

Organización del trabajo y exigencias psicosociales en el profesor universitario

Work organization and psychosocial demands on the university professor

DAVID PICAZO¹, ROSA MARÍA GUEVARA² Y SALVADOR LUIS OJEDA^{2,3}

Resumen

El objetivo de este trabajo es describir los aspectos de organización del trabajo que tienen relación con las exigencias psicosociales a las que están expuestos los docentes de Instituciones de Educación Superior (IES), y la repercusión que tienen en su salud física y mental. Las exigencias psicosociales laborales se han identificado como precursoras de las enfermedades psicosomáticas, que aparecen cuando tales exigencias no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. Los procesos globales, los cambios en las condiciones de trabajo, el paradigma de la productividad y los cambios tecnológicos son factores que exacerban la creciente demanda psicológica en el docente universitario, que impactan en su salud física y mental, mientras se alienan de sí mismos porque pierden cada vez más el control sobre su propio proceso de trabajo y sobre el producto de su trabajo. El ritmo creciente de trabajo, las exigencias institucionales y las condiciones laborales precarias contribuyen a incrementar la carga mental del profesor universitario. Solamente un estudio exhaustivo de las características del trabajo del profesor universitario permitirá tener un conocimiento pleno de los procesos que son potencialmente dañinos para su salud. Por trabajar con individuos, la carga afectiva y emocional presente en cada momento relacional es un componente que se debe valorar a la hora de clasificar riesgos y exigencias en el personal docente, y la repercusión que tendrá en su salud y consecuencias en su calidad de vida en el largo plazo.

Palabras clave: síndrome de burnout, proceso de trabajo, salud mental, factores psicosociales, enfermedades psicosomáticas.

Abstract

The aim of this paper is to present aspects of work organization that are related to psychosocial demands to which professors of Higher Education Institutions (HEI) are exposed and the impact they have on their physical and mental health. The psychosocial labor demands have been identified as precursors of the psychosomatic diseases, which arise when such requirements do not meet the needs, expectations and abilities of the worker. Global processes, changes in working conditions, the paradigm of productivity and technological changes are factors that exacerbate the growing psychological demand in university teaching, that impact on their physical and mental health, while alienating themselves because increasingly losing control over their own work process and the product of their work. The increasing pace of work, the institutional requirements and the precarious working conditions contribute to increased mental workload of university professors. Only with a comprehensive study of the characteristics of the work of university professors will allow to have a full understanding of the processes that are potentially harmful to their health. Due to working with individuals, the affective and emotional burden present in each relational moment is a component that must be evaluated when classifying risks and demands on teaching staff, and the impact it will have on their health and their impact on quality of life in the long run.

Keywords: burnout syndrome, work process, mental health, psychosocial factors, psychosomatic diseases.

«Algo malo debe tener el trabajo, o ya los ricos lo habrían acaparado»
Mario Moreno «Cantinflas»

¹ Centro de Desarrollo de Estudios Superiores (CDES). Blas Cano de los Ríos 703, San Felipe Etapa I. Chihuahua, Chih. México. C.P. 31203. Tel. (614) 413-1213.

² Universidad Autónoma de Chihuahua. Facultad de Enfermería y Nutriología. Campus Universitario II. Chihuahua, Chih. México. C.P. 31125. Tel. (614) 238-6000.

³ Dirección electrónica del autor de correspondencia: sojeda@uach.mx.

Introducción

El trabajo, entendido como el esfuerzo físico o mental que aplican hombres y mujeres para transformar la materia prima en productos físicos o intangibles, sin duda es fuente de bienestar y de satisfacciones, al permitir el desarrollo físico, intelectual y emocional de las personas. El trabajo tiene un papel crucial en el desarrollo de la autoestima y el sentido del orden de las personas, incluso tratándose de trabajo no remunerado (OMS, 2001).

El trabajo hace posible la vida en sociedad, posibilita la vida humana misma. El trabajo determina –en gran medida–, la actividad profesional que escojamos; qué, dónde y hasta qué nivel estudiaremos, dónde viviremos, qué y dónde comeremos, cómo nos vestiremos, los bienes que adquiramos, cuándo y a dónde iremos de vacaciones, nuestros pasatiempos y, sobre todo, de qué enfermaremos... e incluso –tal vez–, de qué y cómo moriremos. Para Noriega (1989), “el hombre se crea, se produce y se reproduce a través del trabajo”.

Sin embargo, el trabajo tiene también el potencial para provocar daños en la salud de los trabajadores, si la combinación de entorno y actividad no es la más adecuada para el desarrollo de la misma. Los trabajadores enfrentan numerosos riesgos en el desempeño de su actividad laboral, los cuales pueden dar como resultado: lesiones, cáncer, pérdidas auditivas, afecciones en la piel, desórdenes mentales y daños en los sistemas músculo esquelético, cardiovascular, reproductivo y neurológico (OMS, 2009).

El cuidado de la salud en los ambientes laborales es cada vez una situación más apremiante, especialmente por la proliferación de las enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT), por las que cada año en el mundo mueren alrededor de 36 millones de personas, principalmente debido a enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas y cáncer (WHO, 2007 y 2011). En México, las ECNT representan el 74% de las muertes, es decir, tres de cada cuatro personas fallecen en este país debido a estas enfermedades, y se espera un aumento constante en la siguiente década (SINAIS, 2011). La situación resulta cada día más incosteable para los sistemas de salud, a pesar de que las enfermedades no transmisibles son, en gran medida, prevenibles (Belkic *et al.*, 2000; Silvero-Miramón, 2007; IEESA, 2013).

A partir de los cambios constantes que se han suscitado en las sociedades industrializadas en las últimas décadas, surgen factores que contribuyen a esta problemática, tales como el acelerado cambio tecnológico y las crecientes demandas psicológicas del trabajo, debido principalmente a las exigencias de productividad y competitividad en las organizaciones. En este panorama, se han identificado a las exigencias psicosociales laborales como precursoras de las enfermedades psicosomáticas, por tratarse de procesos que son potencialmente productores de estrés. El medio laboral mexicano no está exento de esta situación, y los profesionales de la enseñanza han sido considerados como un grupo de alto riesgo por su constante exposición a estas exigencias (Aldrete *et al.*, 2003; Ramírez-Velázquez, 2012).

La influencia de los procesos globales en el modelo económico neoliberal ha modificado las condiciones de trabajo, y las Instituciones de Educación Superior (IES) no se han sustraído a este fenómeno. Aparejado, se han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física, sino también la salud mental de los docentes. Como ejemplo, la docencia como profesión, junto con otras profesiones orientadas al servicio y al trabajo con personas, se considera de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout (Maslach, 1989). La constante interacción con alumnos y colegas, la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación permanente de estudiantes y directivos, y la participación en actividades administrativas y de investigación, son factores que han sido identificados como precursores de esta condición. También, se han referido aspectos como la prolongación de la jornada laboral, los problemas de indisciplina y trastornos de

aprendizaje de los estudiantes, así como a la sobrecarga de alumnos por aula, como elementos críticos que caracterizan al oficio de docente y que dan forma a este malestar (Aldrete *et al.*, 2003; Ramírez-Velázquez; 2012).

El uso de la noción de estrés en el trabajo para explicar los efectos nocivos de éste sobre la salud física y mental es defendido por diversas líneas de investigación y ha sido ampliamente demostrado (Parra-Garrido, 2001). Pero, más allá del estrés, es necesario indagar en la complejidad de la interacción del trabajador y su entorno laboral para caracterizar las enfermedades de origen psicosocial. Es la combinación de demandas psicológicas laborales y la posibilidad de tomar decisiones o las restricciones organizacionales lo que impide a los trabajadores responder efectivamente a las exigencias de su ocupación (Karasek *et al.*, 1981; Dean y Pollard, 2001), presentándose un desajuste entre la respuesta efectiva del trabajador y la exigencia a la que está sometido (Parra-Garrido, 2001).

Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es describir los aspectos de organización del trabajo que tienen relación con las exigencias psicosociales a las que están expuestos los docentes de Instituciones de Educación Superior, y la repercusión que tienen en su salud física y mental.

Estrés y trabajo docente

A partir del cambio constante que se ha observado en las últimas décadas en las sociedades industrializadas, a partir de la reconversión industrial, las nuevas tecnologías y la creación de programas de productividad, se ha generalizado la idea de que estos procesos son potencialmente productores de estrés. El medio laboral mexicano no está exento de esta situación (Ramírez-Velázquez, 2005).

Desde que en 1948 la Organización Mundial de la salud (OMS) definiera la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1978), ésta ha sido abordada desde una perspectiva biopsicosocial, es decir, desde un enfoque holístico y multidisciplinar. Salud y enfermedad no son términos exclusivamente biológicos o psicológicos, sino de la totalidad de la persona y el entorno (Juárez, 2011).

En este sentido, el fenómeno del estrés y sus consecuencias en la salud ha sido ampliamente abordado desde la biomedicina, psicología y sociología, llegando a modelos de análisis contruidos a partir de la propia disciplina. Sin embargo, se ha enfatizado que quedan por resolver las preocupaciones teóricas, conceptuales, metodológicas y epistemológicas que se encuentran más allá de estas fronteras disciplinares (Ramírez-Velázquez, 2005).

Al término estrés, de acuerdo con Achim (1982) y Labrador (1995), citados por Guadarrama *et al.* (2012), se le reconoce como la respuesta fisiológica del cuerpo ante una serie de estímulos llamados estresores. El estrés dispara una alarma en el cerebro, que responde por preparar el cuerpo para la acción defensiva. El sistema nervioso se despierta y las hormonas se liberan para avivar los sentidos, acelerar el pulso, profundizar la respiración y tensar los músculos. Esta respuesta (a veces llamada la respuesta de lucha o huida) es importante porque nos ayuda a defendernos contra situaciones amenazantes. Sin embargo, el estrés puede ser capaz de generar un desequilibrio en la persona, debido a las diferencias entre la presión y su capacidad para afrontarla. En sí, el estresor mismo no es el causante del estrés, sino la percepción del individuo sobre éste (Cooper, 2004). Por otra parte, a las manifestaciones del estrés se les ha denominado, de acuerdo con García y Fumero (1998), como una serie secuencial de eventos fisiológicos que afectan directamente la salud del individuo. Se trata de un estado donde varios sistemas del organismo se desvían de sus condiciones normales de funcionamiento, debido al agente inespecífico que determina su aparición. Estudios relacionados con el fenómeno (Kalimo *et al.*, 1998) reafirman que la persona estresada muestra un desequilibrio interno que afecta tanto al funcionamiento psicológico como el fisiológico, a lo que el cuerpo responde de manera individualizada, trastornando la conducta del individuo.

En el entorno laboral, estos estresores o estímulos pueden estar en el medio ambiente externo como el ruido, la temperatura, la luz, el movimiento, condiciones riesgosas y el aire contaminado; a nivel organizacional, se identifican el conflicto de roles, el grado de autonomía en la toma de decisiones, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y el

reconocimiento social, entre otros. También la ausencia de apoyo laboral por compañeros de trabajo se ha asociado con la producción de estrés en los trabajadores (Steptoe y Willemsen, 2004).

Como ya se ha comentado, el estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, que prepara al organismo para reaccionar ante un desafío o amenaza, real o imaginaria. La respuesta se programa biológicamente y cada organismo responde de la misma manera, independientemente de que la situación sea, en el trabajo o en casa (NIOSH, 1999); la diferencia en la respuesta, radica en la frecuencia a la exposición, la personalidad de los individuos y el contexto. Episodios de estrés de corta duración o poco frecuentes representan poco riesgo. Pero cuando las situaciones estresantes continúan sin resolver, el cuerpo se mantiene en un estado constante de activación, lo que aumenta la tasa de desgaste de los sistemas biológicos. En última instancia, la fatiga o el daño resulta, y la capacidad del cuerpo para reparar y defenderse a sí mismo puede llegar a verse seriamente comprometida; como resultado, aumenta el riesgo de enfermarse (NIOSH, 1999). La combinación de estos estresores termina siendo un factor asociado con el deterioro de la salud mental, así como en la producción de otras enfermedades (Karasek *et al.*, 1998; Jonge, Peter y Siegrist, 2000).

El estrés, y por consecuencia, el riesgo de sufrir problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador (OIT, s/f). Este elemento central se ejemplifica en la Figura 1, en la que se indican los elementos básicos del modelo del estrés que han adoptado los investigadores del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).

Figura 1. Modelo de estrés del trabajo del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).



Estudios han comprobado la relación entre estrés psicológico y diversas enfermedades, como problemas cardiovasculares y cáncer (Parra-Garrido, 2004; González, 2010; Pérez-Pantoja, 2012; OIT, 2013). Una explicación tentativa de tal asociación consiste en que el estrés promueve comportamientos poco saludables que se convierten en factores de riesgo, como tabaquismo, consumo de alcohol e ingesta de grasas, entre otras (Steptoe, 1991; Martínez, 2009; Guarino *et al.*, 2012). A su vez, estos factores de riesgo son condicionantes que se han asociado a las ECNT, como la diabetes, hipertensión arterial, colecistitis crónicas, enfermedades coronarias y cáncer (Sugathan *et al.*, 2008). Otros autores mencionan el síndrome metabólico, desregulación del eje hipotálamo-hipófisis, activación del sistema nervioso simpático, perturbaciones del sueño, inflamación sistémica, inmunosupresión, alteraciones sanguíneas, cardiovasculares y músculo-esqueléticas (Honkonen *et al.*, 2000).

El origen explicativo que vincula los comportamientos poco saludables y el estrés, es el manejo inadecuado que la persona hace de su estado anímico, es decir, que en estados emocionales comprometidos pueden conducir a las personas a desarrollar conductas insanas (Zillman y Bryant, 1985, en Ng y Jeffery, 2003; Sugathan *et al.*, 2008). El desequilibrio también se da porque existe una asociación entre este manejo emocional y la forma de percibir el propio estado de salud (Lousinha y Guarino, 2013).

Precisando el concepto de estrés para ubicarlo en el contexto laboral, se puede decir que el estrés laboral es el desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y las condiciones de trabajo. La Unión Europea en este momento considera el estrés laboral como el segundo problema de salud más frecuente en el mundo, teniendo como variables constantes las condiciones estresantes del trabajo, que llegan a producir daño en el equilibrio psicológico del trabajador (Guadarrama *et al.*, 2012). Robert Karasek observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características

estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades, con lo que construyó el modelo demanda-control-apoyo social (INSHT, 2001). En su propuesta, Karasek estableció que la capacidad para tomar decisiones o las restricciones ambientales que impiden a los trabajadores responder a las exigencias de su ocupación, son factores de riesgo para desarrollar cardiopatías (Karasek, 1976; Karasek *et al.*, 1981). Para Dean y Pollard (2001), la teoría de Karasek implica que el término estrés es demasiado simple para caracterizar la naturaleza y complejidad de la interacción del trabajador y su entorno laboral. Hoy en día, se reconoce que las enfermedades de origen psicosocial son un reflejo de las relaciones generadas en el ambiente laboral de los individuos. Ejemplo de ello son los trabajadores docentes en las universidades de México, que se alienan de sí mismos porque pierden cada vez más el control sobre su propio proceso de trabajo y sobre el producto de su trabajo (Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009). Los desequilibrios entre las aspiraciones y las necesidades del docente, y la imposibilidad de satisfacerlas, son frecuentes.

Ya que se ha comprobado que un gran número de enfermedades no son generadas de manera física, sino son una somatización de todas las exigencias psicosociales para las que el individuo no está preparado. Las actuales modificaciones en el mundo del trabajo y en especial en las instituciones universitarias, han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física sino también la salud mental de los docentes, derivándose en el conocido síndrome de burnout (Botero-Álvarez, 2012). La línea de estudio sobre el síndrome de burnout o “síndrome de estar quemado por el trabajo” (SQT) comenzó en la década de los setenta en Estados Unidos. Actualmente, se cuenta con una gran cantidad de investigaciones de ámbito internacional (Vandenberghe y Huberman, 2006, citados por Mercado-Salas y Gil-Monte, 2012).

Este fenómeno fue descrito en primer lugar por Freudenberger (1974), quien mostró gran interés al observar el agotamiento físico y mental que experimentaban tanto él como sus compañeros de trabajo en una clínica psiquiátrica. Otra pionera en el

estudio del SQT fue Christina Maslach (1989), quien diseñó un modelo sobre el fenómeno, en el cual describe al burnout como un tipo de respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. El término se adoptó de la forma en que coloquialmente se nombraba en Estados Unidos a las personas que padecían abuso crónico de alguna droga y que también se utilizaba entre los abogados para hacer referencia a manifestaciones similares al fenómeno investigado en ambientes de pobreza (Mercado-Salas y Gil-Monte, 2012).

Los síntomas asociados al síndrome son: 1) *baja realización interpersonal*, que aparece como una tendencia a evaluarse constantemente de manera negativa y con un sentido de inconformidad constante para con ellos mismos. Nunca están satisfechos con su desempeño laboral; 2) *agotamiento emocional elevado*, caracterizado por un sentimiento de afectividad casi nula; 3) *despersonalización*, que se presenta como sentimientos negativos y actitudes de alejamiento, rechazo, descuido laboral y posteriormente familiar, llegando al maltrato de las personas para las que se está trabajando (Maslach y Jackson; 1986; Buzzetti, 2005). Gil-Monte *et al.* (2005) proponen un cuarto síntoma para caracterizar al burnout: 4) *la culpa*, definida como un fuerte remordimiento motivado por el maltrato humillante e irrespetuoso al que someten al usuario de sus servicios profesionales y a compañeros de trabajo.

El SQT laboral ha sido reconocido como un riesgo para las profesiones orientadas al servicio y al trabajo con personas, tales como recursos humanos, salud y educación (Maslach, 1989). El síndrome aparece cuando las estrategias individuales de adaptación para afrontar las exigencias psicosociales laborales sobrepasan la capacidad de los trabajadores para enfrentarlas. La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque implica a la realización simultánea de tareas diversas, que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas y de investigación (Aldrete *et al.*, 2003).

Al respecto, Ramírez-Velázquez (2012) refiere que aspectos como la prolongación de la jornada laboral, los problemas de indisciplina y trastornos de aprendizaje de los estudiantes, aunado a la sobrecarga de alumnos por aula, constituyen un conjunto de elementos críticos que caracterizan al oficio de docente y que dan forma al malestar, cuyo eje estructural se encuentra en la interacción social permanente. Todos estos elementos configuran un nivel importante de sobrecarga laboral, variable que se ha asociado al síndrome de burnout, al grado de servir como predictor para que éste se desarrolle (Richardsen y Leiter, 1992; Zellars *et al.*, 2000). Una vez instalado el síndrome, pueden presentarse, entre otros síntomas: fatiga, insomnio, jaquecas, problemas gastrointestinales y cardíacos, catarro crónico, afecciones respiratorias, irritabilidad, frustración, síntomas depresivos y bajo control de las emociones (Freudenberger, 1977).

Proceso de trabajo docente

Cualquier proceso de trabajo tiene inherente cuatro elementos que lo conforman y lo caracterizan, estos son:

Los objetos-sujetos, sobre los que estamos incidiendo, es decir, sobre lo que se trabaja; los objetos-sujetos, así como las transformaciones que sufren, pueden representar un riesgo para la salud de los trabajadores. Las características de los “objetos” que deben tomarse en cuenta son tanto físicas, químicas como biológicas, mientras que el término “sujeto”, se refiere a la idea que este componente del proceso de trabajo es una persona, aspecto que marca una gran diferencia con otros procesos. El caso del trabajador docente, al igual que demás ocupaciones que exigen una intensa relación con personas, es muy diferente. Procurar de verdad un aprendizaje significativo demanda una estrecha relación con los estudiantes; esta interacción es una condición indispensable para la construcción de habilidades, actitudes y saberes en los estudiantes, más allá de la mera instrucción trasmisora de conocimientos propios de un sistema de enseñanza tradicional.

En el trabajo docente existe una interacción dinámica y permanente entre maestro y alumno, cada

uno con sus particularidades. Ahora el docente está evolucionando hacia la figura de tutor o guía, rol que exige más cercanía e involucramiento con la situación académica, personal, familiar, social y emocional del estudiante. Cualquier desequilibrio que se genere en la relación maestro-alumno repercutirá de diversas formas, especialmente en la salud mental del docente.

Los medios de trabajo, es decir, todo lo que antepone para la realización de las diferentes tareas, cada una demanda al trabajador un esfuerzo diferente; manejar un montacargas requiere un esfuerzo físico y mental diferente al del docente, el tipo de proceso de trabajo define la actividad que el trabajador debe ejecutar, pero además la actividad que se realice dependerá tanto del desarrollo técnico del proceso de trabajo como de la organización y división del mismo. La salud de los docentes está muy relacionada con los medios de trabajo, muy diferentes a los que existen en otras ramas de actividad. La seguridad para afrontar la tarea docente depende en gran medida de que se tengan los medios físicos, tecnológicos y pedagógicos para llevarla a cabo.

El trabajo, comprendido por todas las actividades que realiza el trabajador, es decir “su fuerza de trabajo”, cargar o mover cosas, accionar palancas, soldar, caminar, agacharse, prepararse para hacer correctamente un corte, hablar o concentrarse. Todas estas actividades requieren de un aprendizaje y cada una de éstas exige al trabajador diversas habilidades o capacidades. En el ámbito docente, precisamente por tratarse de una relación entre seres humanos, el proceso de trabajo es más complejo y de distinta naturaleza. Se combinan actividades administrativas y de enseñanza con habilidades de regulación del comportamiento, motivación y cercanía afectiva. Los diferentes ámbitos requieren la aplicación de múltiples recursos pedagógicos, de inteligencia emocional y estrategias de motivación, entre otros.

La organización y división del trabajo, que se produce al interior del centro laboral y que abarca las diferentes formas de llevar a cabo los diversos procesos de trabajo, lo cual es determinante en la forma de la actividad física y mental del trabajador. Un movimiento que se debe realizar cientos de veces durante el día a una velocidad dada a fin de cubrir la

cuota de producción, o que requiera de estar con los brazos extendidos por largos periodos de tiempo, sin voltear a ningún lado y sin hablar con nadie, demanda al trabajador un esfuerzo físico y mental diferente al de un trabajador que requiere de una interacción constante con personas. En el caso del docente universitario, una parte de la organización de su trabajo depende del trabajo colegiado, de las academias que diseñan los planes y programas de estudio y el material didáctico, así como los instrumentos de evaluación. Sin embargo, en la práctica docente, siempre está latente la necesidad de adoptar cambios en los contenidos y estrategias, de acuerdo con las características particulares de cada grupo. Algunos de estos cambios sobre la marcha pueden generar angustia, tensión o hasta conflictos entre los involucrados.

De la forma en que se encuentren presentes estos cuatro elementos en el proceso de trabajo, van a configurarse las condiciones en que esté inmerso el trabajador, y van a generar riesgos y exigencias a diferentes niveles. Cuando se experimenta la actividad docente, estos cuatro elementos adquieren distintas dimensiones. Tan dinámicos y cambiantes son como la experiencia de un nuevo grupo de estudiantes, o una nueva materia por impartir. Es por ello que, en su complejidad, son capaces de comprometer la salud de la persona docente.

Las exigencias psicosociales

Las exigencias son las necesidades específicas que se requieren para realizar las diferentes actividades durante el proceso laboral, pero como consecuencia de la actividad que ellos desarrollan, es decir, existen en asociación con los trabajadores y son las exigencias fisiológicas que contemplan las actividades que exige el proceso, como las posiciones forzadas. Por otro lado, las exigencias psicosociales son aquellas que comprometen la actividad mental, cualquiera que esta sea, y se clasifican en: jornada de trabajo extensa, guardias, tiempo extra, rotación de turnos, pausas inexistentes e inadecuadas, pago a destajo o primas, alto grado de atención, ritmo de trabajo elevado, poco control de trabajo, trabajo monótono, trabajo repetitivo, supervisión estricta, dificultad para comunicarse con otros trabajadores y dificultad para el desplazamiento.

Los riesgos y las exigencias son equivalentes, ambos son consecuencia de los elementos centrales del proceso de laboral y deben abordarse desde el punto de vista individual y colectivo, ya que exigen diferentes habilidades, capacidades y esfuerzo físico y mental diferente. Hay aspectos importantes durante el proceso de trabajo que son indispensables para desarrollar las potencialidades humanas del trabajo los “componentes humanizantes” que se refieren a la subjetividad de cada individuo, los aspectos diferentes entre ellos, es decir, lo que afecta a una persona no necesariamente le afecta en igual manera a otra y estos componentes pueden ser físicos o mentales (Laurell, 2000).

Una enfermedad profesional es una enfermedad contraída como resultado de una exposición, durante un periodo de tiempo, a factores de riesgos en el desarrollo de la actividad laboral. En México se ha dado poca importancia a los factores de riesgo laborales que día a día enfrenta el trabajador; en nuestro país, muchas de las enfermedades de tipo laboral no son catalogadas como tales, posiblemente porque no es evidente el daño a la salud en el corto plazo. Este es el caso de las enfermedades generadas por la exposición a factores psicosociales ligados a la organización del trabajo, y que tienen al estrés como precursor de las enfermedades a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (Noriega, 1989, Noriega *et al.*, 2000; Justicia *et al.*, 2006; Espinoza-Díaz *et al.*, 2015).

Las exigencias psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés (ISTAS, 2002). Esas condiciones, normalmente denominadas factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). Noriega (1989) enumera además la supervisión estricta, la falta de comunicación y el desplazamiento. El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno

existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a los aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes), y que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo (OIT, s/f; Espinoza-Díaz *et al.*, 2015).

La relación entre las exigencias psicosociales y la aparición de Enfermedades Crónicas No Transmisibles (ECNT) está ampliamente documentada (OIT, s/f). Por ejemplo, las altas exigencias sobre los trabajadores y el desequilibrio esfuerzo-recompensa son factores que han sido determinantes para la aparición de enfermedades cardiovasculares (Eller *et al.*, 2009; Kivimäki *et al.*, 2002). Los factores psicosociales se convierten en la exposición, que se origina en la organización del trabajo y el estrés es el precursor del efecto, que es la enfermedad (ISTAS, 2002).

A pesar de toda la evidencia, trabajadores y patrones no le han dado la importancia debida a esta problemática. Para estos actores, el aspecto más importante del trabajo sigue siendo la productividad, las actividades que generan riqueza, denostando el concepto de “salud” dentro de “nuestro trabajo”, al grado que la mayoría de la gente acepta tácitamente las consecuencias en daños a la salud que se deriven del mismo, sin “tener casi nunca tiempo” para pensar o planear qué hacer para contrarrestar esos daños – potenciales o ya reales para muchos–, que el mismo trabajo está provocando. Termina convirtiéndose en una costumbre más de nuestra propia cotidianeidad. Se acepta como una situación o condición “*sine qua non*” aparejada al trabajo mismo que realizamos, paradójicamente, para poder “vivir mejor”. Tarde o temprano, estas condiciones minarán la salud de los trabajadores, y afectarán no solo a la persona sino también a la gente que la rodea y para la cual está realizando precisamente ese trabajo: su familia.

Cambios en la dinámica del profesor universitario

Desde sus orígenes, las universidades nacieron con privilegios y autonomía (Tunmerman, 2008) como una condición necesaria para su buen funcionamiento en plena libertad de cátedra e investigación (Woldenberg, 2008). Sin embargo, por ahora, esta autonomía está en entredicho. En los tiempos

recientes las decisiones académicas empiezan a ser tomadas a partir de motivaciones económicas y políticas (Ibarra, 2003). Este nuevo panorama sin duda es capaz de generar una tensión adicional en el docente, el cual muchas veces fundamenta su actuación profesional en función de las decisiones de las autoridades universitarias en turno. Por ejemplo, los criterios y mecanismos que se han ido introduciendo para controlar y evaluar el desempeño docente son una clara respuesta a los parámetros que los gobiernos neoliberales imponen a las instituciones de educación superior para la asignación de recursos (Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009).

Otro factor influyente es que el modelo académico tradicional de crear y transmitir conocimientos básicos ha terminado, y el nuevo paradigma de educación en la sociedad del conocimiento es la aplicabilidad de los mismos (Orozco-Rosas *et al.*, 2010). El conocimiento es ahora un activo que se combina con la interrelación de factores sociales, económicos y académicos para generar competitividad en un determinado sector, a nivel local, regional o global. Este nuevo esquema de competitividad sistémica se desprende de políticas públicas de los países, como respuesta a las recomendaciones de los organismos como el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional y el Fondo Interamericano del Desarrollo. Las universidades mexicanas no están exentas de estas políticas y se sujetan a las decisiones de las autoridades de gobierno.

En México, la respuesta a este nuevo paradigma fue la creación de Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) en 1996, (hoy día PRODEP, Programa para el Desarrollo Profesional Docente) con el objetivo de impulsar la formación, dedicación y desempeño de los académicos y así elevar la calidad en la educación superior (PRODEP). Desde su creación, el reconocimiento Promep es un requisito para acceder a los estímulos económicos, cuyos montos se fijan cada año de acuerdo a la disponibilidad financiera de las universidades. Este sistema de estímulos al desempeño ya ha sido relacionado con la insatisfacción que deriva en estrés laboral crónico en docentes mexicanos (Martínez *et al.*, 2010).

Además de los sistemas de estímulos al desempeño, otros reconocimientos y apoyos como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) constituyen pagos adicionales de origen no contractual para los profesores, y que a veces representan más del 50% de sus ingresos, por lo que el trabajador docente, aún el que tiene la posición más privilegiada, el profesor de tiempo completo, se ha convertido, de manera creciente, en un trabajador a destajo, cuyos ingresos dependen en su mayoría de actividades que no están establecidas en su relación contractual (Gil-Antón, 2013).

Las situaciones anteriormente descritas, relativamente nuevas, han puesto al académico en una nueva posición con relación a su papel e influencia en la sociedad, afectando su desempeño. Como académico, el enfoque ahora es concentrarse en obtener esos recursos, además de la calidad y prestigio que traen consigo. El dinero delinea los rasgos y guía la trayectoria del académico universitario hacia la meta propuesta, ser profesor investigador. La situación ha llevado a esta profesión a estar sujeta a lo que Blanch (2008) llama el “modelo capitalista organizacional”, cambios que se han impuesto al sistema educativo, donde el docente tiene que responder a las necesidades de un mundo globalizado y competitivo, emulando el modelo del “capitalismo académico” americano (Slaughter y Leslie, 1997; Slaughter y Rhoades, 2004).

A la par, en México, como en otros países de América Latina, el crecimiento en la matrícula y la diversificación de los programas no se han acompañado de las reformas necesarias que permitan hacer frente a las nuevas demandas; en la mayoría de los casos, las instituciones se limitan a cubrir los cursos, contratando profesores con escasa experiencia académica o disciplinaria, lo que está repercutiendo en la formación de los nuevos profesionales (Pérez-Castro, 2005). Estos son los profesores de hora clase, que representan tres de cada cuatro de los más de 340 mil docentes de IES en México. Son contratados a destajo, pagados por hora clase trabajada, sin prestaciones ni seguridad social; habitualmente, estos profesores van de una institución a otra para completar la quincena. Los docentes de hora clase, los que Gil-Antón (2013) llama

“profesores de tiempo repleto”, son los que en la realidad sostienen con su trabajo al sistema de educación superior en México.

Una de las consecuencias de este panorama es el deterioro de la salud de los profesores, debido a la elevación del ritmo de trabajo y exigencias de las instituciones (Botero-Álvarez, 2012). Lo anterior, aunado a las recientes modificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores dentro del marco de la flexibilización laboral, contribuye a incrementar la carga mental del trabajador docente, amenazando así su bienestar psicológico y su salud (Cuenca, 2002). En el entorno universitario, estos cambios afectan a aquellos profesores que no tienen un contrato definitivo con la institución, entre otros, el trabajo por hora clase, la inestabilidad laboral y el trabajo temporal, además del bajo salario que perciben y la necesidad de contar con varios trabajos para complementar su salario. Todos estos factores finalmente impactan de manera significativa en la calidad de vida del empleado docente (Cuenca, 2002). En el ámbito laboral, la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo y la Reforma Educativa apuntalaron los esfuerzos por debilitar a los sindicatos e instituciones públicas que protegen los derechos de los trabajadores, con el pretexto de impulsar “nuevas culturas laborales” o corporativizando a las organizaciones de trabajadores (Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009).

El malestar docente

Junto a corredores de bolsa, gerentes en cargos estratégicos o mineros, se suele citar a profesionales con perfil asistencial: médicos, enfermeros, psicólogos, clérigos, y especialmente a los docentes, como trabajadores ampliamente expuestos a situaciones generadoras de tensión (Maslach, 1989; Guerrero, 2003; Cisneros-Blas y Ramírez-Sandoval, 2009). El origen del estrés del docente se da cuando la demanda de trabajo excede su capacidad de resistencia, lo cual produce un desequilibrio en su comportamiento (González, 2008).

Ya se ha visto cómo la profesión de docente ha estado sujeta, a lo largo de diferentes épocas, a constantes cambios en función de cómo ha ido marcando la sociedad, el Estado y las instituciones el

papel que debe desempeñar. Esta situación genera constantes tensiones en la labor diaria del profesional, adicional al desgaste habitual al estar frente a uno o varios grupos. Actualmente, la función de los docentes requiere un sinnúmero de conocimientos y la elaboración de una gran cantidad de actividades, las cuales no se llevan a cabo en el aula y durante el horario de trabajo únicamente, sino también fuera de la institución, en horarios que se supone deberían destinarse al descanso y recreación, tan necesarios para afrontar con ánimos renovados las vicisitudes de las jornadas de trabajo. Hay que reconocer que la docencia no es solo una actividad cotidiana o un trabajo, es un estilo de vida, y uno muy exigente. El profesor constantemente dispone del tiempo que debería dedicar a su familia, o a su descanso y recreación, para estudiar, prepararse, revisar tareas, proyectos y exámenes de sus estudiantes. Amén de ser conscientes de que representan un modelo a seguir para sus estudiantes; las actitudes, palabras y cualquier mínimo detalle causan un gran impacto en ellos, por lo que, para el docente es determinante la congruencia en el ser, decir y actuar.

Hablando de exigencias en docentes, se han documentado factores como permanecer de pie, elevar y forzar la voz, una supervisión estricta, revisar tareas, concentración excesiva, las largas jornadas de trabajo, los bajos salarios, la antigüedad en el cargo desempeñado, la sobrecarga de trabajo, y la falta de motivación como desencadenantes que alteran la calidad de vida del profesional (Bareño *et al.*, 2010). En particular, las propias actividades de instrucción y formación constituyen en un reto que demanda del profesor universitario actualizarse e innovar estrategias continuamente (Lousinha y Guarino, 2013). Hoy en día, el docente es responsable, además de la docencia, de trabajos de investigación, administrativos y de extensión universitaria, aspectos que se han ligado a su salario, como ya hemos visto, sujetos a evaluación de la productividad académica y científica, lo cual influye en definitiva en el deterioro de su vida familiar, social y laboral (Cisneros-Blas y Ramírez-Sandoval, 2009). A pesar de ello, los docentes pueden reaccionar de distinta manera a estas condiciones, algunos pueden percibirlo como un reto intelectual que puede ser fuente de satisfacción, y en otros, de estrés negativo, o distrés.

A esto se le suma el trabajo de certificaciones y acreditaciones a las que se somete a todas las instituciones educativas desde hace ya varios años, más los riesgos físicos, químicos y biológicos (por actividades en laboratorios), fisiológicos y mecánicos inherentes a sus lugares de trabajo, dentro de la toda institución de enseñanza (Valenzuela, 2013). Todas estas actividades se agregan a la larga lista de exigencias psicosociales que enfrenta el docente, y que van en aumento constante (Olivas, 2008). El trabajo extra es simplemente demasiado, por eso la mayoría de los docentes activos viven en constante cansancio, tanto físico como mental, y acusan falta de tranquilidad para desempeñar su función a plena capacidad.

En profesores universitarios, el estrés laboral se ha asociado con la falta de reconocimiento, falta de seguridad social, burocracia, estructura universitaria, incertidumbre, exceso de carga docente y falta de trabajo en equipo (UNESCO, 2005). El deterioro de la calidad de vida de los docentes universitarios también ha estado ligado a: necesidades básicas insatisfechas, necesidades económicas, ambiente de trabajo, aulas inadecuadas, rigidez de la estructura universitaria, sistema medieval, burocracia y subvaloración del trabajo del profesor (Guevara-Rivas, 2011).

Por otro lado, las consecuencias en la salud física se dan como producto de las condiciones inadecuadas de los edificios, como exposición a ruido y a temperaturas extremas, mala ventilación e iluminación inadecuada. Los problemas de salud más obvios que están relacionados con estas condiciones son: hipoacusia, odinofagia (dolor de garganta), disfonía (ronquera), irritación de los ojos y disminución de la agudeza visual (Betancourt, 1999). Mientras que las consecuencias perjudiciales que los factores psicosociales tienen sobre la salud de los docentes hacen referencia a alteraciones fisiológicas y psicosomáticas (dolores de cabeza, musculares y trastornos del sueño) y psíquicas (falta de atención, de concentración, fobias, entre otras) que a la larga resultan ser más perjudiciales para su salud que los riesgos propios de sus instalaciones laborales (Unda *et al.*, 2008). Estos factores pueden causar prácticamente cualquier tipo de dolencia o patología –de origen psicosomático–, que se suma a, o

potencializa las ya ocasionadas por otros riesgos o exigencias presentes en el lugar de trabajo. Pero su daño va más allá de una manifestación física de origen mental, pues de hecho se encuentran afectando la “psique” misma del trabajador. Las consecuencias se extienden a las propias instituciones educativas, al originarse un aumento del ausentismo, disminución del rendimiento, problemas de relación, baja motivación, alta insatisfacción laboral y propensión al abandono de su trabajo. Todas situaciones asociadas a un importante nivel de agotamiento emocional (Meliá y Peiró, 1989).

A todo lo anteriormente discutido se agrega la diversidad de roles que tiene que desempeñar un profesor, como docente, esposo, padre de familia, hijo, y la necesidad de complementar el ingreso con otros empleos para mejorar su nivel socio-económico. Nos queda la cuestión de género, en el caso de ser una madre proveedora, esa profesora está particularmente expuesta a un constante estado de estrés y sus diferentes manifestaciones que causan un desequilibrio. Están en riesgo de desarrollar un determinado perfil salud-enfermedad que en ocasiones llega a ser irreversible, por tratar de cumplir con todas las funciones que le son encomendadas y que son de su responsabilidad. El trabajo que las mujeres docentes desempeñan normalmente se extiende a la casa, y la tensión se multiplica por las actividades que deben realizar en el hogar; la preocupación por la familia, en particular por el cuidado de los hijos, es una cuestión adicional que repercute en la salud de la mujer trabajadora (Betancourt, 1999).

Conclusiones

El trabajo del docente universitario, al igual que cualquier otro tipo de trabajo, permite el desarrollo físico, intelectual y emocional de los individuos, sin embargo, también es fuente y origen de alteraciones en la salud de los profesores, si la combinación de condiciones ambientales y psicosociales no es la adecuada para el desarrollo del trabajo. Como en cualquier otro grupo laboral, la salud de los docentes está condicionada en gran medida por estos factores, y los daños se manifiestan a través una amplia variedad de síntomas y enfermedades relacionadas con su actividad.

Costumbres e ideas preconcebidas de directivos y de los mismos docentes limitan un análisis objetivo de la situación. El problema fundamental es que las enfermedades psicosomáticas de origen laboral habitualmente son consideradas como una consecuencia natural de la condición humana, y además su manifestación no resulta tan dramática como en otro tipo de ambientes laborales. Los procesos peligrosos en el trabajo docente tienen sus particularidades y muchas veces pasan desapercibidos, o no se les da la importancia debida; se atribuyen a otros factores y no a los aspectos del proceso de trabajo docente que los originan. Los síntomas muchas veces se pasan por alto al considerarlos como alteraciones “normales” de la propia salud, calificándolos como simples molestias o síntomas aislados. Tales síntomas son en realidad manifestaciones tempranas de la enfermedad que se evidenciará con el tiempo, afectando definitivamente a su calidad de vida.

Solamente con un estudio exhaustivo de las características del trabajo del profesor universitario permitirá tener un conocimiento pleno de los procesos que son potencialmente dañinos para su salud. No es lo mismo trabajar con objetos inanimados que con individuos, la carga afectiva y emocional presente en cada momento relacional es un componente que se debe valorar a la hora de clasificar riesgos y exigencias en el personal docente, y la repercusión que tendrá en su salud a largo plazo. Los factores psicosociales como la relación estrecha maestro-alumno, maestro-maestro, las múltiples actividades, las condiciones del contrato laboral y la prolongación de la jornada laboral son los principales aspectos a considerar.

Por su parte, estar conscientes de la problemática permitirá a las instituciones visualizar las mejores estrategias, algunas de las cuales pueden ser: modificaciones en el proceso de trabajo, mejoras en las condiciones de las escuelas y espacios de trabajo académico, capacitación en materia de relaciones humanas, manejo de estrés, manejo de la voz, y otras alternativas útiles, orientadas a mejorar la salud de los docentes. Es de particular importancia enfocar los esfuerzos en el desarrollo de programas preventivos específicos, por su bajo costo en relación con las prácticas paliativas.

A nivel organizacional, es determinante el clima laboral para que el profesor ejecute bien su función. El docente tendrá un ambiente propicio si sabe con certeza que existen los canales de comunicación adecuados y políticas para el manejo oportuno de situaciones generadoras de ansiedad. Es obvio que las alternativas deseables son las que tienen que ver con los contratos y salarios; estabilidad laboral, mejora de los sistemas de remuneración por desempeño, así como tomar en cuenta el trabajo extra que se invierte en planeación de clase, desarrollo de material y revisión de tareas y proyectos.

La fuerza de trabajo constituye el elemento más importante en el proceso productivo, sin ella, es imposible la generación de bienes o servicios. Las instituciones educativas deben reconocer el papel protagónico que tienen los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje. Una institución responsable procurará las condiciones justas y adecuadas para el desarrollo del trabajo docente, a sabiendas de que un ambiente laboral saludable y armónico es el mejor motivador para los trabajadores, forja el orgullo y propicia un sentimiento de pertenencia hacia la organización. El beneficio supera con creces la inversión, como consecuencia, el docente cuidará a la institución y entregará buenos resultados; sobre todo, estará en condiciones para desarrollar su capacidad y talentos al máximo, dando lo mejor de sí en beneficio de los estudiantes, y así cumplir la misión de la universidad. Su contribución a la sociedad, se verá reflejada en la actuación de los ciudadanos que ha formado en el aula, tan fundamental para generar el cambio y el progreso social que México tanto necesita.

Literatura citada

Aldrete, M.G., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. 2003. Síndrome de Burnout en maestros de educación básica de Guadalajara. Revista de investigación y salud 1: 1-10. Recuperado 17/11/2013 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/142/14200103.pdf>.

Bareño, J., Berbesi D., Montoya C. 2010. Factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia. *Investigaciones Andina* 12(21) [en línea]. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=239016508004>>. Consultada el 19 de noviembre de 2013.

Belkic, K., Schnall P., Landsbergis P., and Baker D. 2000. The workplace and Cardiovascular health: conclusions and thoughts for a future agenda. *Occup Med*. 15 (1): 307-21.

Betancourt, O. 1999. Para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. Organización Panamericana de la Salud (OPS). FUNSAID. Quito, Ecuador.

Blanch, J.M. 2008. La doble cara organizacional y personal de la flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología Social del Trabajo y de la organización. *Perspectivas en Psicología* 11: 11-26. Recuperado 19/11/2013 de: http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf.

Botero-Álvarez, C.C. 2012. Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48).

Buzzetti, B. M. 2005. Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales. Validación del Maslach Burnout Inventory (Mbi), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G de Chile, Memoria para optar al título de Psicólogo.

Cisneros-Blas, Y. y Ramírez-Sandoval, M. 2009. Prevalencia de enfermedades en trabajadores académicos de una universidad pública según seguro de gastos médicos. *Salud de los Trabajadores*, 17(2): 121-131.

Cooper, L. y S. Williams. 2004. Manejo del Estrés en el Trabajo. México: El Manual Moderno.

Cuenca, R. 2002. Concepto de riesgos psicosociales. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de los Riesgos Psicosociales y su Prevención: Mobbing, Estrés y Otros Problemas. Madrid, España 10 de diciembre de 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado 30/08/2011 de: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/web/web-0009.pdf>.

Dean, R.K., R.Q. Pollard. 2001. Application of Demand-Control Theory to Sign Language Interpreting: Implications for Stress and Interpreter Training. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education* 6(1): 1-14.

Eller, N. H., B. Netterström, F. Gyntelberg, T. S. Kristensen, F. Nielsen, A. Steptoe, and T. Theorell. 2009. Work-Related Psychosocial Factors and the Development of Ischemic Heart Disease. *Cardiology in Review* 17(2).

Espinoza-Díaz, I. M., J. Tous-Pallarès, y A. Vigil-Colet. 2015. Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Anales de Psicología*, 31(2): 651-657.

Freudenberger, H. 1977. Speaking from experience. Burn-out: The organizational menace. *Training and Development Journal*, 26-27.

García, L. y A. Fumero. 1998. Personalidad y rendimiento académico en estudiantes universitarios: Un estudio predictivo en tres cursos académicos. *Análisis y Modificación de Conducta*, 24(93): 65-77.

Gil-Antón, M. (5 de Enero de 2013). Blog del profesor Manuel Gil Antón. Recuperado el 6 de Noviembre de 2014, de Blog del profesor Manuel Gil Antón: <https://elprofegil.wordpress.com/articulosperiodicos/>


Gil-Monte, P., Carretero, N., Roldán, M. & Muñoz E. 2005. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2): 107- 123.

González, N. 2008. Prevalencia de estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*. 3(4).

González, N. 2010. Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*, 4(3).

Guadarrama, G.R., O. Márquez-Mendoza, S. A. Mendoza-Mojica, M. Veytia-López, J. M. Serrano-García y J. A. Ruiz-Tapia. 2012. Acontecimientos estresantes, una cuestión de salud en universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 15(4).

- Guarino, L., S. Borrás, y F. Scremin. S. 2012. Diferencias individuales como predictoras de la salud y calidad de vida percibida en embarazadas. *Pensamiento Psicológico*, 10(2): 135-148.
- Guerrero, E. 2003. Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1): 145-158.
- Guevara-Rivas, H. 2011. Fenomenología-Hermenéutica de la Calidad de Vida de docentes universitarios. Informe preliminar. www.portalesmedicos.com.
- Honkonen, T, K. Ahola, M. Pertovaara, E. Isometä, R. Kalimo, E. Nykyri, A. Aromaa, and J. Lönnqvist. 2006. The association between burnout and physical illness in the general population—results from the Finnish Health 2000 Study. *J Psychosom Res*. 61(1): 59-66.
- Ibarra, E. 2003. Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. *CEDES*, 24(84): 1059-1067. Recuperado 15/11/2013 de: <http://www.scielo.br/pdf/es/v24n84/a17v2484.pdf>.
- Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América (IEESA). 2013. El Estrés Laboral en los Docentes de Educación Básica: Factores Desencadenantes y Consecuencias.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 2001. Guía NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I).
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). 2002. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Istars 21 (CoPsoQ) Paralelo Edición. Madrid, España.
- Jonge, J., H. Bosma, R. Peter, and J. Siegrist. 2000. Job strain, effort-reward imbalance and employee well being: a large scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50: 1317-1327.
- Juárez, F. 2011. El concepto de salud: Una explicación sobre su unicidad, multiplicidad y los modelos de salud. *International Journal of Psychological Research*, 4(1).
- Justicia, J.F., J. L. Benítez, E. Fernández. 2006. Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3): 293-308.
- Kalimo, R., Batawa, M. y Cooper, C. 1988. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf.
- Karasek, R.A., 1976. The impact of the work environment on life outside the job. Tesis de doctorado. Massachusetts Institute of Technology.
- Karasek, R.A., D. Baker, F. Marxer, A. Ahlbom, And T. Theorell. 1981. Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men Disease: A Prospective Study of Swedish Men. *Administrative Science Quarterly* 24: 285-308.
- Karasek, R.A. 1998. Demad/control model: a social, emotional and physiological approach to Stress risk and active behavior development. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. Sweden; Organización Internacional del Trabajo. p. p. 34-36
- Kivimäki, M., P. Leino-Arjas, R. Luukkonen, H. Riihimäki, J. Vahtera and J. Kirjonen. 2002. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ* (325).
- Laurell, A.C. 1993. Para la Investigación Sobre la Salud de los Trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000. Organización Panamericana de la Salud. Washington, D.C.
- Lousinha, A., L. R. Guarino. 2013. Diferencias individuales como moderadoras de la relación estrés-salud en docentes universitarios. *Summa Psicológica UST*, 10(1): 73-84.
- Martínez, C. 2009. Estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 9: 38-46.
- Martínez, S., Méndez, I. y Zúñiga, J. 2010. Sobre la salud de los docentes universitarios de la UAM Xochimilco. Recuperado 12/11/2013 de: http://www.uam.mx/carrera_academica/correo/08_susana_martinez_alcantara.pdf.
- Maslach, C., and J. Goldberg. 1998. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology* 7: 63-74.
- Maslach, C y Jackson, S. E. 1986. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto.
- Meliá, J. y Peiró J. 1989. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas* 3(5): 59-74.
- Mercado-Salas, A., P. R. Gil-Monte. 2012. Características psicométricas del «Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo» en maestros mexicanos. *Revista de Educación*, 359: 260-273.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). 1999. Stress...At Work. Centers for Disease Control and Prevention.
- Ng, D. and Jeffery, R. 2003. Relationships between perceived stress and health behaviours in a sample of working adults. *Health Psychology*, 22(6): 638-642.
- Noriega, E. M. 1989. En defensa de la salud de los trabajadores. SITUAM. Universidad Autónoma Metropolitana. México. 128p.
- Noriega, M., C. Laurell, S. Martínez, I. Méndez y J. Villegas. 2000. Interacción de las exigencias de trabajo en la generación de sufrimiento mental. *Cad. Saúde Pública*, 16(4): 1011-1019
- Olivas, A. 2008. Estrés en Docentes de Educación Básica de la Ciudad de Chihuahua. Tesis de Grado; Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Accesado el 9 de diciembre de 2013. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/ Documentacion/ TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Protección y Promoción de la Salud. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Accesado el 30 de septiembre de 2013. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-ork/WCMS_162039/lang—es/index.htm.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 1978. Atención primaria de salud. Declaración Alma-Ata. 91p.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 2001. Occupational health: A manual for primary health care workers. 167p.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 2009. Global Health Risks. Mortality and burden of disease attributable to selected major risks. 62p.
- Orozco-Rosas, U., Ahumada-Tello, E., Zárate-Cornejo R. E. 2010. Factores en el desarrollo de la competitividad: el modelo de competitividad sistémica en la industria del software en Baja California. En: *Global Conference on Business and Finance Proceedings* 5(2).
- Parra-Garrido, M. 2001. Salud Mental y Trabajo. Monografía. Universidad de Santiago de Chile.
- Parra-Garrido, M. 2004. Promoción y Protección de la Salud Mental en el Trabajo: Análisis Conceptual y Sugerencias de Acción. *Ciencia & Trabajo*, 6(14).
- Pérez-Castro, J. 2005. Reseña de “El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo” de Altbach, Philip (coord.), Gil, Manuel (ed.) ANUIES. *Revista de la Educación Superior*, 34(1): 147-155.
- Pérez-Pantoja, L. M. 2012. “38 por ciento de las enfermedades ocupacionales se debe a trastornos músculo-esqueléticos”. Boletín 070 UAM. 26 de marzo 2012.

- PRODEP. Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior <http://dsa.sep.gob.mx/prodep.html>.
- Ramírez-Velázquez, J. 2005. Representaciones del estrés y su invisibilidad para la atención. *Cuicuilco*, 12(33): 27-60.
- Richardson, A., Burke, R., & Leiter, M. 1992. Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway. *Anxiety, Stress and Coping*, 5 (1): 55-68.
- Slaughter, S., L.L. Leslie 1998. Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. *Journal of Education Finance* 24(1): 135-140.
- Slaughter, S., G. Rhoades. 2004. Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education. The Johns Hopkins University Press. Baltimore, Maryland.
- Stephens, A. 1991. The links between stress and illness. *Psychosomatic Research*, 35: 633-644.
- Stephens, A., and G. Willemsen. 2004. The influence of low job control on ambulatory blood pressure and perceived stress over the working day in men and women from the Whitehall II cohort. *Journal of Hypertension*, 22: 915-920.
- Silvero-Miramón, Marta. 2007. Estrés y Desmotivación Docente: El Síndrome del "Profesor Quemado" en Educación Secundaria; Fundación Laboral de la Construcción Navarra, España. 115 ESE N°12.
- SINAIS, 2011. Defunciones 1979-2009. <http://www.sinais.salud.gob.mx/basesdedatos/index.html> (17 de noviembre de 2013).
- Sugathan, T. N., C.R. Soman, K. Sankaranarayanan. 2008. Behavioural risk factors for non communicable diseases among adults in Kerala, India. *Indian J Med Res.* 127(6): 555-63.
- Tamez-González, S., J. F. Pérez-Domínguez. 2009. El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc. Campinas*, 30(107): 373-387.
- Tunmerman, C. 2008. La autonomía universitaria en el contexto actual. *Universidades* 58(36).
- Unda, R.S., J.I. Sandoval, P. Gil-Monte. 2008. Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en Maestros Mexicanos. *Información Psicológica*, 91-92: 53-63.
- UNESCO. 2005. Condiciones de trabajo y salud docente. Magaly Robalino Campos y Anton Körner (Coordinadores).
- Valenzuela, L.S. 2013. "Exigencias Psicosociales en Docentes; el Caso de una Institución de Educación Media Básica en la Ciudad de Chihuahua" Tesis de Grado; Universidad Autónoma de Chihuahua.
- WHO. 2007. 2008-2013 Action Plan for the Global Strategy for the Prevention and Control of Noncommunicable Diseases 2008. Ginebra: World Health Organization.
- WHO. 2011. Global status report on noncommunicable diseases 2010. Ginebra: World Health Organization.
- Woldenberg, J. 2008. Autonomía universitaria: Esbozo histórico y significado. *Universidades* 58(36).
- Zellars, K., Perrewé, P., y Hochwarter, W. (2000) Burnout in health care: The role of the Five Factor of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8): 1570-1598. 

Este artículo es citado así:

Picazo, D., R.M. Guevara y S.L. Ojeda. 2015. Organización del trabajo y exigencias psicosociales en el profesor universitario. *TECNOCIENCIA Chihuahua* 9(1): 1-14.

Resumen curricular del autor y coautores

IVÁN DAVID PICAZO ZAMARRIPA. Ingeniero en Sistemas Computacionales por el Instituto Tecnológico de Chihuahua II (2002). Obtuvo los grados de Maestro en Sistemas de Información (2004) y Maestro en Salud en el Trabajo (2013), ambos por la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH). Culminó los estudios de Doctorado en Educación en el Centro de Desarrollo de Estudios Superiores (CDES, 2015) y actualmente es candidato al grado. Tiene diplomados en Formación Docente, Ambientes Virtuales de Aprendizaje, Inglés y Formación de Evaluadores de Sistemas de Gestión de Calidad. Es instructor certificado bajo la norma internacional ISO 17024 en Diseño e Impartición de Cursos Presenciales. Posee la certificación como Auditor de Sistemas de Gestión de Calidad ISO 9001:2008 bajo la norma internacional ISO 17024. Es vicepresidente del Comité de Esquema de Certificación en Educación en Chihuahua. Desde 1995 labora en la Universidad Autónoma de Chihuahua en diversos puestos administrativos y como docente, donde actualmente desempeña el cargo de Coordinador Editorial de la Revista *Tecnociencia Chihuahua*. Es profesor de posgrado de la Universidad La Salle Chihuahua y Universidad Regional del Norte. Ha dirigido 5 tesis de licenciatura. Sus áreas de interés en la docencia son: Estadística Descriptiva e Inferencial, Seminario de Investigación, Educación, Calidad, Sistemas de Información y Salud Laboral. Es instructor en las siguientes instituciones STPS, IMSS y UACH. Ha impartido cursos de redacción y publicación de artículos científicos a doctorantes y profesores universitarios. Ha participado como instructor y conferencista con los temas "Comunicación en la Ciencia", "Creación y Desarrollo de una Revista Científica" y "Redacción y Publicación de Artículos Científicos" en 6 instituciones de educación superior. Impartió el taller de Redacción Científica en el Congreso Nacional de Investigación Educativa (COMIE 2015).

SALVADOR LUIS OJEDA LIZÁRRAGA. Médico-Cirujano egresado de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco (D.F.) en 1983. Especialidad en Medicina del Trabajo en la Dirección Médica de la STPS-UNAM, 1986. Maestro en Educación Superior (U.A.C.H.), 2004. Diplomado en Ergonomía (UNAM, 1986) y Salud en el Trabajo (UACH, 1991). Desde 1991 labora en la Facultad de Enfermería y Nutriología de la UACH y posee la categoría de Académico titular C. Área de especialización es Patologías de origen laboral. Ha dirigido 19 tesis de maestría y actualmente 5 en proceso. Ha publicado como autor o co-autor 7 artículos de Salud en el Trabajo y ha tenido diversas ponencias en congresos. Responsable Técnico de un Proyecto del Programa FOMIX (financiado por fondos externos mixtos). Asesor y Revisor de múltiples tesis de licenciatura y maestría.