

XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas

RIESGOS PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO DOCENTE

Angélica María Rascón Larios¹, Rosa del Carmen Caballero Gutiérrez², Francisco Espinoza Morales³

Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur, México

Área temática: Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente, la investigación y la vinculación

Resumen

El estudio de los factores psicosocial es un tema de creciente interés en el área de la salud y dentro de la administración de los recursos humanos de una organización, concierne por la necesidad de prevenirlos o eliminarlos; su origen deriva de las condiciones en dónde el empleado desarrolla sus actividades y cuando éstas no son las adecuadas pueden asociarse con el estrés, satisfacción laboral, fatiga; entre otras alteraciones emocionales o físicas más complejas. El propósito fundamental que dio origen a este estudio fue la identificación de factores de riesgo psicosocial críticos en el trabajo del docente. Participaron 55 maestros de tiempo completo adscritos a una institución universitaria pública del sur de Sonora. El diseño de esta investigación fue no experimental, transversal descriptiva usando como instrumento de recolección de información el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico de Silva. Para el procesamiento y análisis de información se utilizó la estadística descriptiva a través de una base de datos en el programa Statistical Package For de Social Sciences y Excel. El estudio busca promover medidas preventivas que eliminen o minimicen amenazas de tipo psicosocial para que la universidad construya o mantenga su entorno laboral saludable.

Palabras clave: Riesgo; Psicosocial; Trabajo; Docente.

¹ Maestro en Administración adscrito al Departamento de Ciencias Económico Administrativas de la Unidad Regional Sur, 642 4259968, maqueka@navojoa.uson.mx

² Maestro en Administración adscrito al Departamento de Ciencias Económico Administrativas de la Unidad Regional Sur, 642 4259968, roscab@navojoa.uson.mx

³ Doctor en Investigación Educativa adscrito al Departamento de Ciencias Económico Administrativas de la Unidad Regional Sur, 642 4259968 fespinoz@navojoa.uson.mx

RIESGOS PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO DOCENTE

Índice

	Pág.
Resumen.....	1
Introducción.....	2
I Marco teórico.....	3
II Metodología.....	6
III Resultados.....	9
IV Conclusiones y recomendaciones.....	17
Referencias.....	18

INTRODUCCIÓN

El riesgo laboral, es un tema que despertó interés a partir de la aparición de la Administración Científica de Frederick Taylor; con la revolución industrial y los inicios del sistema fabril; trajo como resultado una serie de prácticas relativas al sistema de administración y producción, en dónde lejos de cuidar al elemento humano, lo exponían al desempeñar su labor en condiciones insalubres y de peligro. Con el tiempo, se desarrollaron estudios que permitieron la implantación de disposiciones para proteger al elemento humano.

En México se dispone hoy en día de la Ley Federal de Trabajo (LFT) que en su Artículo Tercero expone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida y la salud (entre otros aspectos); y en su Título Noveno, un apartado referente a los riesgos laborales, deberes y responsabilidades de patrones y empleados; (Ley Federal de Trabajo, 2012) obligando (por así decirlo) a los patrones, a establecer un conjunto de medidas que propicien ambientes seguros para el desarrollo de las actividades.

Estudiando el caso de las instituciones educativas,(en dónde a pesar de que se habla y enseña lo relativo a estos contenidos), algunas no se han preocupado por hacer evaluaciones sobre los riesgos a los que se expone el profesorado, incluso ellos mismos no asocian dicho concepto a su propia situación.

Se hace referencia en este análisis a los riesgos psicosociales, los que se originan en el entorno de trabajo; emanados de las funciones desempeñadas bajo presión o sobrecarga, o las

relaciones interpersonales, estilos de supervisión, escaso reconocimiento a la ocupación; entre otras situaciones del contexto físico o de la dinámica del puesto u organización, potencialmente perturbadoras sobre el estado saludable del individuo, comprometiendo el desarrollo de trastornos mentales y de comportamiento.

En la labor de docencia, la poca información relativa al tema en cuestión, primordialmente en nuestro país, generó el interés por conocer si los profesionales universitarios están expuestos (bajo su percepción), a riesgos psicosociales que pueden modificar el estado de bienestar con incidencia futura en la salud.

Estudios de este tipo de riesgos se han desarrollado principalmente en países Europeos y en México se asocian con estrés, depresión y síndrome de Burnout realizados por el personal del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional (IISO) de la Universidad de Guadalajara quienes han enfocado sus exámenes entre los docentes que trabajan con alumnos especiales y los profesores de nivel superior de la Universidad del Valle de Atemajac (Pando, Castañeda, Gómez, Aguilar, & Navarrete, 2006); sin embargo no se localizan investigaciones de esta naturaleza en el estado de Sonora en ningún nivel escolar.

Ante esto surge el interés por presentar los resultados de un estudio que permitió identificar la prevalencia de riesgos psicosociales que pudieran perturbar el estado de salud del docente universitario.

I. MARCO TEÓRICO

Es importante aclarar que para efectos de este trabajo, se considera el término salud, en su concepción más amplia ya que por lo general se concibe como la ausencia de una enfermedad; sin embargo, con base a la conceptualización mayormente conocida emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende como el estado completo de bienestar físico, mental y social; es decir, implica que el empleado desarrolle y mantenga su capacidad funcional física psíquica y social (Montiel, 2010).

Al hablar de salud otro concepto conexo es “enfermedad”, y para la OMS, “enfermedades relacionadas con el trabajo” no solo concierne a las derivadas de la labor, también se asumen aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como elemento causal

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009). Cabe hacer mención que la LFT define en su Artículo 475 a la enfermedad de trabajo como “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios” (Ley Federal de Trabajo, 2012) Así, en el medio ambiente dónde se desarrollan los empleos, se han identificado (de acuerdo diversos estudios) una serie de factores psicosociales enmarcados dentro de los “nuevos riesgos” (Pando, Carrión, Arellano, & Saraz, 2006).

Los factores psicosociales pueden contribuir a causar o agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación, pueden utilizarse como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud. (Kalimo, 1988, pág. 3). La OMS considera que existen seis grandes categorías de riesgo para la salud: Desnutrición, salud sexual y reproductiva, uso de sustancias adictivas, riesgos medio ambientales, los riesgos profesionales y otros riesgos como el abuso y violencia dentro y fuera del trabajo. Cuando se expresa el término riesgo, por lo general se asocia a los factores físicos, sin embargo, la salud laboral de los empleados, está afectada por riesgos psicológicos y/o los sociales (más difíciles de diagnosticar e intervenir). Se puede indicar que los riesgos psicosociales se centran en los términos psicológico y social (Boada & Ficapal, 2012, págs. 51-52).

El tema de los factores psicosociales, se aborda formalmente en el documento publicado en 1984⁴ por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Los Factores Psicosociales en el trabajo, reconocimiento y control”, es aquí donde se observa lo complicado del asunto “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986 c.p. Moreno y Baez, 2010).

Boada et al. (2012) establece que:

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se pueden definir como un conjunto de patologías, que se expresan en síntomas y/o síndromes, de etiología compleja que están directamente relacionadas con los aspectos macro organizativos (cultura, valores, estilos de liderazgo, etc.) departamentales (relaciones interpersonales, clima laboral, etc.) y personales (características de personalidad, competencias profesionales, etc.) los cuales

⁴ Aunque se reconoce en este mismo documento que este aspecto tiene antecedentes de 1974 en dónde la Asamblea Mundial de la salud hace una llamada de alerta para documentar la importancia y efectos de estos factores en la salud de los trabajadores.

tienen la capacidad de afectar tanto a la salud laboral del empleado-víctima como al desarrollo del trabajo y a la eficiencia de la empresa, siendo la afectación en el empleado mayor a nivel psíquico y/o social y en menor medida a nivel físico (p. 52).

Entre las diversas implicaciones en la salud que ejercen los factores psicosociales están la insatisfacción laboral, el estrés, el agotamiento psíquico (Burnout), la violencia en el trabajo, el acoso moral en el trabajo (mobbing) (Mateo, González, & González, 2006).

Datos aportados por la Agencia Europea (2007, c.p. Mansilla) expresan que entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos están los psicosociales que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño; entre otros.

Un artículo publicado por CNNEXPANSIÓN (2009), denominado “Las 7 enfermedades laborales más comunes” informa que en México:

Los trabajadores se enfrentan a enfermedades que deterioran su actividad laboral y salud y tienen su origen en situaciones como la presión que viven y la mala ergonomía del lugar. No todas las enfermedades están legisladas, un ejemplo de ello es el estrés..... El estrés solo está reconocido para el caso de los pilotos.....Este padecimiento produce desde dolores de cabeza, reacciones en la piel (como dermatitis), úlceras estomacales y disminución de la satisfacción laboral.....el estrés forma parte de las enfermedades psicosociales, las cuales han aumentado debido a los ritmos exagerados de trabajo.....el 30% de los empleados presenta este problema, según datos difundidos por la UNAM. Pese al panorama, en la LFT no existe ninguna clasificación de enfermedad laboral derivada del estrés, la única que se reconoce legalmente es la neurosis, no así la hipertensión y los infartos.

Además del estrés se menciona en este artículo el agotamiento teniendo como síntomas la fatiga, aburrimiento, frustración y en general la pérdida de interés por lo que se hace; así también destacaron el cansancio o Síndrome de la fatiga Crónica (SFC) que indican puede disminuir en un 50% la productividad entre sus síntomas mencionan la pereza, insomnio, molestia muscular, etc.

Algunos resultados de investigaciones vinculadas a riesgos laborales con efecto psicosocial realizadas en centros escolares se pueden mencionar:

A) Investigación realizada en las escuelas primarias y secundarias públicas de la ciudad de Barcelona para identificar los factores de riesgo laboral en docentes a través de la utilización de la técnica Delphi se encontró que las principales causas por las que se pueden enfermarse los docentes como consecuencia de su trabajo son de carácter psicosocial; obteniendo mayor puntaje la complejidad de atención al alumnado con déficit y/o ritmos de aprendizaje muy distintos; así también el exceso de horario lectivo con falta de tiempo para atender alumnos, familia, tarea administrativa, etc. (Rabada & Artazcoz, 2002, págs. 53-61).

B) Un estudio sobre factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes de tiempo completo de un centro universitario mexicano, utilizó para la evaluación de agentes psicosociales la Guía de Factores del IMSS y cuya muestra fue de 144 sujetos, reportó que un 18.3% del personal están expuestos a factores psicosociales del medio ambiente considerados negativos relacionados con la esencia de la tarea y las interacciones laborales, que pueden afectar su salud (Pando, Aranda, Aldrete, Torres, & Chavero, 2006).

C) “Factores Psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara”, es otro trabajo de investigación, realizado con una muestra de 272 docentes utilizando una Escala de Factores Psicosociales Laborales. Se determinó que los factores psicosociales que mayormente afectan a los docentes son la remuneración del rendimiento y las condiciones del lugar de trabajo provocándoles problemas de sueño (Flores, Aldrete, Preciado, Pando, & León, 2012).

D) Se identificó la prevalencia de factores psicosociales laborales medidos con el JCQ (Job Content Questionnaire), en 251 profesores escolares de colegios privados en Bogotá, se evaluó la relación de los factores con salud mental y presión arterial. El exceso de demandas, el desbalance demanda-control, en forma especial el esfuerzo, la falta de recompensas y el estilo demasiado comprometido de afrontar el trabajo son los factores mayormente relacionados con un bajo nivel de salud en los docentes.

II. METODOLOGÍA

De acuerdo a los objetivos establecidos, la investigación involucró específicamente la percepción del docente sobre el riesgo psicosocial en un momento determinado (con referencia a la temporalidad) en que se levantan los datos, para posteriormente describir los hallazgos con respecto a esta temática, por lo que para lograrse, no requiere de manipulación,

ni de alterar su status; tratándose por consiguiente de un diseño no experimental, transversal descriptivo.

La población en estudio estuvo conformada por 64 docentes de tiempo completo adscritos a una institución universitaria pública localizada en el sur del estado de Sonora. En el universo no se consideraron a aquellos académicos que por cuestiones de permiso, incapacidad o licencia no estaban en funciones en el semestre 2013-1 en el centro escolar.

El método de muestreo fue aleatorio estratificado debido a que la población se dividió en dos grupos (estratos) pretendiéndose asegurar que todos los estratos estuvieran representados adecuadamente en la muestra (Posada & Buitrago, 2008, págs. 42-46) resultando un estrato representado por 24 PTC de la División de Ciencias e Ingenierías y el otro por 31 académicos de la División de Ciencias Económicas y Sociales sumando así una muestra de 55 docentes.

Con referencia al instrumento de recolección de la información se usó el cuestionario conformado por tres apartados:

a) Variables demográficas (sección propuesta particularmente) como son: Sexo, edad, estado civil y número de hijos. Estos datos fueron importantes pues permitieron conocer las características personales de los docentes participantes.

b) Variables de tipo laboral (sección propuesta particularmente) como los años de servicio en el centro escolar, tipo de contratación, si laboraban en otra escuela y el área o departamento de adscripción. Esta información resultó importante al momento de realizar análisis más específicos sobre las condiciones de trabajo.

c) La tercera parte correspondió al cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico de Silva (FPSIS ACADEMICOS, BNSG 2004). Se aclara que este instrumento ha sido desarrollado para recolectar información sobre riesgos psicosociales del trabajo docente por investigadores nacionales y utilizado en estudios en diversos niveles escolares; además de que fue validado en una población de docentes y tiene una confiabilidad aceptable (Alpha de Cronbach de 0.8817) (Aldrete, Preciado, Franco, & Pérez, 2008).

La escala de factores de la Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez, considera una lista de agentes agrupados en siete categorías:

1. Condiciones del lugar de trabajo,
2. Carga de trabajo,

3. Contenido y características de la tarea,
4. Exigencias laborales,
5. Papel del académico y desarrollo de la tarea,
6. Interacción social y aspectos organizacionales
7. Remuneración del rendimiento

Cada una de estas categorías, comprende una serie de declaraciones a evaluarse por el docente a través de una escala de frecuencia de 5 grados tipo Likert puntuada de izquierda a derecha iniciando con 0 (nunca), 1 (casi nunca), 2 (algunas veces), 3 (casi siempre) y 4 (siempre).

La exposición de factores psicosociales se califica en forma sencilla sumando los puntajes de cada apartado derivando así un resultado que puede caer en alguno de los tres niveles de riesgo (alto, medio o bajo), de acuerdo a los parámetros bajo los cuales se califica el nivel de riesgo percibido por el PTC:

SUBESCALA	3. BAJO	2. MEDIO	1. ALTO
I. Condiciones del lugar de trabajo	= < 13	14 - 26	27 - 40
2. Carga de trabajo	= < 8	9 - 16	17 - 24
3. Contenido y características de la tarea	= < 10	11 - 21	22 - 32
4. Exigencias laborales	= < 9	10 - 18	19 - 28
5. Papel del Académico y desarrollo de la carrera	= < 9	10 - 18	19 - 28
6. Interacción social y aspectos organizacionales	= < 12	13 - 24	25 - 36
7. Remuneración del rendimiento	= < 4	5 - 8	9 - 12
VALORES GENERALES	= < 71	72 - 137	138 - 200

Para la recolección de la información, se contó con el soporte de personal de la institución facilitando así la identificación y ubicación de cada docente.

Con la finalidad de facilitar el procesamiento de la información recabada y obtener datos que permitieran fundamentar los análisis, conclusiones y recomendaciones, se trabajó con dos bases de datos:

1. La primera desarrollada en el programa Statistical Package For de Social Sciences (SPSS), la que sirvió para realizar algunos análisis estadísticos (Castañeda, Cabrera, Navarro, & De Vries, 2010) que soportaron la distinción de los factores psicosociales negativos en el trabajo docente.

2. La segunda, diseñada en Excel que permitió identificar el nivel de riesgo que los PTC percibieron en cada variable y en lo general, cuantificando los datos de acuerdo al procedimiento explicado previamente (FPSIS ACADEMICOS, BNSG 2004).

III. RESULTADOS

Se presentan a continuación los resultados más relevantes de la investigación:

Tabla 1. Área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
División de Ciencias e Ingenierías	24	43,6	43,6	43,6
Válidos División de Ciencias Económicas y Sociales	31	56,4	56,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Elaboración de los autores

La división con más docentes encuestados fue la de Económicas y Sociales con un 56%, y en la de Ciencias e ingenierías participó el 44%.

Tabla 2. Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	25	45,5	45,5	45,5
Válidos Masculino	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Elaboración de los autores

El 46% fueron mujeres y el 54% hombres

Tabla 3. Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-30	1	1,8	1,8	1,8
31-40	7	12,7	12,7	14,5
Válidos 41-50	15	27,3	27,3	41,8
50 o mas	32	58,2	58,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Elaboración de los autores

Alrededor del 85% de los PTC tienen una edad mayor a los 41 años.

Tabla4. Años de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10 o menos	2	3,6	3,6	3,6
11-20	11	20,0	20,0	23,6
Válidos 21-30	39	70,9	70,9	94,5
Más de 30	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Elaboración de los autores

Aproximadamente el 77% de los académicos tiene más de 21 años de servicio para la institución.

Tabla 5. Tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indeterminado	54	98,2	98,2	98,2
Válidos Determinado	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Elaboración de los autores

El 98% de los PTC tiene contratación por tiempo indeterminado y solo el 2% es determinado.

Tabla 6. ¿Ejerce la docencia en otros centros laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	1	1,8	1,8	1,8
Válidos No	54	98,2	98,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Elaboración de los autores

El 98% de los profesores solo labora para esta Institución mientras que el 2% lo hace también en otra.

Tabla 7. Departamento de dedicación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Económico administrativo	19	34,5	34,5	34,5
Válidos Ingeniería	6	10,9	10,9	45,5
Ciencias sociales	18	32,7	32,7	78,2
Ciencias de la salud	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Elaboración de los autores

El 33% de los PTC está adscrito en el Departamento de Ciencias Sociales, 34% en Económico Administrativo, 22% en Ciencias de la salud y 11% en ingeniería.

El siguiente cuadro representa las frecuencias de las respuestas que los PTC emitieron con respecto a la percepción al riesgo psicosocial en la institución dónde laboran.

Tabla 8. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ACADÉMICO (FPSIS ACADÉMICOS, BNSG 2004)¹						
No	Ítem	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
1. Condiciones del lugar de trabajo						
1.1	El ruido interfiere en sus actividades	6	15	24	8	2
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	15	11	17	8	4
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	14	18	18	4	1
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	14	16	18	5	2
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	28	13	10	2	2
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	22	21	8	1	3
1.7	Carece de cubículo para realizar su trabajo académico	52	1	1	1	
1.8	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	38	10	5		2
1.9	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	32	10	9	3	1
1.10	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	14	12	11	10	8
					SUBTOTAL	11
2. Carga de trabajo						
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	10	10	18	8	9
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	21	16	10	3	5
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias	13	12	15	5	10
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de este centro universitario	11	11	20	7	6
2.5	Realiza diversas funciones académicas: docencia, investigación, tutorías, gestión	2		2	18	33
2.6	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	30	15	4		6
					SUBTOTAL	11
3. Contenido y características de la tarea						
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	22	21	11		1
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los	27	2	16		

estudiantes							
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	23	13	12	4	3	
3.4	Participa en proyectos de investigación que no son de su interés	30	17	5		3	
3.5	Hay cambios constantes de las materias o cursos que imparte	18	20	11	5	1	
3.6	Imparte clases en áreas que no son de su especialidad	27	3	1	5	19	
3.7	Imparte clases a grupos con un número elevado de estudiantes	9	8	24	9	5	
3.8	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	21	9	16	5	4	
						SUBTOTAL	9
4. Exigencias laborales							
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	21	7	20	1	6	
4.2	Requiere alto grado de concentración	3	8	27	7	10	
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	12	11	12	14	6	
4.4	Hace uso de verbalización constante	1	1	18	14	23	
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	6	3	10	17	19	
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa			7	18	30	
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas como Perfil PROMEP y Sistema Nacional de Investigadores (SNI)	4		3	16	32	
						SUBTOTAL	18
5. Papel del académico y desarrollo de la carrera							
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	28	14	10		3	
5.2	Enseña a personas que no valoran la educación	12	19	23		1	
5.3	Tiene dificultades en el uso de programas de cómputo, internet y uso de multimedia	24	15	13	2	1	
5.4	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	34	14	4	2	1	
5.5	El estatus como profesor o académico no corresponde a sus expectativas	34	8	3	4	6	
5.6	En este centro las oportunidades para la promoción son limitadas	21	11	15	4	4	
5.7	Falta de apoyos para mejorar su formación académica	18	14	19	1	3	
						SUBTOTAL	7
6. Interacción social y aspectos organizacionales							
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	27	21	6	1		
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	3	2	25	12	13	
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	32	12	10		1	
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeños académico son inadecuados	14	12	18	6	5	
6.5	Los sistemas de control del personal académico son incorrectos	13	12	14	7	9	
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	13	16	21	1	4	
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de	13	11	23	5	3	

	decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	17	16	10	7	5
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro	32	14	4	3	2
					SUBTOTAL	12
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	26	14	11	2	2
7.2	Está insatisfecho con la modificación del sistema de pensiones	3	7	12	9	24
7.3	Los programas de estímulos económicos no le permiten lograr estabilidad económica	14	6	14	0	11
					SUBTOTAL	5
	¹ El diseño de este instrumento es original realizado por la Mtra. Noemí Silva Gutiérrez				TOTAL	74

SUBESCALA	3.BAJO	2.MEDIO	1.ALTO	
1. Condiciones del lugar de trabajo	= < 13	14 - 26	27 - 40	BAJO
2. Carga de trabajo	= < 8	9 - 16	17 - 24	MEDIO
3. Contenido y características de la tarea	= < 10	11 - 21	22 - 32	BAJO
4. Exigencias laborales	= < 9	10 - 18	19 - 28	MEDIO
5. Papel del académico y desarrollo de la carrera	= < 9	10 - 18	19 - 28	BAJO
6. Interacción social y aspectos organizacionales	= < 12	13 - 24	25 - 36	BAJO
7. Remuneración del Rendimiento	= < 4	5 - 8	9 - 12	MEDIO
VALORES GENERALES	= < 71	72 - 137	138 - 200	MEDIO

¹El diseño de este instrumento es original realizado por la Mtra. Noemí Silva Gutiérrez

Una vez computadas las respuestas, se pudo determinar que de acuerdo a la percepción de los PTC de esta institución, el riesgo psicosocial se ubicó en un nivel medio.

Se aprecia que las dimensiones con riesgo medio son: la carga de trabajo, las exigencias laborales y la remuneración del rendimiento y las de riesgo bajo fueron las condiciones del lugar de trabajo, contenido y características de la tarea, papel del académico y desarrollo de la carrera e interacción social y aspectos organizacionales.

Para identificar particularmente los riesgos negativos para los PTC universitarios se determinaron las medias que se presentan en orden ascendente en la siguiente tabla:

Tabla 10. Estadísticos descriptivos

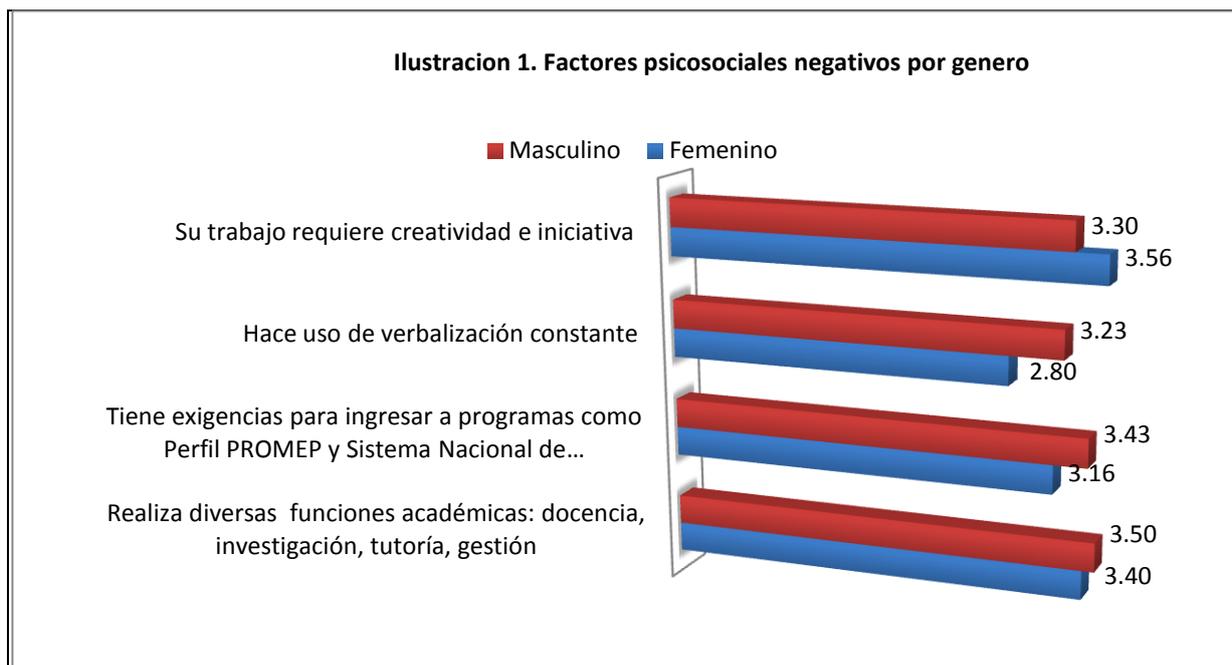
	N	Media	Desv. típ.
Carece de cubículo para realizar su trabajo académico	55	,11	,497
El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	55	,51	,940
Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	55	,58	,917
Requiere participar en diversos grupos de trabajo	55	,65	,751
Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	55	,65	,907
Participa en proyectos de investigación que no son de su interés	55	,71	1,031
Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro	55	,71	1,066
Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	55	,75	1,040
Enfrenta problemas con el comportamiento de los estudiantes	55	,80	,869
Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	55	,84	1,085
Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	55	,85	,870
Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	55	,85	1,079
Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	55	,85	1,268
El estatus como profesor o académico no corresponde a sus expectativas	55	,91	1,405
Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	55	,91	1,076
Tiene dificultades en el uso de programas de cómputo, internet y uso de multimedia	55	,93	,997
Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	55	,95	1,061
Hay cambios constantes de las materias o cursos que imparte	55	1,11	1,031
Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	55	1,11	1,197
Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	55	1,18	1,263
Falta de apoyos para mejorar su formación académica	55	1,22	1,100
Enseña a personas que no valoran la educación	55	1,25	,865
En este centro las oportunidades para la promoción son limitadas	55	1,25	1,250
La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	55	1,27	,990
Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	55	1,31	1,275
Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	55	1,35	1,308
Existe mala higiene en su área de trabajo	55	1,36	1,078
Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	55	1,40	1,099
La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	55	1,40	1,300
Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	55	1,53	1,120
La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	55	1,55	1,245
Los procesos de evaluación de su desempeño académico son inadecuados	55	1,56	1,244

El ruido interfiere en sus actividades	55	1,73	,971
Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de este centro universitario	55	1,75	1,236
Imparte clases en áreas que no son de su especialidad	55	1,75	1,868
No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	55	1,75	1,404
Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias	55	1,76	1,401
Los sistemas de control del personal académico son incorrectos	55	1,76	1,387
Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	55	1,84	1,330
Imparte clases a grupos con un número elevado de estudiantes	55	1,87	1,156
Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	55	1,93	1,317
Los programas de estímulos económicos no le permiten lograr estabilidad económica	55	1,96	1,465
Requiere alto grado de concentración	55	2,24	1,088
Requiere participar en diversos grupos de trabajo	55	2,55	1,068
Requiere de esfuerzo visual prolongado	55	2,73	1,297
Está insatisfecho con la modificación del sistema de pensiones	55	2,80	1,282
Hace uso de verbalización constante	55	3,04	,981
Tiene exigencias para ingresar a programas como Perfil PROMEP y Sistema Nacional de Investigadores (SNI)	55	3,31	1,103
Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	55	3,42	,712
Realiza diversas funciones académicas: docencia, investigación, tutoría, gestión	55	3,45	,878

Elaboración de los autores

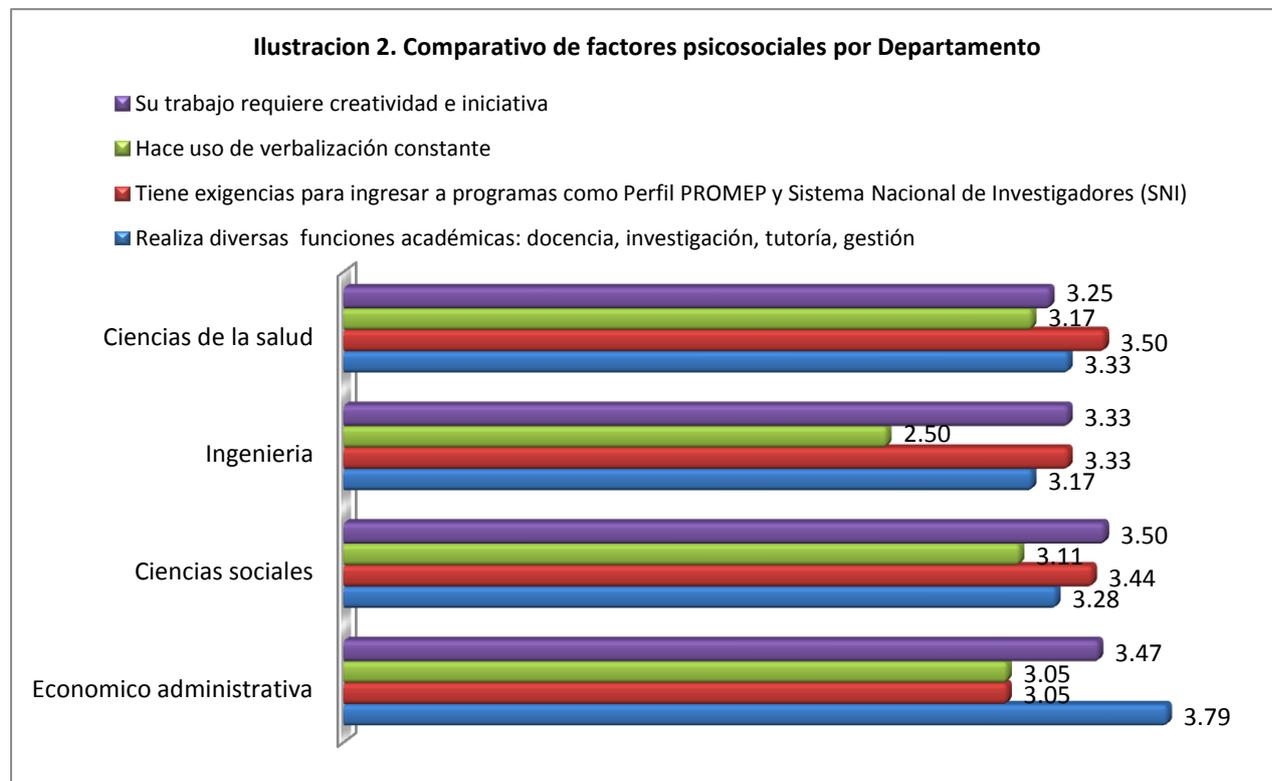
Se observa como factores psicosociales negativos para los docentes de esta universidad:

- a) Uso de la verbalización constante.
- b) Las exigencias para ingresar a programas como Perfil PROMEP y Sistema Nacional de Investigadores (SNI)
- c) La creatividad e iniciativa que exige el trabajo
- d) El hecho de realizar diversas funciones académicas: docencia, investigación, tutoría, gestión



Elaboración de los autores

Analizando los factores negativos por genero se tienen resultados similares excepto con el uso de la verbalización constante en donde a los hombres les afecta casi siempre y a las mujeres algunas veces.



Elaboración de los autores

Los resultados por departamento muestran también una similitud en cuanto al nivel de percepción de los factores negativos; únicamente en el Departamento de Ingeniería la verbalización constante les molesta algunas veces: todos los demás aspectos les incomoda casi siempre.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio de factores psicosociales y su efecto en la salud de los empleados ha cobrado relevancia en países europeos, sin embargo en México se carece de información sistematizada que muestre de que manera estos factores están impactando la salud de los trabajadores, (Martínez & Hernández, 2005). Por tal razón, es de sumo interés destacar los resultados obtenidos en este trabajo, principalmente debido al hecho de que la labor del docente en este sentido ha sido poco analizada.

De las variables demográficas, se destaca que fue mayor la participación de hombres con respecto a las mujeres en la investigación, la mayoría de los PTC se encuentra en edad madura arriba de los 41 años.

Las variables laborales arrojaron datos interesantes; la mayoría de los académicos tiene una antigüedad en la institución superior a los 20 años, su contrato es indeterminado y trabajan exclusivamente para la universidad dónde se encuestaron.

Con referencia al departamento de adscripción, el orden se dio de la siguiente forma: el primer sitio lo tuvo económico administrativa, le siguió Ciencias sociales, ciencias de la salud e ingeniería.

El grado de riesgo psicosocial que percibió el docente fue medio resultando las dimensiones carga de trabajo, exigencias laborales y la remuneración del rendimiento las que les causa incomodidad.

En el análisis por factor resultaron como factores negativos:

El uso de la verbalización constante, condición inherente al trabajo del maestro por lo que conviene promover hábitos saludables. Con la finalidad de prevenir patologías de la voz, se deben enseñar técnicas de respiración, relajación y modulación de la voz a través de capacitación continua.

Las exigencias para ingresar a programas como Perfil PROMEP y Sistema Nacional de Investigadores, conviene compensarlo con algún beneficio económico o tipo de promoción para que el PTC visualice no solo beneficios institucionales y se motive a participar en las convocatorias. También es positivo asesorarlos sobre cómo acceder a estos sistemas y brindarles facilidades para ello.

Creatividad e iniciativa que exige el trabajo; se pueden conformar grupos de trabajo creativo para la aportación de ideas y nuevas dinámicas de trabajo entre compañeros y también organizar talleres para que los PTC desarrollen esta cualidad.

Realización de diversas funciones académicas como docencia, investigación, tutoría, gestión; se propone que la institución analice la diversidad de funciones que desempeñan para identificar cuáles son las que verdaderamente impactan la formación de alumnos canalizando las que no son tan relevantes a otras instancias académicas o administrativas.

REFERENCIAS

- Aldrete, M., Preciado, M., Franco, S., & Pérez, J. A. (2008). Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout, diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona metropolitana de Guadalajara, México. *Ciencia y trabajo*, 138-142.
- Boada, J., & Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- Castañeda, M., Cabrera, I., Navarro, Y., & De Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadístico utilizado en SPSS*. Porto Alegre: ediPUCR.
- De Frutos, J., González, P., Mañlo, A., Peña, J., & Riesco, M. (2007). *Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de los Docentes*. Madrid: ECM.
- 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. *Educación y desarrollo*, 45-52.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2009). *Manual para el Profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2010/Ficheros/FP%20EMPLEO.pdf

- Kalimo, R. (1988). Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. En K. Raija, M. El-Batawi, & C. Cooper, *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* (pág. 3). Bélgica: Organización Mundial de la salud.
- Ley Federal de Trabajo*. (30 de Noviembre de 2012). Recuperado el 1 de Diciembre de 2012, de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- Martínez, S., & Hernández, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Salud pública*, 31.
- Mateo, P., González, D., & González, A. (2006). *Manual para el tecnico en prevención de riesgos laborales: Nivel básico*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Montiel, L. M. (2010). La importancia de la salud laboral docente: estudio de un caso concreto. *Esíral, cuadernos del profesorado*, 11-29.
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M., Torres, t., & Chavero, O. (2006). Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes universitarios. *Psiquiatria*, 42-47.
- Pando, M., Carrión, M., Arellano, G., & Saraz, S. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En U. d. Guadalajara, *Factores psicosociales y Salud Mental en el Trabajo* (págs. 66-83). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Pando, M., Castañeda, J., Gómez, M., Agular, A. D., & Navarrete, R. (Septiembre-Diciembre de 2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guasalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259. Recuperado el 1 de Octubre de 2012
- Posada, G., & Buitrago, M. (2008). *Estadística Guía didáctica y Módulo*. Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Rabada, I., & Artazcoz, L. (2002). *Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: Un estudio Delphi*. Recuperado el 09 de Septiembre de 2012, de Dialnet: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2892616>

Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. (2000). *Manual de riesgos psicosocales en el mundo laboral*. UGT Aragon.

Secretaría de Salud Laboral. (2011). *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2012, de UGT: http://www.ugt.es/saludlaboral/publicaciones/03_anuario2011.pdf