectando con esto el rendimiento laboral o sea, la capacidad de un individuo para producir, hacer, elaborar y crear más trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad (Freudenberger, 2001), por lo que es de suma importancia darle seguimiento en los centros de trabajo ya que la Organización Mundial de la Salud (Jadf, 2015) afirma que el 75% de los empleados mexicanos padecen “estrés laboral”, en segundo lugar se encuentra China con 73% y en tercero Estados Unidos con un 59%, lo que coloca al país en primer lugar con un 25% de infartos registrados en México causados por este mal, así como en los datos arrojados del Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS) de la Secretaría de Salud de México, se utilizaron las proyecciones de población del Consejo Nacional de Población (CONAPO) 1998-2011, mismas que expresan en un estudio realizado a adolescentes siendo la población más afectada entre los 15 y los 19 años denotando que el riesgo de suicidio aumenta con la edad, provocando el incremento en México en un 150% de 1990 al 2000, dichos datos son de suma relevancia ya que pronto serán trabajadores activos económicamente, cuestión por la que recientemente, se propone un modelo que incluye factores psicosociales de riesgo y protección, así como la presencia de eventos estresantes en el comportamiento suicida (Sánchez-Cervantes, 2015); lo anterior representa este de pérdidas en la economía de 0.5 y 0.35% del PIB de México con mermas de entre 5 mil y 40 mil millones de dólares al año, traduciéndose esto día a día en las corporaciones en ampliación de inasistencias, elevación de incapacidades médicas, tardanza o carencia de entregas, que repercuten en el desempeño laboral, cuestión por la que debe enfocarse en los requisitos necesarios para conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca la óptima salud física y mental hacia la adaptación al trabajo para evitar un decremento económico interno y global que proyecta una flotilla poco profesional y vulnerable a nivel mundial, así como impedir la accidentabilidad dentro de las labores, como uno de sus beneficios principales. Posicionándose en contexto se manifiesta recurrentemente en la esfera de los profesionales de la docencia y en general los que colaboran directamente con usuarios y analizando bibliografía, esta se aprecia como una labor estresante, que tiene su origen en la ejecución de actividades de servicio al cliente (Ruiz,2015), cuestión por la que es

imprescindible puntualizar las consecuencias específicas derivadas de las escalas y cuál es el grado de vinculación entre las mismas, aportando datos que sustenten la oportuna intervención a Organizaciones dedicadas a la educación, minimizando y previniendo estresores en los ambientes laborales.

Por lo tanto, para poder tomar medidas en cuanto a lo referente de riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario de “Identificación de Riesgos Psicosociales” generado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para poder localizar específicamente que condición laboral en referencia a las cargas de trabajo excesivas, las exigencias del Jefe, la falta de control de las labores, el carente apoyo de los compañeros se asocia con la presencia del síndrome de Burnout, tomando como estudio de caso a los docentes de tiempo completo de la Universidad Politécnica de Baja California analizando los elementos antes mencionados en este rubro profesional (Diario Oficial de la Federación de México, 2016).

1.1 Planteamiento del problema

Se debe de tomar en consideración el trabajo docente que se realiza en las Universidades politécnicas, mismas que ofrecen una propuesta diferente para la formación de los alumnos, fundamentados en el Modelo Educativo Basado en Competencias, entendiéndose este como articular una concepción del ser, saber, saber-hacer y saber-convivir, a través del conjunto de habilidades, aptitudes, destrezas, actitudes y conocimientos que se complementan para formar a un individuo integral. Intentando educar en la actualidad para la subsistencia, homólogo con el fin del Estado para que se desarrolle económicamente y sea competitivo mediante la formación de profesionistas calificados para su incrementar su inserción en los sectores productivo y social, creando a alumnos universitarios que concluyen sus estudios superiores para atender las demandas del sector productivo de la región.

Motivo por el que la Universidad Politécnica de Baja California cuenta con 7 carreras: Ingeniería en Mecatrónica, Ingeniería en Manufactura, Tecnologías de la Información, Ingeniería en Energía, Ingeniería en Animación y Efectos Visuales, además de la Licenciatura en Pymes.

Cuestión por la que la docencia se considera una profesión estresante dado la interacción que se proporciona durante la jornada laboral, por lo que es relevante indagar del tema de riesgos psicosociales así como el síndrome de Burnout.

Autores como Neffa (2015) menciona que en los países capitalistas industrializados las perturbaciones psíquicas constituyen actualmente la primera causa de invalidez profesional y la combinación de alteraciones físicas, psíquicas y mentales y las diversas situaciones patológicas como los trastornos musculoesqueléticos, el estrés laboral, las lumbalgias, la hipertensión arterial, infartos al miocardio, la úlcera péptica, el síndrome del intestino irritable, así como la depresión teniendo como ejemplo, Francia teniendo una incidencia de 11% sobre la población y se afirma que después de 10 años, esos síntomas pueden repetirse en más del 50% de los casos. De igual forma Moreno y Báez (2010) expresan que los factores psicosociales son componentes con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, por lo que son considerados “factores de riesgo”, mismos que se ven reflejados en estrés crónico, así como en la depresión que genera alteraciones en el proceso cognitivo y emocional derivando conductas suicidas y no menos importante la violencia no física, que en general se manifiesta en agotamiento.

En relación con el Burnout, se encuentra que el individuo a raíz de ejecutar tareas laborales se aprecia estresado por estímulos que generan un efecto indeseable física y psicológicamente, resultando presión arterial elevada, diabetes, asma, baja satisfacción laboral que puede derivar en baja eficacia organizacional (Gil Monte, 2003). De igual forma Forbes México (2018) difunde que el Burnout se suele dar cuenta, en primer lugar, el cuerpo que manifiesta ciertos síntomas de desgaste físico y emocional como el insomnio, la carencia de energía, la reducción de los niveles de tolerancia con el error ajeno, la incapacidad para concentrarse en las tareas, especialmente en aquellas que implican una atención continua e incluso la reducción de la atención que se presta a cuestiones importantes, incurriendo la persona agotada en distracciones constantes y en lapsus de la memoria y del lenguaje que desembocan en el incumplimiento de las relaciones laborales, negligencia y baja productividad.

Se ha hecho un gran esfuerzo en el rubro de la docencia para identificar y definir los vínculos, sobre todo en las consecuencias que estos producen, es por ello que apremia la indagación del tema y en el presente trabajo se puntualizaran las consecuencias de factores de riesgo psicosociales asociados con Burnout, suponiendo que al incrementar los niveles de estrés en los trabajadores docentes de tiempo completo de la UPBC de Mexicali, ello se asocia a la elevación de las condiciones negativas de los factores psicosociales y esto genera como resultado la ampliación de inasistencias, elevación de incapacidades médicas, tardanza o carencia de entregas, que repercuten en el desempeño laboral de la organización.

1.1.1 Pregunta de investigación

¿Cómo es la relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Síndrome de Burnout?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Establecer las consecuencias de Factores de Riesgo Psicosociales con la presencia del Síndrome de Burnout en el trabajador docente de tiempo completo de UPBC.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar los conceptos y las teorías relacionadas con Factores de Riesgos Psicosociales y el Síndrome de Burnout y Estrés.
- b) Aplicar dos instrumentos, el primero, emitido por la Secretaría del Trabajo Previsión Social llamado Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial, así como la herramienta nombrada Maslach Inventory Burnout creada por Cristina Maslach y Jackson en 1981, para medir Burnout.
- c) Identificar la frecuencia del síndrome de burnout, así como el nivel de porcentaje que se encuentran los factores psicosociales en los trabajadores de la docencia de tiempo completo.
- d) Relacionar los hallazgos respecto al síndrome de burnout y el nivel en el que se encuentran los factores psicosociales en los docentes.
- e) Enunciar las consecuencias de riesgos psicosociales en relación a Burnout mediante la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en docentes de tiempo completo de Universidad Politécnica.

1.3 Justificación

Si se está desgastado por las actividades laborales y esto supone vinculación con los factores de riesgo psicosocial, se pretende en este trabajo identificar las consecuencias que ello produce derivado de las condiciones que pueden estar latentes con el surgimiento de la responsabilidad de las tareas que se originan en el área docente, incluyendo la carga del trabajo, falta de control sobre las actividades y la violencia entre otras, resultando deterioro físico y mental que repercute negativamente hacia la acción de actividades dentro de la jornada minimizando el desempeño laboral, costando millones de dólares al año.

1.3.1 Alcance

El presente es un estudio transversal, descriptivo, cualitativo y cuantitativo, de fuente de elaboración propia, diseñado para esta indagación, en la cual se aplicó el cuestionario de Maslach (MBI), en donde se administraron 22 ítems dividiéndose en los siguientes segmentos: 1) Sub escala de agotamiento emocional. 2) Sub escala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. 3) Sub escala de Realización personal.

La segunda herramienta a la que se recurrió fue el antes indicado “Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo”, creado y validado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dicha prueba posee originalmente 46 reactivos relacionados con una categoría que corresponde a un dominio, pero en relación exclusivamente los factores de riesgo psicosocial se acortaron a 34 considerando solo los ítem específicos de riesgos que comprenden: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, control en el trabajo, y violencia laboral.

1.4 Hipótesis

A mayores porcentajes de factores de riesgos psicosociales mayor probabilidad de presentar el síndrome de Burnout.

CAPITULO II. MARCO TEORICO Y CONTEXTUAL

2.1 Desempeño Laboral

En este apartado se describen las definiciones y teorías que se relacionan con el desempeño laboral académico en docentes de tiempo completo en donde se enfoca la población que se estudiará vinculándola con el Síndrome de Burnout y los factores de riesgo psicosociales derivando sus consecuencias.

En el rubro de las instituciones de Educación Superior Públicas se observa que el desempeño laboral se enfoca en identificar las necesidades de capacitación, así como señalar las habilidades y destrezas del trabajador, midiendo si son o no adecuadas para otorgar ascensos, transferencias y suspensiones. Así mismo se ostenta baja productividad, ausentismo laboral, problemas interpersonales entre otros (Leal, 2007).

Iniciando con el concepto de desempeño laboral, Chiavenato (2002), expresa que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la Institución, ya que el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con los resultados, por lo cual se deberá modificar primeramente lo que se haga con el fin de poder medir y observar la acción. El desempeño puntualiza el rendimiento laboral, o sea, la capacidad de un individuo para producir, hacer, elaborar y crear más trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Siguiendo con el tema de desempeño laboral, Robbins (2009) comenta que el concepto se entiende como un sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña, no solo realizando tareas repetitivas o complejas si no también la interacción con los compañeros y jefes, así como el seguimiento de reglas y políticas organizacionales y llegar al cumplimiento de metas establecidas. Pero también se asocia el tema de desempeño laboral con satisfacción laboral por lo que para que el empleado se desempeñe productivamente es necesario que cuente con un ambiente motivador donde se le pueda otorgar una mayor responsabilidad y recompensar los logros obtenidos surgiendo de esta manera una satisfacción laboral para que sin duda eleve el desempeño, de esta forma la productividad de una Institución depende en gran medida del desempeño de los trabajadores por lo que a mayor rendimiento mayor bienestar para los mismos y por ende mejor será su calidad productiva (Espaderos 2016).

Por otra parte se debe de tomar en consideración el trabajo docente que se realiza en las Universidades politécnicas, mismas que ofrecen una propuesta diferente para la formación de los alumnos,

fundamentados en el Modelo Educativo Basado en Competencias, entendiéndose este como articular una concepción del ser, saber, saber-hacer y saber-convivir, a través del conjunto de habilidades, aptitudes, destrezas, actitudes y conocimientos que se complementan para formar a un individuo integral. Intentando educar en la actualidad para la subsistencia, homólogo con el fin del Estado para que se desarrolle económicamente y sea competitivo mediante la formación de profesionistas calificados para su incrementar su inserción en los sectores productivo y social, creando a alumnos universitarios que concluyen sus estudios superiores para atender las demandas del sector productivo de la región, circunstancia por la que a través de la planta docentes es que se coordina el Programa de Servicio Social de los alumnos para que participen en proyectos de impacto social (Gob del Edo BC,2016), proporcionando al alumno de herramientas suficientes para que pueda enfrentarse a distintos contextos, de una manera inteligente proviniendo de una combinación de factores asimilando sus capacidades identificando sus puntos fuertes y débiles (Gardner:2013) obteniendo como resultado la resolución de conflictos en su vida cotidiana, aportando con ello, que el individuo se adapte a su realidad; lo anterior se toma en cuenta como obligación del maestro hacia los educando frente a grupo y se considera parte del cambio del aprendizaje moderno aunado a las planeaciones por escrito que hay que entregar mensualmente en donde no todos obtienen resultados deseables y esto es medido por la Institución y puede influir o truncar definitivamente el desempeño laboral.

Como ya comentamos el desempeño laboral tiende a ser alterado por factores psicosociales así como factores de riesgo psicosocial y el Síndrome de Burnout a continuación se muestra el desarrollo de los conceptos antes mencionados para una mejor comprensión del tema.

2.2 Universidades Politécnicas

En relación a las distintas Universidades que existen, específicamente hablando de las Universidades Politécnicas fueron creadas en 2001 y se diseñaron para brindar exclusivamente carreras de ingeniería y estudios de posgrado a nivel especialidad, contando con 35 sedes en el país. Mismo que se posiciona en los sectores clave de la región por el liderazgo de sus egresados y por el impacto de sus investigaciones científicas y desarrollos tecnológicos que coadyuvan al mejoramiento de procesos industriales, preservación de la infraestructura de servicios y al desarrollo social y económico del estado, iniciando operaciones en Mexicali Baja California el 29 de mayo del 2006 ofreciendo una propuesta diferente para la formación de los alumnos, fundamentados en el Modelo Educativo Basado en Competencias (UPBC, 2017).

Se debe de tomar en consideración el trabajo docente que se realiza en las Universidades politécnicas, mismas que ofrecen una propuesta diferente para la formación de los alumnos, fundamentados en el Modelo Educativo Basado en Competencias, entendiéndose este como articular una concepción del ser, saber, saber-hacer y saber-convivir, a través del conjunto de habilidades, aptitudes, destrezas, actitudes y conocimientos que se complementan para formar a un individuo integral. Intentando educar en la actualidad para la subsistencia, homólogo con el fin del Estado para que se desarrolle económicamente y sea competitivo mediante la formación de profesionistas calificados para su incrementar su inserción en los sectores productivo y social, creando a alumnos universitarios que concluyen sus estudios superiores para atender las demandas del sector productivo de la región, circunstancia por la que a través de la planta docentes es que se coordina el Programa de Servicio Social de los alumnos para que participen en proyectos de impacto social (Gob del Edo BC,2016), proporcionando al alumno de herramientas suficientes para que pueda enfrentarse a distintos contextos, de una manera inteligente proviniendo de una combinación de factores asimilando sus capacidades identificando sus puntos fuertes y débiles (Gardner:2013) obteniendo como resultado la resolución de conflictos en su vida cotidiana, aportando con ello, que el individuo se adapte a su realidad; lo anterior se toma en cuenta como obligación del maestro hacia los educando frente a grupo y se considera parte del cambio del aprendizaje moderno aunado a las planeaciones por escrito que hay que entregar mensualmente en donde no todos obtienen resultados deseables y esto es medido por la Institución y puede influir o truncar definitivamente el desempeño laboral.

2.3 Definiciones de Factores Psicosociales y Riesgos Psicosociales

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial la Organización Mundial de la Salud en 1974, proclamo que son factores que consisten en interacciones entre, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Kalimo,1988).

Así mismo en el año 1986 la Organización Internacional del Trabajo (única agencia de la ONU en Ginebra) dictaminó que los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (OIT, 1986).

De igual manera Kalimo y Cooper en 1988, publican que “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, refiriéndose a factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que afectan al trabajador, agregando un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce Kalimo (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos. Posteriormente en 1989 surge la directiva de riesgos laborales en Europa, misma que introduce como elemento fundamental el principio de evaluación de riesgos y define sus principales elementos (por ejemplo, la identificación del riesgo, la participación de los trabajadores, la adopción de medidas adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen, la documentación y la reevaluación periódicas de los peligros en el lugar de trabajo (Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, 1989).

Dado lo anterior en 1993 Peiró determina que cuando los factores actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral se les llama factores de riesgo; y en España en 1995 se origina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual afirma que se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (Gobierno de España, 1995).

Más adelante en 1996 Cox y Griffiths, categorizaron innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés, así como en el 2000 en conjunto con los anteriores y con Rial González propusieron que el estrés relacionado con el trabajo (work-related stress) sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales.

En 2008 Roozeboom, Houtman y Van den Bossche externan que existen búsqueda de investigadores de variables medibles.

El Diario Oficial de la Federación de México (2016) puntualiza que los lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, se considera el comienzo activo económico del individuo por lo que los estímulos psicosociales iniciaron en una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia que esté presente (Barrios 2013), son ejemplos de estructura social una fábrica, una empresa, una escuela, una comunidad o una familia, cuestión por la que tiene propensión a reaccionar según ciertos patrones, por ejemplo, al resolver un problema o adaptarse a un medio, exigiéndole al trabajador encomiendas que exceden su capacidad cognitiva, mental o emocional.

Entonces podemos decir que los factores psicosociales son los componentes que hacen que el individuo con su conducta se inserte en la sociedad acentuándose en la esfera laboral, en donde la Organización le impulsa al bienestar emocional y desarrollo humano para que despliegue sus labores (STPS, 2016).

Para contribuir con el progreso en los distintos ámbitos que repercute al interactuar en sociedad y como profesionista e incluso de acuerdo con lo mencionado esta información es preciso expresar que en Latinoamérica actualmente existe una tendencia generalizada hacia la liberación de los seguros sociales, considerando los riesgos profesionales, en los cuales conviene actuar en su prevención para la disminución de su tasa (López-Gasco) y adicionado a los sistemas de riesgos profesionales, el control de los siniestros debe comenzar internamente, es decir, las organizaciones deben contar con personal preparado para tal propósito, quienes deben de proporcionar una protección responsable a las personas, los equipos, los materiales y el ambiente, de acuerdo a lo planteado por Rantanen (2000) los cuales en sus trabajos anteriores basado en un estudio en la aplicación en España del convenio 161 de 1985 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en donde explica que su esencia es preventiva al enfocarse en los requisitos necesarios para conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable que

favorezca la óptima salud física y mental hacia la adaptación al trabajo para evitar la accidentabilidad dentro de las labores, como uno de sus beneficios principales.

Los efectos psicosociales pueden ser secundarios con respecto a la impresión desagradable causada por un olor, una luz deslumbrante, un ruido, temperaturas y niveles de humedad extremos, etc., y pueden deberse a la conciencia, la sospecha o el temor del trabajador de que está expuesto a un riesgo que pone en peligro su vida o que pueda sufrir un accidente (Cary, Mostafa1988).

Como resultado los factores psicosociales de la organización que perturben la salud, son llamados factores de riesgo psicosocial que influyen en el desequilibrio del trabajador y su productividad, involucran costos económicos para las empresas, implicando pagar cantidades significativas de dinero por concepto de tiempo perdido, gastos sanitarios, incapacidades médicas y ausentismo laboral, entre otros.

Por otra parte relacionado con el contexto internacional la OIT en 2015, señaló que, una mayor vigilancia y capacidad de respuesta por parte de los actores e instituciones del mercado de trabajo ante la transformación del mundo del trabajo mediante el desarrollo de los conocimientos y la creación de capacidad garantizaría a los trabajadores niveles de protección necesarios, sin embargo aún se sigue afectando la salud de los trabajadores, paralelamente, se registra un aumento de los nuevos tipos de enfermedades profesionales sin que se apliquen medidas de prevención, protección y control adecuadas. Entre los riesgos emergentes se incluyen los factores de riesgo psicosocial. En este contexto, el centro de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial que tienen lugar en el mundo, y especialmente en nuestro país, por lo que esto conlleva a que el gobierno cree un compromiso gubernamental que permita lograr un trabajo digno y decente, a través de proyectos con un enfoque preventivo, para que predominen centros de trabajo con condiciones seguras y saludables.

Vinculado a dichos proyectos es que el Gobierno Federal señaló en el Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018, como una de las cinco metas nacionales, el alcanzar un México Próspero, a través del cual se promueva el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica y mediante la generación de igualdad de oportunidades.

En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, se indicó en el objetivo número 3 "Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral", como

acciones que deben realizarse: actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, e impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo, cuestión por la que es imprescindible atender la problemática derivada de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, ya que según expertos en la materia y publicaciones especializadas señalan el estrecho vínculo entre la prevalencia de este tipo de factores de riesgo y el deterioro de la salud, y en razón de que el primer paso en la solución de este tipo de problemas es la prevención, la Secretaría desarrolló este Proyecto de Norma.

De esta manera se adiciona a que se generen mejoras de las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo, el respeto a la duración de las jornadas de trabajo; la prevención de actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, impulsar que los trabajadores desarrollen competencias o habilidades y, en consecuencia, la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad que influyen directamente con las consecuencias originadas por estos rubros.

2.4 Síndrome de Burnout

Las primeras investigaciones establecidas sobre el síndrome de Burnout, fueron iniciadas por Freudenberger en 1974, ya que Determino el grado de desgaste laboral con el que cuentan las personas a través de 3 tipos de análisis; cansancio emocional, despersonalización y realización personal en prestadores de servicios psiquiátricos. Insertando el concepto de “quemado” en referencia a los que pese a su esfuerzo no conseguían resultados. (Gil-monte,1999).

En 1981 Maslach y Jackson, realizaron un instrumento de evaluación para medir el desgaste profesional, siendo es el más utilizado para evaluar burnout en la actualidad (Gold, 1984). En el año 1988 Mingote Adán, explico que se asociaba al trabajo directo con personas, tras un tiempo prolongado de alta implicación emocional con el cliente, con alta demanda de exigencias adaptativas y bajas posibilidades de ejercer un control eficaz sobre esta situación.

En 2013 Barrios determino que la interacción que ubica la disposición para realizar alguna tarea que puede repercutir en la productividad organizacional.

El Síndrome de Burnout es el mejor conocido como el “síndrome del trabajador quemado” o “síndrome del desgaste profesional” se comenzó a estudiar a partir de 1974 en Nueva York, como ya se mencionó antes; para saber si se posee o no el síndrome se utiliza el cuestionario de Maslach, mismo que contiene 22 ítems (MBI) los cuales se dividen en los siguientes segmentos (Gil Monte 2011):

- 1) Sub escala de agotamiento emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo (no poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo).

- 2) Sub escala de despersonalización; Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, tanto con homólogos, como a quienes se le proporciona servicio.

- 3) Sub escala de realización personal: Que valora la superación de obstáculos que producen satisfacción verdadera (tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial con relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden).

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

Este síndrome es de gran relevancia ya que se ha convertido en un problema psicosocial en donde el individuo laboralmente activo extravía su capacidad de motivación, anula su rendimiento en el trabajo y se deteriora su salud física provocándole e incluso accidentes que ponen en riesgo a sí mismos y a los demás; y vinculado a las condiciones de trabajo que enfrentan actualmente los profesores, han dado lugar a un incremento de trastornos psíquicos y psicosomáticos, dado que la labor que realizan es más de tipo intelectual y/o de servicio, (Rivero, 2010) por ello se da más el desgaste, al interactuar o proporcionar una prestación personal; el desgaste laboral es una sensación compleja, integrada por síntomas físicos y psíquicos, que ubica a quien la percibe desde sentirse bien hasta estar exhausto. Y es producto de la sinergia multifactorial del sistema interactuante y del propio ser, que determina la disposición para realizar alguna tarea que puede repercutir en la productividad organizacional. (Barrios, 2013).

2.5 Conceptualización de Burnout por Modelos Teóricos

Gil-Monte y Peiró (1999 a y b) han insistido a través de sus estudios en la necesidad de que el síndrome sea definido a partir de modelos teóricos que puedan exponer la causa del Burnout, es decir, que sean capaces de agrupar variables consideradas como antecedentes y que con esto se detalle el proceso de como los trabajadores llegan a sentirse “quemados”. A continuación se referencian perspectivas que describen el síndrome:

2.5.1 Modelo de Freudenberger

Freudenberger en 1980 (Pines, 2002) que proyecta que los profesionales dedicados en exceso, utilizan su trabajo como suplente para reemplazar a la vida social y creen que son imprescindibles podrían ser más tendientes a poseer el síndrome, ya que sustenta de que las personas miden su autoestima basándose en cuán importantes se aprecian o perciben su trabajo y en circunstancias de demanda, en donde no son aptas para responder a la exigencia solicitada se dispara el Síndrome de Burnout

Por otra parte en la segunda perspectiva afirma que el síndrome surge como un proceso que se desenvuelve con la interacción de aspectos derivados del entorno laboral con manifestaciones caracterizadas en cada una de las etapas (Grau,1998).

2.5.2 Teoría Socio-Cognitiva

Es diferenciada por explicar el desarrollo del síndrome a través de variables que se relacionan con el “Yo”, tales como la auto eficiencia, autoconfianza, auto concepto, entre otras, es decir, consideran que los pensamientos de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen y así mismo estas ideas cambian por los efectos de su conducta y por su reforzamiento observado por externos. De igual forma la creencia de seguridad que posea el individuo de sí mismo, derivado de sus capacidades determinará la tenacidad que agregara el ente para lograr sus objetivos con facilidad o dificultad, condicionando estos ciertas acciones emocionales como como la depresión o estrés que conducen a la acción. Producto de esta situación, las personas desarrollarían o no el síndrome de Burnout (Gil-Monte,1999 a).

2.6 Estudios sobre Burnout

También en conocimientos anteriores vinculados con el tema de desgaste laboral se encontró el estudio de la Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC) en Granada, España el cual fue titulado “El síndrome de Burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario” (Hernández Martín,

Fernández Calvo) realizado en Abril de 2005, mismo que exhibe que en cuanto a las relaciones entre los factores del MBI y las variables sexo, arrojó que los sujetos de menor edad (con 40 años o menos; $M = 14,12$; $DT = 6,89$) revelaron tener significativamente ($t(128) = 2,61$; $p = 0,01$) mayores actitudes en despersonalización que los sujetos de más edad (con más de 40 años; $M = 11,06$; $DT = 6,48$). Los resultados tampoco mostraron diferencias significativas en las dimensiones de MBI contrastado con la experiencia profesional. Dándonos un norte de lo que podríamos verificar el nivel de la docencia aunado a equiparar muestras de la edad y experiencia laboral. En la parte educativa se ha aplicado por ejemplo en docentes de la facultad de enfermería con el objetivo de determinar el Burnout en los profesores, identificando fatiga física en los trabajadores dedicados a la educación para el desarrollo de una propuesta hacia el progreso de los escenarios laborales. En dicha investigación llamada “Síndrome de Burnout en docentes universitarios” (Ruiz, Baza, Rguez, 2015) de la revista cubana de enfermería se aplicó también el instrumento de Maslach (MBI) que mide las variantes que determinan si el trabajador se encuentra “quemado”, por lo que se administró a 30 maestro en una población de 56 y arrojó como resultados que un 66,66 % de las docentes presentaron cansancio emocional bajo y el 26,66 % cansancio emocional medio. 96,66 % nivel bajo de despersonalización y el 80 % alto nivel de realización personal; se evidenció correlación positiva entre despersonalización/tiempo de servicio. Resultados que pueden indicar que la presentación de Burnout es directamente proporcional al tiempo de servicio transcurrido y esto en la enseñanza profesional aunado a la falta de realización personal y la desorganización en el trabajo, puede estar asociada con la disminución del desempeño docente según esta indagación por lo que se permite suministrar recomendaciones de intervención para la prevención y control del desgaste profesional laboral.

2.7 Relación entre Factores de Riesgo Psicosociales y Burnout

En cuanto a las exigencias que proyectan las Instituciones de educación superior, al respecto Goleman (1999) externa que son más frecuentes las empresas que afirman que el factor humano y sus habilidades son un órgano vital, ya que no se compite solo con productos si no con la eficiente administración del capital humano. Debido al cumplimiento del Modelo Basado por competencias al docente se le demanda desempeñar los lineamientos de estudio, lo cual comprende que por asignatura debe de presentar planeaciones previas que vayan de acuerdo con las características del grupo, la materia y las edades de los educandos, además de atender su dudas, así como también evidencias que comprueben que realmente obtuvo la competencia en el periodo cuatrimestral otorgándole al docente presiones en donde cada vez se les exige más dedicación al ámbito profesional, más formación continua, actualización permanente para no descolgarse del sistema educativo (Cantón-Tellez, 2016) ; al interactuar constantemente educando-maestro produciendo mediante ese contacto un desgaste mental, físico y emocional esto se traduce en síntomas como el insomnio, la carencia de energía, la reducción de los niveles de tolerancia con el error ajeno, la incapacidad para concentrarse en las tareas, incurriendo la persona agotada en distracciones constantes y en lapsus de la memoria y del lenguaje (Requena, 2018); por todo lo anterior es que los trabajadores del sector de la educación superior de la universidad politécnica están propensos a padecer estrés crónico derivado de las tareas laborales como las dificultades con los recursos, la disciplina en el aula, los conflictos, así como la sobrecarga de trabajo, el bajo reconocimiento profesional y la interacción con otros docentes escolares (Gómez, 2008). Circunstancia por la que las actividades laborales en relación con el estrés tienen una repercusión en la salud mental del trabajador, tales como la depresión, la ansiedad crónica, la desmotivación, las alteraciones del sueño y de fátiga, conociéndose en actualidad como factores de riesgo psicosociales, mismos que son derivados del “riesgo laboral” que es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, tomándose en cuenta la severidad del mismo (Gobierno de España, 1995).

Para poder hacer un cambio en las organizaciones, se debería primeramente identificar cual es la parte débil de la misma, considerando que en el rubro de la enseñanza el actor principal es el docente, ya que representa en el exterior parte de la formación del alumno de la educación superior y conforme el educando fue formado creara un modo de proyectarse profesionalmente a nivel laboral, cuestión por la que buscamos con los cuestionarios de “Maslach Burnout Inventory” y “Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo”, creado y validado por la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social para localizar con precisión en que rubro es vulnerable el trabajador docente referente a las condiciones negativas laborales lo que nos permite fijar con evidencia las deficiencias individuales de los maestros para contribuir con el progreso en los distintos ámbitos que repercute al interactuar en sociedad y como profesionista.

El maestro funge como guía primordial para ese individuo llamado “alumno” que desea tomar un rumbo diferente y necesita de un ejemplo, pero resulta que ese ente que se postra frente al grupo también se aprecia cansado, distante y posiblemente requiera mejorar su calidad de vida, necesitando también a las Instituciones Educativas a para introducir modificaciones que prevengan las consecuencias nocivas que pueden llegar a derivarse del desgaste psíquico que estos profesionales experimentan, teniendo en cuenta de que el desgaste está en mayor o menor medida asociado a la formación profesional que se recibe en los centros universitarios, permitiéndole un equilibrio laboral para poder realizar sus actividades de forma óptima; de ahí surge la importancia de los factores de riesgo psicosocial y el Burnout relacionado con el trabajo docente, ya que se interactúa muchas horas y con ello automáticamente se contribuye al desempeño organizacional. (Guerrero, 2003).

CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1 Tipo de Estudio

El presente es un estudio transversal, descriptivo, cualitativo y cuantitativo, realizado en el mes de Junio y Julio de 2018 en Universidad Politécnica de Baja California en Mexicali.

3.2 Instrumentos

En el caso de estudio se aplicó el instrumento emitido por la Secretaría del Trabajo Previsión Social llamado Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial, así como la herramienta nombrada Maslach Inventory Burnout creada por Cristina Maslach y Jackson en 1981; ambos instrumentos fueron aplicados a la población de 32 docentes de tiempo completo de la Universidad Politécnica.

El primero de estos instrumentos fue utilizado para medir el porcentaje en el que se encuentran de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, creado y validado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicha prueba posee originalmente 46 reactivos relacionados con una categoría que corresponde a un dominio, que comprende:

- 1) Condiciones en el ambiente de trabajo: Con subdivisión de condiciones insalubres, condiciones peligrosas y trabajos peligrosos (con puntuaciones en los reactivos 1,2,3).
- 2) Carga de Trabajo: Con subdivisión de carga cuantitativa, ritmo de trabajo acelerado, carga mental, alta responsabilidad, órdenes contradictorias, carga psico-emocional (con puntuaciones en los reactivos 4,5,6,7,8,9, 10,11,12,13, 32,33,34).
- 3) Falta de Control sobre el Trabajo: Con subdivisión de falta de autonomía, nulo desarrollo, inexistente capacitación (con puntuaciones en los reactivos 14,15,16,17,18,19,20)
- 4) Relaciones en el Trabajo: Con subdivisión en relación social (con puntuaciones en los reactivos 21,22,23)
- 5) Violencia Laboral: Sin subdivisiones (con puntuaciones en los reactivos 24,25, 26,27,28,29,30,31).

La prueba originalmente posee 46 reactivos que corresponden a factores psicosociales pero en relación exclusivamente a los factores de riesgo psicosocial se acortaron a 34 considerando solo los items específicos de riesgo.

El segundo de los instrumentos tuvo como objetivo medir el Síndrome de Burnout a través del cuestionario de Maslach administrándose 22 items conformándose de los siguientes segmentos: 1) Sub escala de agotamiento emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo, no poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo (con puntuaciones en los reactivos 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).

2) Sub escala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. (con puntuaciones en los reactivos 5, 10, 11, 15, 22).

3) Sub escala de Realización personal: Que valora la superación de obstáculos que producen satisfacción verdadera, tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial con relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden (con puntuaciones en los reactivos 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

En esta última sub escala se modificaron a positivo los enunciados para que puntuaciones altas refirieran una baja realización personal.

3.3 Descripción del Pilotaje

Posteriormente se aplicó prueba piloto para asegurar la validez del procedimiento de medida, misma que garantiza valores medidos de las dimensiones consideradas, administrando el instrumento a 5 docentes comprendiendo las dos pruebas unificadas.

3.4 Fiabilidad de los Instrumentos

En lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha desarrollado este instrumento que pretende precisar la forma en la que se debe dar cumplimiento a éstas, a efecto de prevenir las consecuencias de los factores de riesgo, cumpliendo con coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7; y coeficientes de correlación (Spearman) mayores a 0.5.

A su vez el cuestionario de Maslach en términos psicométricos, originalmente, los autores reportaron coeficientes de consistencia interna en los rangos de .71 a .90, dicha prueba fue construida a partir de una aproximación estadística más que teórica y sigue siendo aplicado; las tres escalas tienen gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como variable continua con diferentes grados de intensidad.

Alfa de cronbach

Para poder afirmar que una investigación es confiable y válida en referencia a los instrumentos de medición se utiliza el alfa de cronbach, la cual arroja el grado de validez en que el instrumento mide a la variable real (Hernandez Sampieri, 2001).

3.5 Proceso de Recolección de Información

Los instrumentos fueron recabados de dos maneras, la primera a los profesores con similitud de horario se les invito a pasar a una sala y dar las instrucciones en grupos pequeños y a los de horario indistinto se visitó su área de trabajo de forma individual, proporcionando instrucciones exclusivas. Se les indico a los docentes que habrían de contestar los 34 reactivos del cuestionario de identificación de factores de riesgo psicosocial y 22 de Maslach Inventory Burnout con pluma eligiendo solo una con una “X” por ítem de la escala de respuesta tipo Likert, por lo que las respuestas serían: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.

Auxiliándonos para el control de la información se utilizó de soporte la aplicación de hojas de cálculo “Excel” versión 2013 en donde se capturo las respuestas de cada uno de los evaluados separándolas en dos tantos, la primera que correspondía al cuestionario de factores de riesgo psicosocial (del reactivo 1-34) y la segunda de Maslach Burnout Inventory (del reactivo 35-56).

3.6 Determinación de la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial y Síndrome de Burnout

Para determinar los factores de riesgo psicosocial se tomó como base la siguiente escala:

Considerados “Bajo” en FRP = 0- 34 puntos que es el 20% de la puntuación total.

Considerados “Medio” en FRP = 35- 68 puntos que es el 40% de la puntuación total.

Considerados “Alto” en FRP = Mas de 69 puntos que es arriba del 41% de la puntuación total.

Los individuos que se etiquetan con el síndrome de Burnout son los que en la escala de Likert contestaron “siempre” y “Casi Siempre” en un 50% que corresponde a 11 de los 22 reactivos.

Una vez que se generó la escala de rangos se utilizó una metodología de coincidencias entre los valores de los factores y síndrome. Los resultados del cuestionario reflejan claramente que a mayor escala en los factores mayor será afectación siendo manifestado en su rendimiento como su estado de salud físico, es decir, cuando mayor sea el incremento factores se genera una correlación con síndrome de Burnout.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Resultados del Pilotaje

Se obtuvieron de estas respuestas observaciones mínimas que no alteran el resultado de la prueba, no registrándose otros problemas relacionados con el entendimiento del cuestionario.

4.2 Resultados del Alfa de Cronbach

Así mismo siendo muy efectivas las pruebas antes mencionadas se tuvo la necesidad de realizar adaptaciones que se ajustaron para esta realidad en referencia al entorno y al censo para una óptima aplicación y evaluación, correspondientes a los docentes de las diferentes carreras del área de ingeniería

En la fase posterior a la modificación del instrumento del mes de junio y julio del 2018, se aplicó para extraer el alfa de Cronbach a una muestra de 10 sujetos para validar cada una de las respuestas, obteniendo un resultado de 0.9271, lo que nos muestra que la fiabilidad de la escala y de cada una de las preguntas es confiable según el criterio general ya que arriba de 9 se cataloga como “excelente” por lo que se garantiza la muestra concreta de investigación, asumiendo que los ítems medidos en escala tipo Likert están correlacionados. A continuación se observa la siguiente tabla del Alfa de Cronbach:

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Adj.	Squared Cronbach's Alpha= 0.9271			
Variable	Mean	St Dev	Total Corr	Corr Alpha
R1	170.50	35.56	0.147146	* 0.927635
R2	170.20	36.16	-0.331635	* 0.930375
R3	170.00	35.30	0.321875	* 0.926496
R4	170.20	35.06	0.395609	* 0.926055
R5	170.90	35.41	0.325148	* 0.926412
R6	171.20	35.25	0.469190	* 0.925590
R7	172.00	35.79	-0.032135	* 0.927605
R8	171.50	35.68	0.118451	* 0.927332
R9	171.40	35.47	0.262997	* 0.926762
R10	170.20	35.22	0.347389	* 0.926352

R11	169.90	35.51	0.154612	*	0.927828
R12	170.60	34.67	0.692828	*	0.923542
R13	170.50	34.92	0.536021	*	0.924846
R14	170.10	34.82	0.670325	*	0.923944
R15	170.10	34.49	0.724486	*	0.923040
R16	169.70	35.25	0.437202	*	0.925731
R17	169.80	34.85	0.604264	*	0.924324
R18	169.90	35.53	0.181487	*	0.927354
R19	169.50	35.10	0.643588	*	0.924707
R20	170.10	35.02	0.496186	*	0.925191
R21	170.40	35.50	0.218050	*	0.927071
R22	170.90	35.39	0.191564	*	0.927940
R23	170.90	35.64	0.086387	*	0.928091
R24	170.30	35.08	0.477035	*	0.925357
R25	170.20	34.93	0.514082	*	0.925010
R26	170.20	34.51	0.670400	*	0.923467
R27	170.40	34.37	0.772759	*	0.922532
R28	170.20	34.71	0.601386	*	0.924196
R29	170.40	34.78	0.560657	*	0.924567
R30	170.30	34.78	0.526659	*	0.924871
R31	170.50	34.78	0.666835	*	0.923867
R32	170.70	34.29	0.942442	*	0.921414
R33	169.30	35.24	0.417133	*	0.925827
R34	170.30	34.30	0.800215	*	0.922218
R35	170.30	35.19	0.399663	*	0.925926
R36	171.10	35.41	0.456666	*	0.925962
R37	170.70	35.39	0.249858	*	0.927030
R38	169.70	35.21	0.469932	*	0.925531
R39	169.20	35.36	0.406982	*	0.926003
R40	169.80	35.56	0.106039	*	0.928456

R41	169.00	35.41	0.434480	*	0.926016
R42	170.10	35.33	0.350002	*	0.926259
R43	170.10	35.17	0.322530	*	0.926728
R44	169.90	35.07	0.477249	*	0.925351
R45	169.70	34.74	0.613367	*	0.924140
R46	170.20	34.82	0.686436	*	0.923868
R47	170.50	35.17	0.448768	*	0.925593
R48	170.40	35.83	-0.054134	*	0.929454
R49	169.70	35.37	0.236549	*	0.927278
R50	169.70	35.12	0.422012	*	0.925762
R51	169.50	35.29	0.311495	*	0.926603
R52	170.00	35.11	0.358238	*	0.926418
R53	170.20	35.38	0.257482	*	0.926990
R54	169.60	34.94	0.612919	*	0.924438
R55	169.10	35.34	0.407269	*	0.925979
R56	169.70	35.36	0.290494	*	0.926686

Fuente: Elaboración Propia

4.3 Resultados de la Investigación

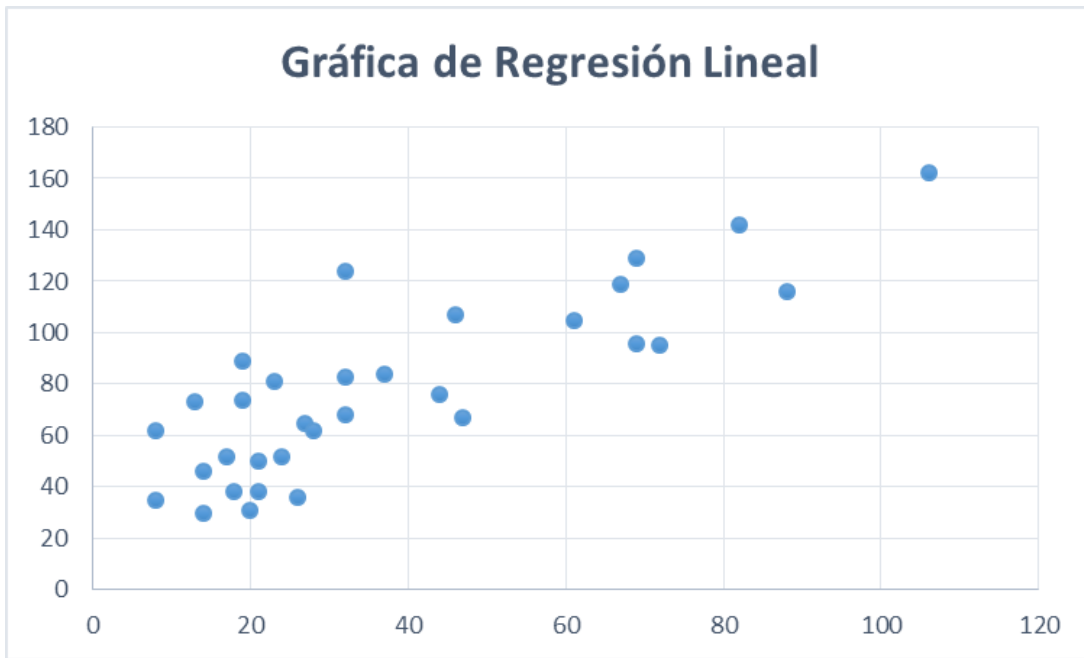
En la presente investigación se realizó un análisis descriptivo de acuerdo al objetivo basado en identificar la frecuencia del Síndrome de Burnout que se presenta en los docentes, arrojando la siguiente información estadística:

El 22% de los docentes de tiempo completo de la Universidad Politécnica de Baja California poseen el Síndrome de Burnout. El 22% revela “Alto” nivel de Burnout con 7 docentes, el 18% resulto “Medio” con 6 docentes y el 60% libre del padecimiento en 19 docentes.

En cuanto a los Factores de Riesgo Psicosocial, el nivel de porcentaje que se encuentran los factores psicosociales en los trabajadores de la docencia de tiempo completo, interpretando como altas puntuaciones al deterioro en las condiciones de trabajo, mientras que bajas puntuaciones indican condiciones adecuadas, siguiendo tal apreciación, esta indagación generó lo siguiente: para el término “Alto” 36% reflejado por 11 docentes, en el término “Medio” 21% por 7 docentes y un término “Bajo” 43% con un equivalente a 14 docentes.

Al relacionar los hallazgos entre factores de riesgo psicosocial y Burnout, cuestión por la que se utilizó la técnica estadística llamada análisis de regresión lineal utilizada para estudiar la relación entre variables, misma que predice un amplio rango de fenómenos traducidos al comportamiento humano, que en esta investigación nos aporta clarificar la relación existente entre las dos variables, por una parte la variable “X” como independiente la cual se refiere a los factores psicosociales (ejemplificando a las causas), y a su vez declara la variable “Y” como dependiente (ejemplificando a las consecuencias) describiendo al síndrome de burnout, exhibiendo la correlación de la ecuación $Y = F(X)$, es decir, que a mayor índice de factores psicosociales mayor es la consecuencia de poseer el Síndrome de Burnout por lo que en la gráfica se muestra la vinculación de causas y consecuencias cuantificando el grado en el que la nube de puntos se ajusta a la línea recta, corroborando vinculación estrecha entre ambas mostradas a continuación en la siguiente tabla:

Gráfica 1: Regresión Lineal



Fuente: Elaboración Propia

4.4 Análisis de la Investigación

El análisis de las correlaciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los docentes universitarios con El Síndrome de Burnout, son que presenta una asociación positiva significativa entre el 36% alto en factores de riesgo psicosocial y un 22% de los considerados quemados, obteniendo como consecuencias resultados psicológicos negativos, deterioro físico y estrés laboral (eu-osha, 1989), que en exposición continua genera trastornos de ansiedad, depresión, crisis gastrointestinales, hipertensión, tensión muscular y según la OMS (Jadf, 2015).

Podemos inferir de acuerdo a las respuestas que dieron sobre padecimientos presentados en los últimos dos meses que las posibles consecuencias en este rubro proyectaron primer lugar Gastritis con 28%, Insomnio con 7%, Colitis con 11%, Ansiedad con 12%, Hipertensión con 12%, Lumbalgia con 9% y por último migraña con 21%, observando que está directamente posee vinculación con ataques cardiacos lo que va de acuerdo con las estadísticas nacionales (Jadf, 2015).

De igual forma hablando de los factores de riesgo psicosocial, para poder profundizar en la información y ser más específicos se indago sobre los porcentajes de dominio, mismos que nos indican la mayor frecuencia los siguientes aspectos: en “el Ambiente Laboral” con preguntas en el cuestionario sobre “Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo” resultó un 40%, con ello se aprecia que los docentes perciben condiciones inseguras y peligrosas en el ambiente de trabajo; también refiriéndonos a las “Cargas de Trabajo” con preguntas en el cuestionario sobre “Mi trabajo me exige que este muy concentrado” se representa en un 40% de los docentes que consideran que tienen un ritmo de labores aceleradas, carga mental, alta responsabilidad, órdenes contradictorias y cargas emocionales; de igual forma el 21% refirió alta incidencia en “falta de control sobre el trabajo” con preguntas en el cuestionario sobre “Durante mi jornada de trabajo no puedo tomar pausas cuando lo necesito”, lo que significa que perciben poca autonomía en las tareas, limitada posibilidad de desarrollo e inexistente capacitación; además se obtuvo una frecuencia de un 39% de violencia laboral, con preguntas en el cuestionario sobre “Recibo burlas calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones en mi trabajo” lo que nos indica que consideran que dentro de su jornada laboral se presentan actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del docente que pueden dañar su integridad o salud. Se destacó también que en esta esfera de violencia laboral relacionada con el género se determinó alta frecuencia en 8 hombres y 2 mujeres.

En cuanto al género presentado en este estudio reflejo que el 31 % son mujeres que hace un equivalente 10 docentes, donde el 10% cuenta con doctorado, el 60% con maestría, y el 30% con licenciatura; así mismo, los 22 docentes que corresponde al 69% del género masculino, presentan que el 18% posee doctorado, el 31% maestría y el 40 % licenciatura, siendo la media de 39 años en un rango de 28 – 62 años.

Se puede mencionar que la hipótesis de esta indagación es “A mayores porcentajes factores de riesgos psicosociales mayor probabilidad de presentar el síndrome de Burnout” por lo que esta suposición es confirmada positivamente por los niveles presentados previamente en esta investigación, al estimar un 36% de frecuencia en factores de riesgo psicosocial en los docentes, se deduce que los ámbitos involucrados en altas frecuencias pertenecen al ambiente laboral, carga de trabajo y la violencia, siendo de gran peso dentro de los centros de trabajo para ponerlo como prioridad en cuanto a la prevención, es por ende que al recargar las labores en esos aspectos es de suponer que se presentara un 22% de Burnout, dando como posibles consecuencias padecimientos en un 28 % Gastritis y en un 21% Migraña, afectando con esto el rendimiento laboral o sea, la capacidad de un individuo para producir, hacer, elaborar y crear más trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad (Freudenberger, 2001)., representando pérdidas en la economía de 0.5 y 0.35% del PIB de México con mermas de entre 5 mil y 40 mil millones de dólares al año (Jadf, 2015).

CAPITULO V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones y Recomendaciones

Se puede mencionar que la hipótesis de esta indagación es “A mayores porcentajes de factores de riesgos psicosociales mayor probabilidad de presentar el síndrome de Burnout” por lo que esta suposición es confirmada positivamente por los niveles ostentados previamente en esta investigación, al estimar el 36% de frecuencia en factores de riesgo psicosocial y 22 docentes quemados, sustentándolo también con la tabla de regresión lineal que reafirma la relación estrecha entre las causas y consecuencias.

En referencia a los objetivos podemos indicar que se pudo identificar las frecuencias de las dos variables al estimar un 36% de frecuencia en factores de riesgo psicosocial en los docentes, y 22% de “quemados” en los mismos, se deduce que los ámbitos involucrados en altas frecuencias pertenecen al ambiente laboral, carga de trabajo y la violencia, siendo de gran peso dentro de los centros de trabajo para ponerlo como prioridad en cuanto a la prevención sobretodo en específico en la violencia laboral, es por ende que al recargar las labores en esos aspectos es de suponer que se presentara el Síndrome.

Dentro de los Hallazgos se puede concluir que el 85 % de los docentes se aprecia enfermo con un 31% de mujeres y el 69% de hombres, reflejando elevada apreciación de malestar físico que en el ámbito de la salud viéndose manifestado en Gastritis y Migraña principalmente.

Al conocer con certeza que se está desgastado por las actividades laborales, se crea vinculación con los factores de riesgo psicosocial, por lo que podemos identificar que ello produce deterioro físico y mental, que cuesta millones de dólares al año, lo que nos lleva a poner énfasis específico hacia la carga de trabajo y la violencia, siendo de suma importancia para la toma de decisiones al direccionar los recursos.

Derivado de lo antes mencionado es que hay que mantener la atención en el mejoramiento de la prevención de los riesgos psicosociales a nivel de la organización universitaria que aporten condiciones óptimas para que el docente desempeñe su labor, así como técnicas que le auxilien a controlar el estrés laboral.

En cuanto al estrés laboral se aconseja proveer a la población docente de hábitos alimenticios sanos, realzar el área de comedor con productos bajos en grasa y en azúcar, así como generar actividades que promuevan la actividad física.

Por otra parte se sugiere realizar una política de prevención de riesgos psicosociales que aporte una cantidad racional y pertinente de descansos entre horas, así como responsabilidades claras, capacitación continua, que puedan provocar alteraciones a la salud adicionando medidas para combatir los actos de violencia en donde se procure un entorno laboral favorable, poniendo al alcance del docente herramientas confidenciales para la recepción de quejas que evidencien prácticas nocivas.

5.2 Fuentes de Información

Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, EU-OSHA. (1989). []. La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo.]. Recuperado 5 junio, 2018, de <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

Barrios León, M., & Illada, R. (2013). VALORACIÓN DEL DESGASTE LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL. (Spanish). *Revista Ingeniería Industrial*, 12(1), 69-76.

Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Revista Médica del Uruguay*, 23(4), 369-377.

Chiavenato, I. (2002). [Gestión del Talento Humano. Primera Edición.] Recuperado 6 junio, 2018, de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rmu/v23n4/v23n4a05.pdf>

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*.

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Health at Work.

Cox, T. & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Risk management, psychosocial hazards and work stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

De la Garza, Eduardo (2000). *Publicaciones Anues. Las Universidades Politécnicas un Nuevo Modelo en el Sistema de Educación Superior en México*. Recuperado 12-11-2018 de: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista126_S2A5ES.pdf

Diario Oficial de la Federación de México., Secretaría de Gobernación. (2016, 26-08). Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención. Recuperado 1 agosto, 2018, de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016

Espaderos, Alejandro (2016). "Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía" [Tesis de Grado]. Recuperado 1 mayo, 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Feria Galbán Karel. (2017). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. Revista jurídica de los derechos sociales, vol. 8, Pags 32.

Freudenberger, Herber (2001). El Estrés y el agotamiento, y sus Implicaciones en el Medio Ambiente de Trabajo. Recuperado 3 junio, 2018, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf> (Freudenberger, 2001)

Gold, Y. (1984). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and junior high school classroom teachers. Educational and Psychological Measurement, 44, 1009-1016.

Gardner, Howard. (1983) Multiple Intelligences, Basic Books. Castellano "Inteligencias múltiples". Barcelona, Paidós

Gil-monte, p. y peiró, j. (1999b) "validez factorial del maslach burnout inventory en una muestra multiocupacional", psicothema, vol. 11, nº 3, pgs. 679-689

Gil-Monte. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Volumen 19, n.º 2, Págs. 181-197.

Gil Monte Pedro. (2011). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout). 02-08-2018, de Universidad de Valencia Departamento de Psicobiología y Psicología Social. Recuperado 30 de mayo, 2018, de: <https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/pedrogil-monte.pdf>

Gobierno del Estado de Baja California (2016). Programa Estratégico de Desarrollo Institucional para las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Baja California. 01-08-2018, de Programación y presupuestación. Recuperado 05 de Junio, 2018 de: http://indicadores.bajacalifornia.gob.mx/consultaciudadana/ppto_clasificaciones/pp2017/Guia%20Elaboracion%20del%20MIR%202016.pdf

GOLEMAN, D. (1999). ¿Qué hace un líder?. Estados Unidos Harvard Business Review. GOLEMAN, D. (Pp. 22)

González, Carrasquilla, Torres (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. Sede Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia. Revista cubana de Enfermería. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2015/cnf154e.pdf>

Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. Revista Ciencia y Trabajo Año 10(30), 132-137. Recuperado 19 junio 2018, de http://adida.org.co/pdf/2014/asamblea_delegados37_2014/ESTRES_y_jornada_laboral.pdf

Guerrero E. 2003. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de Afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Manuales de psicología. 19(1):145-158.

Hernández-Martín, Lorenzo; Fernandez, Calvo, Bernardino, (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario International Journal of Clinical and Health Psychology, vol. 6, núm. Asociación Española de Psicología Conductual Granada, España, pp. 599-611.

Hernández Sampieri, Roberto (2001) ; et al. Metodología de la Investigación. 2ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F., Pág. 52 - 134.

Jadf. (2015). "México: primer lugar en estrés laboral". PERIODICO EL UNIVERSAL. Recuperado 12-04-2018 de: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/05/17/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral-oms>

Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud pública de México*, 49(2), 109-117. Recuperado 15 de Mayo de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v49n2/a06v49n2.pdf>

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.

Neffa, Julio Cesar (2015). *Los riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Recuperado 30 mayo, 2018, de <http://www.cytod.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Psicogente, (Junio 2009). Universidad Simón Bolívar, Barranquilla. Colombia. “Prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una universidad privada de Barranquilla, Colombia” ISSN: 0124-0137. EISSN: 2017-212X. Recuperado 1 mayo, 2018, de: <https://www.unisimonbolivae.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>

Mingote Adán, J. C. (1998). Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. *Formación Médica Continuada*, 5(8), 493-508.

Moreno Bernardo, Báez Carmen (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (P8, 22)

OIT. (1985). *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo* (Entrada en vigor: 17 febrero 1988) Adopción: Ginebra, 71ª reunión CIT (25 junio 1985) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). Actualmente abierto a denuncia: 17 febrero 2018 - 17 febrero 2019. 07-06-2018, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

OIT (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2015). *protección de los trabajadores en un mundo de trabajo en transformación*. Conferencia internacional del trabajo, IV, 86.

Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.

Pines, m. (2002) "teacher burnout: a psychodynamic existential perspective" *teachers and teaching: theory and practice*, vol.8, nº 2

Poder Ejecutivo Federal (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Gobierno de la República Mexicana. Recuperado 20 de junio 2018 de: <https://www.gob.mx/presidencia/acciones-y-programas/plan-nacional-de-desarrollo-2013-2018-78557>

Requena Carlos. (20018). Burnout un síndrome cuestión de empresa. *Forbes México*, Recuperado 15 de junio de 2018 de: <https://www.forbes.com.mx/burnout-un-sindrome-cuestion-de-empresa/>.

Rivero Rodríguez Luis. (Julio 2010). Trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemas actuales de salud de los docentes mexicanos. *Psicología y Salud*, Vol. 20, 2.

Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO.

Sánchez-Cervantes, Felipe S, Reyna E Serrano-González, and María E Márquez-Caraveo. 2015. Artículo "Suicidios en menores de 20 años. México 1998-2011. (Spanish)." *Salud Mental* 38, no. 5: 379-389. *MedicLatina*, EBSCOhost (accessed February 25, 2017).

STPS (2016). *Norma Oficial Mexicana NOM-035STPS-2016*. Recuperado 29 de junio 2018 en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-nueva-nom-para-factores-de-riesgo-psicosocial-en-empresas>

Universidad Politécnica de Baja California. *Institución Pública de Educación Superior*. Mexicali Baja California. Recuperado 01 de julio, 2018, de: www.upbc.edu.mx.