

## **RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN DOCENCIA**

ANA CELINA TERÁN ROSERO\*, CARLA CRISTINA BOTERO ÁLVAREZ\*\*  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, MEDELLÍN, COLOMBIA

*Recibido: 22 de marzo de 2012*

*Aprobado: 14 de octubre de 2012*

### **Resumen**

Las modificaciones del mundo laboral, han traído consigo nuevas transformaciones en cuanto la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas; elementos que acarrear nuevos riesgos de orden psicosocial al incrementar la carga mental de trabajo y amenazan el bienestar físico, psicológico y social de los empleados. Esta evolución del trabajo, se ha traducido en mayor especialización, ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de las funciones e incremento de trabajo en equipo, cambios a los que no ha estado ajena la labor docente (Cuenca, 2004). En la presente investigación se identifican algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios, a partir de la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interfase persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral. Se concluye que, aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales.

*Palabras clave:* Riesgo psicosocial, salud mental, docencia universitaria, organización de trabajo.

## **INTRALABORAL PSYCHOSOCIAL RISKS IN TEACHING**

### **Abstract**

The changes in the workplace, have brought new changes in information management, knowledge management and problem solving; elements that bring new risks of psychosocial order to increase the mental workload and threaten the physical, psychological and social workers. This development work has been translated into more specialized, higher and accelerated rhythms of work, increased responsibilities and increased teamwork, changes that have not been outside the teaching profession (Cuenca,2004). In this research identifies some of the intralaborales psychosocial risks to which they are exposed university teachers, from an objective assessment on the seven dimensions set by the Ministry of Social Protection in Colombia resolution 2646 of 2008: organizational management, characteristics of work organization and social group work, person-task interface, task conditions, conditions of working environment and working hours . We conclude that specific aspects of management and organization of work as non-participation and understanding of welfare programs within the institution, high quantitative and qualitative demands of work, high mental workload arising from the responsibilities of the position and the duration of working time that allows the realization of active breaks are elements stressors that impact the quality of work life and performance of these professionals.

*Key words:* Psychosocial risk, mental health, university teaching, organization of work

---

\* Magister en Gerencia del Talento Humano, docente investigadora de la Escuela de Ciencias Estratégicas UPB Medellín, Grupo de Estudios Empresariales, Línea de Responsabilidad Social y Gestión Humana. ana.teran@upb.edu.co

\*\* Psicóloga, Especialista en Gerencia del Talento Humano y Diplomada en comportamiento organizacional con énfasis en Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana. carcrisbo62@hotmail.com

## Introducción

Los riesgos psicosociales se han convertido en foco central de análisis y prevención por parte del estado, al intentar mitigar y controlar los impactos negativos que tienen tanto en los trabajadores como en la organización en sí; éste fenómeno de identificación de riesgos se ha marcado debido a las nuevas formas de organización flexible del trabajo<sup>1</sup> caracterizadas por: estructuras administrativas horizontales, cambios en los modos de empleo como el trabajo por horas cátedra, el trabajo temporal o la prestación de servicios y el aumento de la flexibilidad laboral, lo que genera desequilibrios en la vida personal, familiar, social y laboral del empleado.

La primera encuesta nacional realizada en Colombia, en el año 2007 por el Ministerio de la Protección Social sobre las condiciones de trabajo y salud, reveló según la percepción de los empleados, un aumento de la prevalencia de exposición de agentes de riesgo psicosocial, los cuales según (Osorio, 2011) “son condiciones que influyen en la aparición del estrés laboral y que afectan la salud de los trabajadores” (p. 74). Se evidencia una correlación positiva<sup>2</sup> entre los factores de riesgo psicosocial y accidentes de trabajo, producto de la falta de formación y capacitación, los incorrectos estilos de mando, la duración de la jornada laboral, los espacios de trabajo inadecuados y las excesivas demandas cuantitativas y cualitativas, entre otros elementos contemplados por la salud ocupacional.

La implantación del capitalismo organizacional en las instituciones universitarias, las cuales tradicionalmente se concibieron como espacios sociales de aprendizaje, de reflexión y de ética incluye entonces según (Blanch, 2008) procesos de objetivación y subjetivación. La objetivación incluye la naturalización de estos espacios y la institucionalización de este nuevo escenario laboral; por su parte, la subjetivación, refiere a las formas de pensar, sentir y actuar respecto de sí mismo, de la sociedad y en el caso propio de este estudio, del escenario laboral como experiencia de trabajo

reorganizado según el modelo imperante de la época. Respecto de lo anterior, como expresa (Blanch, 2009):

La progresiva implantación del paradigma empresarial en la organización de universidades comporta la colonización mercantil de unos oasis sociales tradicionalmente autónomos con respecto a la economía política del mercado, la ética del negocio, la pragmática de la gestión flexible del trabajo y la retórica sobre productividad, eficiencia, competitividad y excelencia (p. 4).

Puede decirse entonces que el entorno de trabajo condiciona la experiencia, el trabajo, las relaciones laborales y la vida en general de los empleados y se convierte de este modo en un sesgo neoliberalista que caracteriza la vida económica, política y social del mundo laboral contemporáneo y en el cual las instituciones universitarias públicas se ven cada vez más afectadas por la minimización del papel del estado en su mantenimiento y gestión, teniendo que recurrir con mayor frecuencia, a la privatización, la ley de la oferta y la demanda y la competencia con empresas lucrativas. Estos cambios, requieren de transformaciones estructurales en el concepto de ajuste persona-cargo en la organización y también en la gestión y el desarrollo de la propia tarea, pues no todas las personas cuentan con las mismas competencias para desempeñar de la manera apropiada determinado rol dentro del contexto de trabajo.

Como señala (Peiró, 2004) “todas estas transformaciones pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por todo ello, es necesario un análisis preciso de los factores psicosociales de riesgo y el desarrollo de intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos de esos riesgos” (p. 183).

En este sentido, el ejercicio docente como tal es considerado un factor de riesgo y puede generar el desarrollo de determinadas patologías; entre las más frecuentes pueden citarse: hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares. En este sentido, Preciado, Aldrete y Pando 2009 (citados por Flores, Aldrete, Preciado, Pando, & León, 2012) señalan que el aumento de bajas psiquiátricas es considerable en la población docente, siendo un factor generador y productor de patologías de la conducta. Los cambios adaptativos y las exigencias continuas al profesorado crean ambientes estresantes que afectan la salud provocando la aparición de sintomatología psicosomática

<sup>1</sup> Organización flexible del trabajo; se concibe como una estrategia empresarial para competir ante los nuevos retos del mercado globalizado, al referir organizaciones flexibles es hablar de igualdad de oportunidades de empleo y participación laboral (Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura, 2006).

<sup>2</sup> Entiéndase por correlación positiva la relación entre dos variables que muestra que ambas aumentan o disminuyen simultáneamente.

ca<sup>3</sup> con manifestaciones que abarcan tanto la salud física, como mental del individuo y que ocasionan una pérdida de interés por la profesión, con repercusiones negativas hacia los usuarios (estudiantes, docentes, administrativos) con los que se interactúa en la actividad laboral, debido al esfuerzo del docente por ser reconocido socialmente en sus labores, a la incorporación de nuevas tecnologías, la interculturalidad en las aulas de clase y los constantes cambios curriculares que pueden producir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. De igual manera, las cambiantes condiciones de trabajo, provocan permanentemente riesgos psicosociales y debilitan el desempeño de funciones; de aquí la importancia de valorar e intervenir los efectos negativos y por el contrario influir de manera preventiva para un rendimiento eficiente y satisfacción laboral en pro de lograr mejores resultados de la gestión educativa que se expresen en términos de eficiencia, eficacia y productividad.

En este sentido, la presente investigación responde a la pregunta sobre ¿Cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales que impactan la calidad de vida laboral de los docentes universitarios y qué alternativas de intervención pueden establecerse en esta institución educativa superior, para mitigar los impactos negativos? Se desarrolla un estado del arte, en el que se referencian diferentes teorías y enfoques sobre el tema central, para configurar los postulados teóricos y conceptuales; posteriormente se explica el diseño metodológico y finalmente se presentan los resultados, conclusiones y discusión.

Los factores psicosociales según Mejía, Garrido y Peralta (2008), son condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio. Sin embargo, estas condiciones se convierten en riesgo cuando tienen el potencial de impactar de manera negativa la salud de las personas, comprenden factores individuales, interacciones entre el medio laboral, el medioambiente de trabajo, la satisfacción con lo que se realiza, las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y consideraciones personales de la vida extralaboral que a través de percepciones y experiencias pueden influir tanto en el rendimiento como

en la salud y satisfacción en el trabajo y hacen que las personas reaccionen de diferente manera frente a un mismo estímulo.

De este modo, el trabajo como actividad básica del ser humano, se constituye en un elemento básico de análisis en las organizaciones, si lo que se pretende es propender por la salud y el bienestar de los empleados en aras a la productividad, rentabilidad y crecimiento económico. Preciado et al. (2009), citados por Caballero, et.al. (2009), señalan que si en el trabajo hay unas adecuadas condiciones, la persona sentirá bienestar, pero si por el contrario, existen condiciones deficientes, experimentará preocupación, insatisfacción y frustración; en este sentido, el sistema de trabajo es la faceta central de las organizaciones, pues determina de manera directa la actividad laboral y los potenciales riesgos psicosociales. Una adecuada comprensión del sistema de trabajo y de sus diferentes componentes es básica entonces para la adecuada prevención e intervención del riesgo psicosocial. El siglo XXI ha evidenciado notables cambios en estos sistemas de trabajo con un aumento en los ritmos laborales, el paso de un trabajo netamente individual a uno en equipo, mayor demanda de especialización y el incremento de los roles y funciones que debe desempeñar cada empleado para cumplir a cabalidad los objetivos de su cargo. Todo lo anterior, tiene un impacto significativo en la salud y el bienestar del individuo presentándose como un riesgo psicosocial para su calidad de vida laboral.

### Dimensiones y Categorías de evaluación

A continuación se citan las dimensiones y categorías evaluadas en ésta investigación y se retoman los conceptos descritos por el Ministerio de la Protección Social (2008), sobre riesgos psicosociales en la resolución 2646. En el marco propio de esta investigación, los riesgos psicosociales se entienden como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (p. 3); en este sentido, los riesgos psicosociales intralaborales evaluados en este estudio, corresponden a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar de los docentes universitarios.

Se determinaron siete dimensiones que agrupan un conjunto de categorías, las cuales explican las condi-

<sup>3</sup> Sintomatología psicósomática implica un enfoque bio-psicosocial que repercute en la salud de las personas y se considera que se debe tener en cuenta los factores psicológicos y ambientales que rodean al sujeto de forma interrelacionada. Entre las patologías psicósomáticas más frecuentes se citan: la depresión, los trastornos gastrointestinales, la ansiedad, la hipertensión arterial, las enfermedades metabólicas entre otras (Felipe y León, 2010).

ciones intralaborales como posibles fuentes de riesgo psicosocial:

1. *Gestión organizacional*; se refiere al apoyo en el desarrollo de prácticas y conceptos que facilitan el alineamiento de la organización desde su principio: políticas, talento humano y directrices hasta sus operaciones y procedimientos (Mainland, 2010). En esta dimensión se incluyen las siguientes categorías:

- Estilo de mando, hace referencia al tipo de relación social que se establece entre los directivos y docentes, cuyas características influyen en la forma de trabajar así como en el ambiente de relaciones laborales, de esta forma se evalúan aspectos relacionados con la planificación, asignación de trabajo, resolución de conflictos, apoyo y comunicación con los colaboradores. Esta categoría se convierte en factor de riesgo cuando la gestión que realiza el directivo presenta dificultades.
- Capacidad de participación, que se le permite al docente frente a la toma de decisiones que lo involucren, se evalúa el hecho de que sus opiniones, sugerencias y propuestas sean tenidas en cuenta.
- Servicios de bienestar social se valora el acceso y participación en planes, proyectos y programas que buscan mejorar la cotidianidad laboral, al igual que la condición personal, familiar y social del docente.
- Evaluación y retroalimentación del desempeño; describe no solamente la forma como se evalúa al trabajador, sino también la información que el empleado recibe sobre cómo realiza su trabajo. Esta retroalimentación le debe permitir identificar sus fortalezas y debilidades para tomar acciones que le ayuden a mejorar o mantener un mejor desempeño. Este factor se convierte en riesgo cuando la retroalimentación y evaluación de desempeño son inexistentes, poco claros, inoportunos e inútiles.
- Capacitación y formación permanentes, como la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus capacidades y conocimientos. Además de las actividades de entrenamiento y formación que la organización brinda al docente. Se convierte en factor de riesgo cuando estas actividades no responden a las necesidades para el desempeño efectivo en el trabajo, son inexistentes o su

acceso es limitado, y cuando se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

- Estrategia de manejo de cambios, son mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de los docentes a las diferentes transformaciones que surgen en el contexto laboral. Se convierte en fuente de riesgo cuando se carece de información suficiente y clara sobre el cambio, no se le dan oportunidades de participación o poco se valoran éstas al momento de realizar aportes a este proceso.
2. *Características de la organización del trabajo*; se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo docente y que pueden ser de diferente naturaleza:
- Demandas cuantitativas: exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, relacionadas con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierte en fuente de riesgo si el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para lograr atender el volumen de tareas asignadas, por lo que se requiere trabajar bajo presión constantemente, limitando el número y duración de pausas o trabajando tiempo adicional para cumplir con las responsabilidades asignadas.
  - Demandas cualitativas, referidas a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades del docente, es decir, la sobrecarga cualitativa no consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo (Caballano, 2012).
3. *Características del grupo social de trabajo*: Refiere al clima de relaciones, la cohesión, la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, la asociatividad. Se evalúa la Coherencia entre ambiente de trabajo y relaciones sociales de trabajo, participación de espacios sociales en el trabajo, relación asertiva entre compañeros, percepción de formar parte de un equipo de trabajo y compromiso del equipo frente al logro de objetivos.
4. *Interfase persona-tarea*, se evalúa la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidas y el reconocimiento, así como la identificación de la

persona con la tarea y con la organización. Se abordan las siguientes categorías:

- Consistencia de rol es la compatibilidad entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio prestado que tiene un docente en el desempeño de su labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles en su jornada laboral.
  - Control y autonomía sobre el trabajo se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada de trabajo y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando: el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente, el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
  - Reconocimiento, son las retribuciones que la organización le otorga al docente en contraprestación al esfuerzo y desempeño realizado en su trabajo los en el caso propio de la institución universitaria, los reconocimientos e incentivos se encuentran consagrados en el estatuto docente.
5. *Condiciones de la tarea*, es el conjunto de variables relacionadas con:
- Carga mental, es la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea e involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar respuesta.
  - Responsabilidades del cargo, referentes al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Esta categoría considera la responsabilidad que tiene el trabajador para responder a resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros que tienen un impacto importante en su área de trabajo. Se puede constituir en fuente de riesgo cuando: el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar información confidencial, seguridad o salud de otras personas, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante por mantener el control.
- Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Se convierte en fuente de riesgo cuando el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, el individuo se expone en su trabajo a situaciones devastadoras emocionalmente, el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
6. *Condiciones del medio ambiente de trabajo*: Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo implicando condiciones de tipo físico como: ruido, iluminación, temperatura, ventilación, del diseño de puesto o lugar de trabajo, y por otra parte condiciones de saneamiento relacionadas con el orden, aseo y seguridad industrial. Se convierten en factor de riesgo cuando implica adaptarse situaciones de molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
7. *Jornada laboral*: Da cuenta de la duración del número de horas laboradas por el docente dentro y fuera de la institución, la existencia de pausas activas<sup>4</sup> durante la jornada diferentes al tiempo para la comida, duración y frecuencia de los descansos semanales.

## Método

### Tipo de estudio

La investigación fue de carácter exploratorio-descriptivo de tipo mixto, con aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas, con un diseño metodológico no experimental transversal; estudio de caso.<sup>5</sup> Se pretendió una descripción e identificación de las situaciones y eventos significativos de riesgos psicosocial, para la

<sup>4</sup> Las pausas activas, refieren según SURATEP (2012), a la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (Máximo 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral (p.1).

<sup>5</sup> Según Hermida y Colaboradores (1991) citados por Bernal (2000), el estudio de caso se utiliza cuando se investiga una unidad específica de un universo poblacional y cuyo propósito es hacer un análisis específico de esa unidad.



se aplicaron otras técnicas de recolección de datos tales como: Grupo focal con docentes de todas las facultades, como metodología para contrastar y corroborar los resultados en los cuestionarios y se realizaron algunos registros fotográficos que evidencian las condiciones del trabajo.

### Resultados

Luego de la evaluación de las siete dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral propuestas por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, (2008) las

cuales contienen a su vez diversas categorías que pretenden brindar una visión más clara del contexto de trabajo, se procedió a establecer dos criterios de diagnóstico relacionados con el tipo de riesgo para realizar el análisis de resultados estadísticos: Riesgo alto, cuando menos del 50% de respuestas de docentes se encuentran entre nunca, casi nunca y algunas veces. Riesgo bajo, cuando mas del 50% de respuestas docentes se encuentran entre, casi siempre y siempre. A continuación, se presentan los resultados generales arrojados por cada dimensión que incluyen las categorías analizadas:

Tabla 3.  
Resultados encontrados en la dimensión Gestión Organizacional

DIMENSIÓN: GESTIÓN ORGANIZACIONAL				
Convención	Categoría	Riesgo alto	Riesgo Bajo	Análisis de resultados
EM1	Estilo de Mando	20%	80%	De acuerdo a lo anterior, solo el 20% de la población encuestada percibe un alto riesgo frente a un 80% que corresponde al riesgo bajo, lo cual significa que los directivos brindan a los docentes una muy buena información de las responsabilidades de su cargo
EM2		23%	77%	De igual manera el 23% corresponde al riesgo alto, apreciando que el 77% tiene apoyo de directivos cuando se le presentan dificultades, siendo muy bueno el estilo de mando.
TD1	Participación en la Toma de decisiones	42%	58%	Se encuentra que al 58% de los docentes internos se les tiene en cuenta la opinión, sin embargo un 42% afirma lo contrario esto significa que existe un riesgo moderado.
BS1	Servicios de Bienestar social Laboral	53%	47%	El 53% de la población considera que no se atienden de manera oportuna los incidentes en su lugar de trabajo, en este caso el riesgo es alto.
BS2		84%	16%	El 84% de los docentes no participa de los programas de bienestar para la prevención del riesgo, lo cual comprueba un alto riesgo para esta categoría.
ED1	Evaluación y Retroalimentación del desempeño	18%	82%	Se encuentra que el 82% de los docentes recibe retroalimentación de las funciones desempeñadas, lo cual significa que el riesgo es bajo.
CF1	Capacitación y formación permanentes	33%	67%	Hay una aceptación del 67% en programas de capacitación y formación para el fortalecimiento de capacidades, considerando un bajo riesgo frente a esta categoría.
CF2		20%	80%	Se corrobora el enunciado anterior dado que el 80% de los docentes utiliza la capacitación brindada para un mejor desempeño.
MC1	Estrategia de Manejo del cambio	45%	55%	Siendo que el 55% de los docentes afirma recibir la instrucción adecuada sobre las nuevas tecnologías y métodos de trabajo y las adapta, el 45% representa un riesgo alto.
MC2		64%	36%	Se observa que el 64% de los docentes no ha evidenciado cambios significativos en su trabajo, lo cual puede relacionarse con la necesidad de instrucción de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo

**Fuente:** Elaboración propia partiendo de los resultados del proyecto

Tabla 4.  
Resultados encontrados en la dimensión Características de la Organización del Trabajo

DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
Convención	Categoría	Riesgo alto	Riesgo bajo	Análisis con valores absolutos
DCC1	Demandas cualitativas	82%	18%	El 82% de los docentes encuestados consideran que el tiempo del que disponen es insuficiente para la realización de sus tareas, lo que implica un alto nivel de riesgo en esta categoría.
DCC2		63%	27%	Se observa que un 63% de los docentes evaluados, considera que por la ejecución de sus tareas se limita el número y duración de pausas de descanso en su jornada laboral hecho que puede incidir de manera significativa en su salud física y mental ocasionando otros síndromes derivados del trabajo. Se identifica un riesgo moderado.
DC1	Demandas cuantitativas	63%	27%	El 63% de los docentes considera que el tiempo del que dispone para la ejecución de tareas asignadas a su cargo es insuficiente para llevarlas a cabo, contra un 27% que considera lo contrario. Sería importante realizar una revisión al sistema de planificación de cargos con el que cuenta la universidad para analizar variables relacionadas con este aspecto y diseñar e implementar programas que vayan en pro del aprovechamiento del tiempo, la planificación y la salud de los empleados. Se percibe un riesgo moderado frente a esta categoría.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los resultados del proyecto.

Tabla 5.  
Resultados encontrados en la dimensión Características del Grupo Social de Trabajo

DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO SOCIAL DE TRABAJO				
Convención	Categoría	Riesgo alto	Riesgo bajo	Análisis con valores absolutos
RST1	Relaciones sociales de trabajo	53%	47%	El 53% de los docentes encuestados, percibe que el ambiente de trabajo no posibilita las relaciones sociales con sus compañeros frente a un 47% que considera que sí las posibilita.
RST2		65%	35%	El 65% de los docentes considera que no participa de espacios que le permitan interactuar con sus compañeros en una forma diferente a las interacciones de trabajo, sin embargo un 35% percibe adecuados espacios de interacción.
CC1	Cohesión y Calidad en las interacciones	44%	56%	El 56% de los docentes logra relacionarse de manera constructiva con sus compañeros de trabajo, lo que indica que las relaciones que construye favorecen su crecimiento y desarrollo tanto a nivel personal como profesional, frente a un 44% que considera lo contrario.
CC2		54%	46%	Un 54% de los docentes considera que en su grupo social de trabajo no se tienen en cuenta sus opiniones y las de sus compañeros en la toma de decisiones, frente a un 46% que considera que sus opiniones son tomadas en cuenta.
TE1	Trabajo en equipo	40%	60%	40% de las personas encuestadas no se considera parte de un equipo de trabajo para lograr metas/ objetivos comunes mientras un 60% considera lo contrario
TE2		44%	56%	Frente a los objetivos planteados en el equipo de trabajo un 44% de los encuestados considera que no hay compromiso para con el logro de objetivos mientras un 56% considera que existe compromiso de los compañeros de trabajo para el cumplimiento de los mismos.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los resultados del proyecto.



Tabla 6.  
Resultados encontrados en la dimensión Interfase Persona- Tarea

<b>DIMENSIÓN: INTERFASE PERSONA-TAREA</b>				
<b>Convención</b>	<b>Categoría</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Análisis con valores absolutos</b>
CR1	Consistencia de Rol	5%	95%	El 95% de los docentes piensa que existe coherencia entre sus conocimientos y lo que realiza cotidianamente en su trabajo. Solo un 5% opina lo contrario, existiendo un riesgo bajo frente a esta categoría
CAT1	Control y Autonomía sobre el trabajo	18%	82%	Un 82% de las personas evaluadas, expresa que tiene autonomía para realizar sus funciones como docente, es decir puede decidir la forma como realiza su trabajo y como transmite el conocimiento a los educandos, frente a un 18% que considera lo contrario.
CAT2		18%	82%	Similar
RCT1	Reconocimiento	37%	63%	El 37% de la población encuestada afirma no tener oportunidades de desarrollo, significando un riesgo alto frente a un 63% que encuentra con su desempeño tener mayor oportunidad.
RCT2		62%	38%	El 62% afirma que no hay reconocimiento de los esfuerzos con la compensación lo cual representa un riesgo alto.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los resultados del proyecto.

Tabla 7.  
Resultados encontrados en la dimensión Condiciones de la Tarea

<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE LA TAREA</b>				
<b>Convención</b>	<b>Categoría</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Análisis con valores absolutos</b>
CM1	Carga mental de trabajo	72%	28%	El 72% de las personas encuestadas afirma no encontrar concentración en el lugar de trabajo asignado
RC1	Responsabilidades del cargo	77%	23%	La mayoría del personal docente informa no limitarse a desarrollar solo sus funciones sino que el compromiso y la responsabilidad de su cargo es mayor.
RC2		45%	55%	Relacionado con el punto anterior el docente tiene más responsabilidades que las asignadas
DE1	Demandas emocionales	38%	62%	El personal afirma no experimentar emociones negativas en la realización de sus funciones
DE2		41%	59%	Con respecto a lo anterior no se ocultan las emociones en el desempeño laboral.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los resultados del proyecto.

Tabla 8.  
Resultados encontrados en la dimensión Condiciones del medio ambiente de trabajo

DIMENSIÓN: CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO				
Convención	Categoría	Riesgo alto	Riesgo bajo	Análisis con valores absolutos
AF1	Aspectos físicos de la tarea	60%	40%	Los docentes consideran no contar con un espacio físico adecuado para la realización de sus tareas.
AF2		74%	26%	El ruido, la iluminación y la ventilación del lugar de trabajo son condiciones que no le permiten realizar de manera efectiva las funciones.
S1	Saneamiento	49%	51%	Es muy significativo que el 49% de la población encuestada considera que la sanidad de su espacio de trabajo no contribuye a su bienestar.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los resultados del proyecto.

Tabla 9.  
Resultados encontrados en la dimensión Jornada Laboral

DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL				
Convención	Categoría	Riesgo alto	Riesgo bajo	Análisis con valores absolutos
DJ1	Duración de la jornada laboral	72%	28%	La mayoría de los docentes afirma que no existe correspondencia entre las horas laboradas y las horas de descanso.
DJ2		74%	26%	Se corrobora lo anterior puesto que el 74% de los docentes expresan que no es suficiente la jornada laboral ordinaria para el cumplimiento de actividades.
PA1	Pausas Activas	94%	6%	El 94% de los docentes no utiliza el programa de pausas activas en la jornada laboral cotidiana
PA2		77%	23%	Se corrobora el punto anterior, con relación a que en el trabajo no es posible tomar pausas activas para descansar.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los resultados del proyecto

### Conclusiones y alternativas de intervención

Luego de analizar e identificar los riesgos psicosociales en docencia universitaria, se encontró que: Con relación a la gestión organizacional, las categorías de servicios de bienestar social y estrategias de manejo del cambio, son las que presentan el más alto riesgo lo que implica la necesidad de propiciar mayores espacios de divulgación de los programas de bienestar universitario, para difundir los servicios que se prestan a docentes y en general toda la información que se requiere para una mejor calidad de vida laboral, que lleve a generar nuevos programas adecuados a las necesidades de los educadores; en la categoría de manejo del cambio, se requiere poner en marcha la autogestión frente a las políticas de entrenamiento y capacitación

de nuevas tecnologías y métodos de trabajo con las que cuenta la institución. En lo referente a las características de la organización del trabajo, se observa que la mayoría de los docentes perciben como insuficiente el tiempo disponible para la realización de tareas, limitando por ende el número de pausas activas lo que ocasiona impactos negativos en la salud física y mental del docente y la posible aparición de patologías derivadas del estrés laboral como el síndrome de Burnout.

Sobre las características del grupo social de trabajo los docentes perciben pocos espacios de interacción con sus compañeros lo cual evidencia la necesidad de apertura de diálogos periódicos en la comunidad académica para propiciar mayor participación en la toma de decisiones y lograr de este modo una efectiva cohesión al interior de los equipos de trabajo en las

diferentes facultades, lo que conlleva al cumplimiento de metas comunes en la institución universitaria. Con relación a la categoría de interfase persona tarea, la mayoría de docentes expresa no tener el suficiente reconocimiento de las labores que compensen los esfuerzos realizados para el cumplimiento de labores de docencia, investigación y proyección social; en este sentido surge la necesidad de generar espacios de reflexión y diálogo entre directivos y docentes para lograr la unificación de criterios de compensación.

En lo referido a las condiciones de la tarea y del medio ambiente laboral, dados los compromisos y responsabilidades en la labor docente, una gran mayoría considera que no están proporcionados los espacios de trabajo adecuados para la concentración y desarrollo de funciones. Se deben buscar o propiciar otros espacios alternativos para la realización de las tareas como: salas de estudio, espacios libres, biblioteca, aulas libres en horarios especiales o propiciar otros lugares institucionales especiales para aquellas tareas que requieren de una mayor concentración.

Finalmente, con respecto a la jornada laboral, la mayoría de docentes desconoce y por ende no ejecuta pausas activas durante el trabajo y no tiene una organización del tiempo que propicie su descanso. Se deben por ende plantear estrategias de autogestión y autodominio en la cotidianidad que permitan realizar una efectiva planeación de las tareas vs el tiempo disponible, considerando los espacios de descanso cognoscitivo como elementos fundamentales para el bienestar y la salud mental.

### Discusión

La salud mental de los docentes universitarios y su relación con diversidad de características organizacionales se convierten en un problema actual que deben considerar tanto las autoridades educativas como las de salud en los diversos países, para la implementación de estrategias de apoyo a nivel individual, grupal y organizacional; con la finalidad de que se dé una adecuada interacción entre las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones psicológicas y orgánicas del educador universitario (León, Matsui, Aranda, & León, 2008). De este modo, la identificación de riesgos psicosociales puede coadyuvar a disminuir la incidencia y prevalencia del síndrome de burnout en docentes universitarios, reduciendo las serias consecuencias que dicho síndrome entraña, tanto para el individuo como para la organización que lo padecen.

Según lo expresado podría decirse que el docente universitario sufre afectaciones en su salud derivadas a raíz de su trabajo en razón del entorno psicosocial que lo rodea y es por ello que la aplicación de la norma se hace imprescindible si lo que se desea es propiciar ambientes de trabajo que procuren por el bienestar y la satisfacción de los empleados en pro de la organización. En este sentido, se requiere crear conciencia de una cultura de prevención en la que se desarrollen nuevas actitudes al interior de la organización y adoptar nuevas conductas individuales y colectivas como el autodominio, autocontrol, aprovechamiento de recursos y conciencia de vivir mejor con una actitud responsable y de respeto por la vida y el entorno sociocultural. Es necesario entonces, realizar en las instituciones universitarias, una detección precoz de las situaciones que conducen al estrés docente, teniendo como base tanto las características de personalidad como la situación sociodemográfica que rodea a cada docente, es decir, evaluar los riesgos psicosociales extralaborales e individuales a los que se encuentran expuestos y que repercuten en su desempeño laboral.

Se hace necesario estudiar la temática desde los otros elementos que componen el riesgo psicosocial, es decir desde un nivel extralaboral e individual para con ello lograr una comprensión global del fenómeno que facilite su prevención y el mejoramiento de las condiciones de vida de los empleados.

### Referencias

- 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*. España: Universidad Autónoma de Barcelona. pp. 1-18. Recuperado de: [http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas\\_psicologia/html/revistas\\_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf](http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf)
- Blanch, J.M. (2009). *El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Caballano, A. (2012). *Gestión empresarial: estrés laboral*. Recuperado de: [http://www.caballano.com/estres\\_laboral.htm](http://www.caballano.com/estres_laboral.htm)
- Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., & Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12 (21), 142-157.
- Cuenca, R. (2004). *Concepto de riesgos psicosociales*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actua-

- lización de "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas". Madrid, 10 de diciembre de 2002. Recuperado de: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/web/web-0009.pdf>
- Flores, M. de A., Aldrete, M.G., Preciado, M de L., Pando, M., & León, S.G. (2012). Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. *Revista de educación y desarrollo*, 20, 45-52.
- León, S.G, Matsui, O.J., Aranda, C., & León, M.C. (2008). Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de educación básica del Estado de Jalisco. *Memorias Segundo Foro de las Américas en investigación sobre: factores psicosociales, Estrés y Salud mental en el trabajo. Concepción y perspectiva local de un fenómeno global*. 5 de agosto del 2008. Recuperado de: <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/carteles/cortes-matsui-et-al.pdf>
- Mejía, A. L., Garrido, J., & Peralta, M.C. (2008). El Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial: efectos psicológicos colaterales de la empresarialización de universidades y hospitales en distintas regiones de Colombia. *Memorias del I Seminario Nacional de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo. Perspectivas y desafíos disciplinares y profesionales*. Realizado en la Universidad del Valle (Octubre 2009) Recuperado de: [http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/informe\\_capitalismo.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/informe_capitalismo.pdf)
- Ministerio de la Protección Social Colombiano (2008). *Resolución 2646 de julio de 2008*, Recuperado de: [http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040\\_Res2646%202008.pdf](http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.pdf)
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. (402 p). Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>.
- Osorio Escobar, M.P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosocial: qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2 (1), 74-79.
- Peiró, J.M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 179-186.