

Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud.

Working conditions, satisfaction, job demands and adverse health effects among university faculty.

Claudia Sánchez López¹ & Susana Martínez Alcántara²

Resumen

El objetivo de este trabajo fue identificar las exigencias que demanda el trabajo a los académicos de tiempo completo en la Universidad Nacional Autónoma de México y que tienen la opción de participar en los programas de estímulos económicos, así como su asociación con los daños a la salud física y mental, durante el 2012. La investigación fue de tipo observacional y transversal, en una muestra por conveniencia de 95 académicos. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico para recabar información demográfica, condiciones del trabajo, exigencias, implicaciones de participar en programas de estímulos económicos y daños a la salud. Los datos se analizaron con el programa JMP8; controlando edad, género y antigüedad; estableciendo el nivel de significancia en $p < 0.05$. La presencia femenina fue de 54% y la media de edad de 53.2 años. De 63% que participa en programas de estímulos, 50% considera que sus tareas NO tienen mayor calidad y 30% que sacrifica su trabajo en equipo. A esta muestra el trabajo les resulta satisfactorio pues les permite desarrollar habilidades y ampliar sus conocimientos. Las principales exigencias fueron cubrir cuotas de producción (77%) y realizar trabajos pendientes en días de descanso (71%). Hubo al menos tres padecimientos por académico cuya prevalencia la encabezaron: el estrés (38%), trastornos del sueño (35%) y ansiedad (34%). Las exigencias que se asumen para conseguir los estímulos se asociaron con los daños y lo mismo sucedió en quienes no participan pero sí están asumiendo una gran carga de trabajo para alcanzarlos.

Palabras clave: académicos, estímulos, consecuencias, daños, salud.

Abstract

The aim of this research project was to identify the job demands of fulltime academic faculty at the Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) who had been offered participation in an economic incentive program, and their association with adverse physical and mental health in 2012. A cross-sectional observational study was conducted in a convenience sample of 95 faculty members. A survey questionnaire was used to obtain information on demographic information, work conditions, job demands, implications of participating in the incentive program, and adverse health effects. The data were analyzed using JMP8 software, and controlling for age, gender and seniority; a p-value less than or equal to 0.05 was regarded as statistically significant. Overall, 54% of the sample were women, with a mean age of 53.2 years. Sixty-three percent of respondents participated in the economic incentive program; of these, 50% considered the quality of their work had not improved, and another 30% felt it limited their participation in team work. Overall, they felt their work was satisfactory because it allows them to further develop their skills and knowledge. The main job demands were to meet productivity objectives (77%) and to have to work on non-work days (71%). Three adverse health effects were identified: distress (38%), sleep disorders (35%), and anxiety (34%). The demands related to achieving the economic incentive were associated with self-reported adverse health effects. A similar association was found among participants not in the economic incentive program, but with a large work load.

Keywords: faculty, incentives, consequences, harm, health.

¹Maestra en Ciencias en Salud de los Trabajadores. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (UAM-X). clausanlo@yahoo.com.mx

²Profesora-Investigadora de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. Responsable del proyecto. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (UAM-X). División de Ciencias Biológicas y de la Salud. smartin@correo.xoc.uam.mx

Introducción

En los últimos años, los profesores universitarios de escuelas públicas en México están sometidos con mayor frecuencia al estrés laboral, mismo que se ha asociado con el incremento de las exigencias laborales que tienen que ser asumidas con la finalidad de mejorar el salario. Uno de los motivos es la participación en diversos programas de becas y estímulos económicos (Rodríguez & Urquidí, 2010 y Martínez, Méndez & Murata, 2011), lo que ha impactado negativamente sobre la calidad del trabajo así como en la relación entre los docentes. Paralelo a lo anterior, la matrícula estudiantil incrementa en contraste a la disminución de la planta laboral. Este conjunto de hechos responden a las políticas laborales, de corte neoliberal, que racionalizan recursos económicos e instrumentales a los trabajadores, con la consecuencia de afectar su salud física y mental.

La caída del petróleo, hacia fines de 1980, determinó el que organismos internacionales incrementaran sus mercados en países proveedores de materias primas, a los que se *persuadió* para que ingresaran a un intercambio sostenido provocando el empobrecimiento regional. Esta presión externa obligó a México entre otras cosas, a instituir exigencias al medio educativo y científico (Lastra & Herrera, 2008) de acuerdo a los intereses de cada organización con la que tiene vínculos, es decir: la UNESCO y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), exigieron la demostración de la productividad científico-académica (Comas & Domínguez, 2004); la CEPAL y a la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), la eficiencia, efectividad y evaluaciones externas e internas; la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) entrega de cuentas y evaluaciones por desempeño; el Banco Mundial (MB), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), decidieron disminuir el gasto público, instituir estímulos relacionados con la evaluación (ajenos al salario) y promover la competencia entre universidades para obtener financiamientos (Izquierdo, 1998).

La fuga de *cerebros* de México al extranjero, en la búsqueda de empleo y apoyo para las investigaciones, congregó a científicos mexicanos y al Estado para crear instancias que motivaran, a través de programas, como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), la permanencia en el país de gente preparada que siguiera formándose. Actualmente, los concursos mejoran el sueldo únicamente de quienes tienen estudios de

posgrado, favoreciendo la profesionalización (Comas & Lastra, 2010); eliminan contendientes e instauran la variabilidad del salario académico.

Durante los gobiernos de Miguel De la Madrid (1982-1988) y Carlos Salinas (1988-1994) los premios sirvieron para dosificar los recursos, coartar la investigación universitaria y detener el apoyo social al resto del país; hechos que explican cómo los profesores han tenido que acceder y permanecer en los programas bajo difíciles condiciones. Por ejemplo, incorporarse al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), instituido en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), exige multiplicar las labores y difundir la cultura como si se tratara de elevar la producción de cualquier empresa (Gallardo & Quintanar, 2008), a cambio de incrementos temporales.

Aunque los estímulos económicos motivan económicamente, también favorecen el acopio de puntajes que sacrifican la calidad en las actividades (Backhoff & Cordero, 2002), promueven la competencia entre compañeros, debilitan el conocimiento (Comas, 2003) y bloquean al sindicato, en acuerdos salariales y en la promoción de trabajos colectivos (Heras, 2005).

Todos los programas tienen la consigna de a) repartir lo menos posible, b) promover la relación entre Estado e instituciones universitarias, y c) entre éstas y el personal académico a quien pretende controlar (Díaz, 2004), al igual que a su producción. Propician la división del gremio y la disolución de garantías individuales y laborales, incluyendo el pensamiento libre. Lo único que cambia son los lineamientos y sus denominaciones. La vida laboralmente hablando cambia, la fuga de cerebros continua y los profesores se enferman mayormente por diversos motivos, ligados al trabajo que realizan.

Las complejas actividades docentes –cuyo producto final es simbólico– están conformadas de conocimientos, valores, sentimientos y estética que emplean (De la Garza, 2006) los profesores como medios de trabajo, con la finalidad de generar en el alumno pensamientos estructurados y creativos. Actividades subordinadas también a la lógica mercantilista, que los expone a sufrir padecimientos derivados de la organización y división de las tareas, mismas que determinan las formas, las cantidades y los ritmos productivos.

Ser académicos(as) en una universidad exige actualización continua, asumir múltiples tareas e intensificar los ritmos de trabajo para producir más; actividades que rebasando la docencia misma, deben

acatarse para alcanzar un salario decoroso y conservar el empleo, aunque les ocasiona dolores de cabeza, musculares o trastornos del sueño. Si a esto se le añade que la carga mental les origina fatiga psíquica o distrés, se hace evidente el impacto sobre la calidad de vida de los docentes (Organización Mundial de la Salud - OMS & Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1995).

Académicos de la UNAM atraviesan por una situación similar en tanto para mejorar el salario participan en programas de estímulos económicos; además estos docentes no habían sido estudiados desde un enfoque que partiera de la salud y su relación con dichos estímulos. Por ello, el objetivo de este trabajo fue identificar las exigencias que demanda el trabajo a los profesores de tiempo completo de la Universidad Nacional Autónoma de México y que opten por participar en los programas de estímulos económicos, así como su asociación con los daños a la salud física y mental, durante el 2012.

Metodología

La investigación fue observacional y transversal, en una muestra por conveniencia de 95 académicos (de 326), pertenecientes a la Facultad de Psicología y Economía de la UNAM, situada en la Ciudad de México. Se entrevistó a un informante clave para que diera cuenta del proceso de trabajo. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico para recabar información demográfica, del contenido cualitativo del trabajo, exigencias clasificadas de acuerdo a la propuesta de Noriega (1993), pero que tienen que ver con las actividades académicas como la extensión de la jornada, trabajar a presión para entregar calificaciones, artículos, reportes e informes; brindar servicio a la comunidad; el continuo uso de la voz y permanecer sentados o de pie para dar clase. Se indagó sobre la participación en los programas de estímulos económicos y las implicaciones que pudieran tener sobre el trabajo y la vida de relación. Se exploraron daños a la salud, tales como: distrés, ansiedad, depresión (Daza, Novy, Stanley & Averill, 2002), trastornos músculo-esquelético, del sueño y digestivo; disfonía y fatiga (Barrientos, Martínez & Méndez, 2004), lumbalgia, cefalea tensional, fatiga neurovisual y se recuperaron testimonios de los participantes. Los datos se analizaron con el programa JMP8 de SAS Institute; controlando edad, género y antigüedad; estableciendo el nivel de significancia en $p < 0.05$ y el Intervalo de Confianza al 95%.

Los criterios de inclusión determinaron que debían participar sólo profesores de tiempo completo; que pertenecieran a la Facultad de Psicología o Economía y que firmaran un consentimiento informado.

Resultados

De los 95 participantes hubo mayor presencia femenina (54%), una media de edad de 53.2 años y una destacada cantidad (83%) de docentes con maestría o doctorado. El 60% fueron profesores e investigadores asociados y titulares. Aunque la media de horas dedicadas a la docencia se instaló en las 16 horas por semana, 54% de los estudiados, labora más de 40 horas semanales. El 63% ha trabajado para la UNAM por más de 24 años y permanecido en su puesto actual más de 20 (40%).

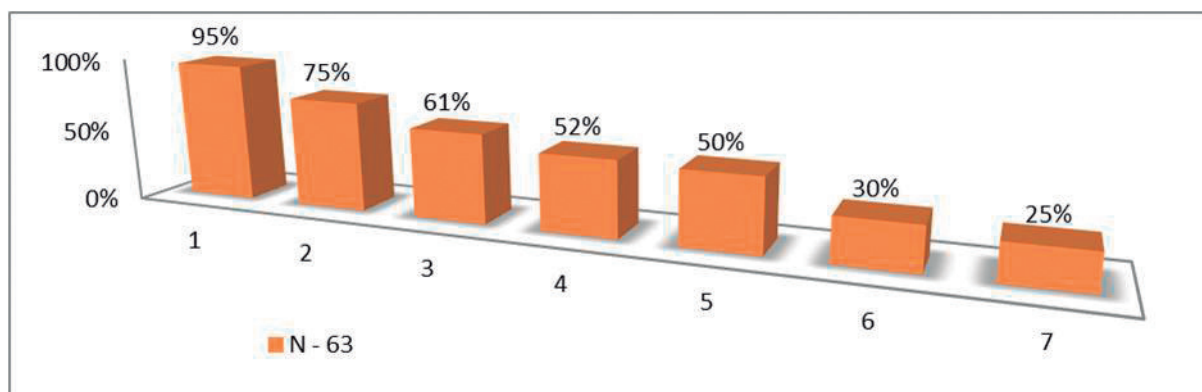
El 66% participa en los programas de estímulos, de los cuales 95% menciona que sus condiciones de vida han mejorado y puede disfrutar de estabilidad económica a raíz de su ingreso (75%), sin embargo, más de la mitad reconoce que las gestiones administrativas le restan tiempo a la enseñanza (52%). Mientras que consecuencias como el sacrificio del trabajo en equipo y el deterioro de la vida familiar y social, en su condición de situación negativa, ocupan un lugar importante dentro de estas consecuencias (Figura N° 1).

En relación con el contenido cualitativo del trabajo, 98% de profesores manifestó que su labor les permite adquirir nuevos conocimientos y conservan interés sobre la misma (97%) ya que pueden desarrollar sus habilidades (96%). Sin embargo, 4 de cada 10 preferirían que sus hijos se dedicaran a otra actividad y 37% manifestó falta de reconocimiento por parte de sus jefes.

De acuerdo a las exigencias laborales, deben cubrir un determinado número de cursos, talleres, clases, artículos y conferencias (77%), realizar trabajos pendientes en horas y días de descanso o vacaciones (71%), permanecer sentados la mayor parte del tiempo (69%) y laborar más de 40 horas semanales (54%) (Tabla N° 1).

En cuanto al perfil de daño, hubo casi tres trastornos por cada docente, encabezados por el distrés (38%), seguido del trastorno del sueño (35%), ansiedad (34%), disfonía (28%) y una cuarta parte manifestó trastorno músculo esquelético, fatiga y lumbalgia (Figura N° 2).

Figura N° 1. Implicaciones derivadas de la participación en los programas de estímulos académicos en docentes



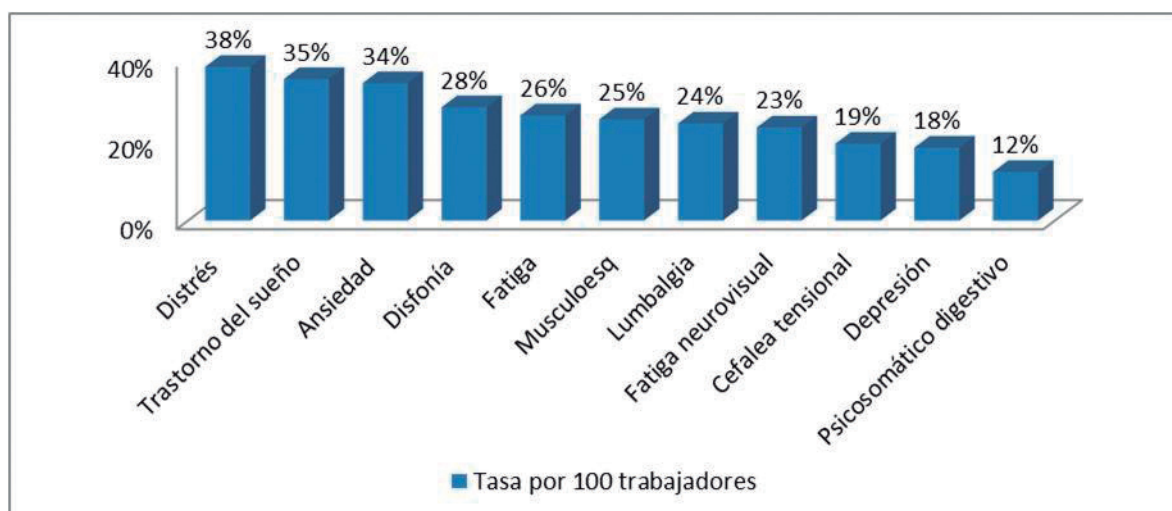
1. Ha mejorado sus condiciones de vida. 2. Disfruta de estabilidad económica a raíz de su ingreso. 3. Ha sistematizado su producción. 4. Realiza gestiones administrativas que le restan tiempo a su labor docente. 5. Más calidad en sus tareas. 6. Sacrifica el trabajo en equipo. 7. Ha visto un deterioro en su vida familiar y social
Fuente: Encuesta Individual, 2012

Tabla N° 1. Exigencias laborales a las que se ven sometidos los académicos

Demandas	N	Sí	%
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	95	73	77
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	95	67	71
Permanecer sentado la mayor parte del tiempo	91	63	69
Una jornada mayor a 40 horas	95	51	54
Estar fijo en su lugar de trabajo	95	49	52
Tener un estricto control de calidad	95	36	38
Permanecer de pie para trabajar	91	28	31
Tiene que torcer o mantener tensas las muñecas para trabajar	93	27	29
Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe	95	14	15

Fuente: Encuesta Individual, 2012

Figura N° 2. Prevalencia de trastornos en docentes universitarios



Fuente: Encuesta Individual, 2012

Perfil de daño asociado con el concurso en los programas económicos

La participación en el PRIDE o pertenecer al SNI como tal, no se asoció con ningún daño en la salud, lo que da cuenta de la condición benéfica que han alcanzado. Sin embargo, al analizar el incremento de las gestiones administrativas, como una consecuencia de pertenecer a dichos programas, resulta significativa con la cefalea tensional ($p < 0.04$), que está presente tres veces más (RP 3) en comparación a quienes no las llevan a cabo.

Distribución de daños con relación al contenido cualitativo del trabajo

En general el trabajo que realizan los profesores en esta universidad es considerado satisfactorio, pero el que los docentes prefieran que sus hijos ejerzan otra actividad, se asoció con sintomatología depresiva ($p < 0.05$), con

una prevalencia duplicada para quienes se manifestaron positivamente. La Tabla N° 2, muestra como la falta de reconocimiento por parte de sus superiores (37% lo refirieron) también se asoció significativamente con trastornos de carácter psicológico.

Prevalencias de daños y su asociación con las exigencias laborales

Los trastornos encontrados en esta población tienen correspondencia con varias de las exigencias. Quienes tienen jornadas mayores a las 40 horas semanales pueden presentar trastornos músculo-esqueléticos ($p < 0.0005$), como lumbalgias ($p < 0.02$) y fatiga ($p < 0.02$), entre otros daños (Tabla N° 3).

Permanecer sentados la mayor parte del tiempo, puede detonar el distrés ($p < 0.0001$), la fatiga ($p < 0.01$) o la ansiedad ($p < 0.008$), como puede observarse en la Tabla N° 4. Hay resultados que presentan asociación marginal, pero con prevalencia tres veces mayor.

Tabla N° 2. Daños a la salud asociados a la falta de apoyo por parte de los superiores en académicos

Daños*	Sin apoyo	Con apoyo	RP	ji	IC-95%
Trastorno del sueño	49	27	1.79	0.03	1.04 - 3.07
Distrés	51	30	1.72	0.03	1.03 - 2.87
Ansiedad	49	25	1.91	0.02	1.09 - 3.32
Depresión	31	10	3.03	0.01	1.23 - 7.48

*Tasa por 100 trabajadores. RP= Razón de Prevalencia. Valor de Ji cuadrada, ajustada por edad, género y antigüedad. I.C. Intervalo de Confianza al 95%

Fuente: Encuesta Individual UNAM, 2012

Tabla N° 3. La presencia de daños y el hecho de laborar más de 40 horas

Trastornos*	SÍ	NO	RP	JI	IC-95%
Músculo esquelético	39	9	4.3	0.0005	1.59 - 11.66
Fatiga	35	16	2.18	0.02	1.02 - 4.81
Lumbalgia	33	14	2.3	0.02	1.05 - 5.65
Fatiga neurovisual	31	14	2.2	0.03	0.98 - 5.36
Cefalea tensional	27	9	3	0.01	1.07 - 8.5
Psicodigestivo	22	2	11	0.01	1.27 - 70.6

*Tasa por 100 trabajadores. RP= Razón de Prevalencia. Valor de Ji, ajustada por género, edad y antigüedad
I.C. Intervalo de Confianza al 95%

Fuente: Encuesta Individual UNAM, 2012

Tabla N° 4. La presencia de daños y el hecho de permanecer sentado la mayor parte del tiempo

Trastornos*	SÍ	NO	RP	JI	IC-95%
Distrés	51	11	4.63	0.0001	1.58 - 14.21
Ansiedad	41	14	2.92	0.008	1.11 - 7.49
Fatiga	33	11	3	0.01	1.01 - 9.58
Músculo-esquelético	32	11	2.90	0.02	0.95 - 9.16
Cefalea tensional	25	7	3.57	0.03	0.87 - 14.43

*Tasa por 100 trabajadores. RP= Razón de Prevalencia. Valor de Ji ajustada por género, edad y antigüedad
I.C. Intervalo de Confianza al 95%

Fuente: Encuesta Individual UNAM, 2012

La manifestación de ciertos trastornos en relación a la presencia del distrés, como lo muestra la Tabla N° 5, señala que la cefalea duplicó su prevalencia y la ansiedad la cuadruplicó; la depresión presenta también cifras elevadas (RP 8.57), cuyo valor de Ji cuadrada es muy significativo.

El promedio de edad (53 años) y de antigüedad como docentes (más de 24 años), describe dos fenómenos asociados: la estabilidad laboral y la incertidumbre que genera el hecho de que una vez que dejen de pertenecer a la planta laboral de la UNAM, los beneficios sean insuficientes, puesto que la participación en los programas, llega a constituir 65% del salario. Dos testimonios de profesores dan cuenta de esta realidad:

Debería depender menos el aumento salarial de los programas de estímulo, porque tanto las finanzas como las políticas del país no son congruentes. ...Hacienda no libera más recursos...la gente no se jubila porque pierde el PRIDE o el SNI y se van con sueldo base, entonces el porcentaje que se pierde es mucho porque se gana más a través de los programas que con el salario. Informante clave, abril 2012.

Yo tengo 48 años y sufro de una enfermedad degenerativa. Tengo casa propia, pero es por herencia, de lo contrario no sé si tendría casa. Trabajo por asignatura en la UNAM y por horas en otras instituciones. No me había percatado de las condiciones en las que vivo, ni de las exigencias a las que estoy sometido, si no fuera por mi otro trabajo, con lo que gano aquí no sobreviviría. Encuesta 174.

Discusión

Para los académicos de este estudio, participar en los programas de estímulos, es una vía para mejorar sus

condiciones de vida (90%); fenómeno similar ocurre con los docentes de la UAM-Xochimilco (94%) (Martínez, Méndez & Murata, 2011). En contraste, en esta última institución señalaron que los programas demandan realizar demasiadas gestiones administrativas (72%) y sacrificar el trabajo en equipo (40%), en la UNAM, se identificó el incremento de las gestiones administrativas con 52%, condición que se asoció con la cefalea tensional ($p<0.04$) y 30% que percibe el sacrificio del trabajo en equipo presentó ansiedad ($p<0.01$).

Algunos docentes manifestaron su inconformidad relacionada con los parámetros con los que son evaluados y porque sean sus compañeros quienes califiquen:

A todos nos gusta que nos evalúen bien, cuando por alguna razón te va mal, se crea una fantasía, que a veces es real o es una mezcla de ambas: no pues es que, ya la traen contra mí, o es que no a todos les aplican las mismas reglas, y eso es cierto. Yo no veo que aquél haga más que yo y entonces surgen las comparaciones porque estos programas tienen reglas que no son claras. Informante clave, 2012; CU, UNAM.

En general la población de la UNAM, consideró a las condiciones laborales positivamente y reconoce que la institución ofrece la posibilidad de crecer en el ámbito personal y profesional, además de que: *trabajar en una institución que anteriormente había sido su alma mater, representa un privilegio.* Anónimo, 2012; CU, UNAM.

Poner uno las cosas en su justo nivel, porque... cada semestre nos hacen evaluaciones los estudiantes, yo recibo buenos comentarios, eso me hace sentir bien, estoy dirigiendo buenas tesis, de licenciatura quizás porque a lo mejor no puedo dar de maestría o de posgrado; como que empieza a poner uno las cosas en su justa dimensión...cuando logras...darte cuenta de

Tabla N° 5. La presencia del distrés y su relación con otros trastornos

Trastornos*	Con distrés	Sin distrés	RP	Ji	IC- 95%
Ansiedad	66	14	4.71	0.0001	2.39 - 9.46
Fatiga	60	7	8.57	0.0001	3.25 - 23.26
Del sueño	49	26	1.86	0.02	1.08 - 3.26
Depresión	37	7	5.28	0.0003	1.87 - 14.95
Músculo-esquelético	37	11	3.36	0.05	0.98 - 3.88
Cefalea tensional	31	12	2.58	0.02	1.11 - 6.09
Lumbalgia	37	17	2.17	0.03	1.05 - 4.38
Psicosomático digestivo	29	3	9.66	0.0005	1.92 - 35.6

*Tasa por 100 trabajadores. RP= Razón de Prevalencia. Valor de Ji ajustada por género, edad y antigüedad I.C. Intervalo de Confianza al 95%

Fuente: Encuesta Individual UNAM, 2012

cómo estás trabajando... como que logras compensar....
Informante clave, abril 2012; CU, UNAM.

Cuando se consideran las actividades como un sufrimiento por la ambigüedad de las indicaciones o por las fricciones laborales entre colegas y directivos, representa un factor más de presión y desgaste (Cornejo, 2008). En este estudio, un porcentaje de profesores (33%) percibió la falta de apoyo por parte de sus compañeros quienes no valoran su trabajo y otro grupo consideró que su trabajo no es importante para sus jefes (37%).

En cuanto a las exigencias laborales García, Ramos, Serrano, Sotelo, Flores & Reynoso (2009), en su investigación con 40 profesores, encontraron que la ansiedad se presentó en 38% de los participantes, debido a la falta de actividad física. Mientras que en este estudio, tal trastorno se asoció con: permanecer sentado la mayor parte del tiempo para trabajar ($p < 0.008$) y tensar o torcer las muñecas ($p < 0.03$), exigencias que en sí mismas son relevantes porque de manera indirecta pueden dar cuenta de la falta de actividad física.

Younghusband (2000) menciona que los 198 profesores canadienses de su estudio trabajan en promedio más de 50 horas semanales, mientras que en la presente investigación tener jornadas semanales mayores a las 40 horas la reportaron 54% y se asoció con la fatiga neurovisual ($p < 0.03$), cefalea tensional ($p < 0.03$), lumbalgia ($p < 0.02$), fatiga ($p < 0.02$), trastornos digestivos ($p < 0.002$) y músculo-esqueléticos ($p < 0.0005$); y el permanecer de pie durante la actividad laboral se vinculó con la lumbalgia ($p < 0.04$).

La ansiedad en los docentes de la UNAM, tiene una prevalencia de 34%, similar al porcentaje encontrado por García *et al* (2009), en su investigación en otra universidad pública mexicana, donde el trastorno se presentó en 38%. Ambos casos superan a lo que Cornejo (2008) encontró en docentes chilenos (25,7%).

En cuanto a la depresión, Mena (2010) informó un porcentaje menor (7,7%) en académicos españoles, comparado con 18% de la UNAM o de la UAM (19%) que resultan casi similar a lo que espera la OMS para la población mundial para el año 2020, sin embargo, estas cifras son superadas por 32% encontrado en el estudio de Cornejo (2008), lo que da cuenta de la importancia que está adquiriendo este trastorno.

Claro & Bedregal (2003) en un estudio con 139 docentes chilenos, reportaron que 59% de los participantes había experimentado dolor de cabeza; 55,9% disfonía y 39% fatiga. En la investigación de

Martínez, Méndez & Murata (2011) realizado en la UAM la migraña fue de 23%, mientras que en este trabajo alcanzó 15%. La disfonía en la UAM ocupó el segundo lugar del perfil de daño con 38% y en la UNAM alcanzó casi la tercera parte (28%).

En cuanto a la fatiga Younghusband (2000), encontró que 56% de los participantes se sentía fatigado todo el tiempo; en la UAM fue referida por un tercio de su población y en la UNAM por una cuarta parte (26%); otra similitud entre estas últimas instituciones es que la fatiga neurovisual en la UAM fue de 25% y la cefalea tensional de 24% mientras que en la UNAM se presentaron en 23% y 19%, respectivamente.

Younghusband (2000), también reportó que 34% de sus participantes tuvo problemas para conciliar el sueño; este trastorno en la población de la UNAM alcanzó 35% y en la UAM se presentó en 32%, mientras que una investigación con 86 docentes de una universidad de Guaymas Sonora (Camacho, Echeverría & Reynoso, 2010), refiere que 20% de los profesores manifestó no tener un sueño reparador y 22% dormía sólo por periodos.

Los trastornos músculo-esqueléticos en académicos de la UNAM, ocuparon 35% y los lumbares 24%, estos mismos problemas de salud estuvieron presentes en la población de la UAM en 38% y 26%, respectivamente; Claro & Bedregal (2003) por su parte, encontraron 50,8%, lo que hace suponer que los docentes chilenos realizan con mayor frecuencia, actividades que comprometen a la salud de la espalda baja.

El estrés laboral también es generado por permanecer más tiempo de la jornada laboral en el mismo lugar, de acuerdo al estudio realizado en el estado de Zulia con 193 profesores universitarios (González, 2008). Este trastorno también se presentó en la población UNAM, asociado al hecho de permanecer en el mismo lugar ($p < 0.04$), estar sentado la mayor parte del tiempo ($p < 0.0001$) y recibir órdenes confusas y poco claras por parte del jefe ($p < 0.0001$).

El distrés y su relación con otros padecimientos

Por ser el trastorno de mayor prevalencia en la población de este estudio, se decidió estudiar el papel que juega en la presencia de otros daños en la salud. Un estudio realizado por Matud, M. P., García & Matud, M. J. (2006) en las islas Canarias con 387 docentes de todos los niveles educativos, muestra que el estrés laboral que se relaciona con las emociones, puede manifestarse

a través de síntomas depresivos, ansiedad e insomnio, mientras que el estrés relacionado con factores generales se asocia a problemas gastrointestinales, calambres, palpitaciones, sofocos y vértigos.

Madrid (2012) estudió al distrés como desencadenante de daños a la salud en académicos universitarios y encontró que la ansiedad se presenta 4 veces más frecuente ($p < 0.0001$) entre quienes también reportaron la presencia de distrés. Un fenómeno similar sucedió con los trastornos del sueño presentes 4 veces ($p < 0.006$), la fatiga neurovisual 3 veces ($p < 0.004$) y la fatiga 1.94 ($p < 0.012$). En esta investigación quienes padecieron distrés manifestaron probabilidades incrementadas de padecer, por lo menos, ocho de los diez trastornos en estudio, lo que lo perfila como un mediador psicofisiológico importante, por ello, una vez identificado es necesario generar propuestas de intervención para amortiguar el peso que tiene en la presencia de otros daños y malestares de distinta naturaleza, como los reportados en este estudio.

Conclusiones

Se puede sostener que esta población en estos tiempos de precarización laboral, es hasta cierto punto privilegiada, puesto que un alto porcentaje posee contratación definitiva y continua. Así mismo goza de situaciones que le permiten expresarse sobre su trabajo de manera positiva, pues su labor le representa un reto donde puede seguir aprendiendo y crecer en el terreno personal y profesional; no obstante, se debe atender a los argumentos de académicos que se están manifestando en desacuerdo con el hecho de que sus hijos se dediquen a la docencia, quizá porque vislumbran el incremento incesante de las exigencias que tienen que enfrentar o porque las tareas universitarias están perdiendo para ellos su esencia.

En cuanto a la participación en los programas de estímulos económicos como tal, no está asociada al perfil de enfermedad, sin embargo, son las exigencias que demanda dicha participación la que afecta la salud del profesorado universitario, así como las demandas a las que se enfrentan quienes todavía no participan pero que se encuentran en la carrera académica.

Ante la exigencia de producir, publicar y obtener recursos para facilitar el trabajo de investigación y colateralmente aumentar el prestigio institucional, la participación en los programas gubernamentales y particulares de la UNAM, fortalecen el trabajo a destajo.

Esto ha quedado evidenciado a partir de la prolongación de la jornada laboral de trabajo y el tener que cubrir un conjunto de requerimientos, sin los cuales no es posible llevar a cabo la evaluación y, por tanto, se corre el riesgo de perder el estímulo y en muchas ocasiones hasta el reconocimiento profesional que, generalmente, se obtiene a través de un sobre esfuerzo, incluso hay quienes enfrentando estas exigencias potencializadas, se enferman tanto física como mentalmente.

Dentro de las exigencias laborales que demanda la participación en el PRIDE por ejemplo, destaca el tener que realizar gestiones administrativas, mismas que restan tiempo a las actividades académicas y que de acuerdo a este estudio triplica la probabilidad de padecer cefalea tensional. Algunos de los participantes que concursan en dichos programas aceptaron que sus tareas académicas y su producción científica tienen poca calidad, así mismo señalaron que el sacrificio del trabajo en equipo es un fenómeno que se está presentando como algo cotidiano, al igual que el deterioro de su vida fuera del trabajo.

Se pudo constatar que una tercera parte de la población presentó distrés, trastornos del sueño y disfonía, como los más relevantes. Daños que se relacionan con las exigencias que enfrentan los profesores de ser cada vez más productivos, en concordancia con las demandas impuestas por la situación socio-política y económica que ha adoptado nuestro país de acuerdo con los requerimientos de organismos internacionales, los cuales anteponen a la salud del trabajador la cantidad y, por tanto, el tiempo de trabajo, atacando el espíritu plural, abierto y de convivencia entre compañeros por la imposición de las nuevas reglas de juego, que al intentar homologar las características propias de cada área, evaluándolos bajo el mismo parámetro, fracciona a la comunidad docente, sobre todo cuando son ellos mismos quienes deben adjudicarse una calificación.

Esta población también exigida por los lineamientos institucionales en cuanto a la eficacia de sus labores y productos, se ve obligada a trabajar sujeta a su lugar de trabajo, realizando tareas cuidadas al detalle y de manera minuciosa, hechos que sobre estimulan al sistema nervioso central, generando problemas neurovisuales, cefalea tensional, trastornos del sueño y psicodigestivos.

El trabajo intelectual que realizan los académicos estudiados también incorpora el esfuerzo físico, comprometiendo al cuerpo a trabajar durante más de 40 horas a la semana incluso en días y horas de descanso. Ya sea sentados estudiando, preparando clases o de pie frente al grupo, el docente somete al cuerpo a posturas excesivas, por tanto, las consecuencias de esta

actividad y en estas condiciones son trastornos músculo-esqueléticos y lumbares; además, al invertir el tiempo destinado al descanso para realizar tareas pendientes y alcanzar la meta de producción, someten al cuerpo a trabajos sostenidos por largos periodos de tiempo, cuyas consecuencias además de los problemas orgánicos son el distrés, ansiedad y la fatiga.

Finalmente, la ambiciosa demanda productiva a nivel mundial y la escasez de recursos, ha permeado la autonomía de la universidad trayendo las mismas consecuencias que se padecen en otros ámbitos, tales como la inestabilidad laboral y la flexibilización de puestos. Lo anterior podría explicar el hecho de que la población estudiada a pesar de gozar de garantías contractuales, estos parabienes, sólo son para profesores que tienen más tiempo en la institución, sin embargo, a pesar de tener la antigüedad y edad suficiente como para jubilarse no lo hacen porque fuera de la UNAM, se pierden todos los beneficios.

Recomendaciones

De acuerdo con la prevalencia importante que presentan los daños en la salud (como el distrés) y las

exigencias a las que se ve sometida esta población en lo particular, para lograr cambios sustantivos deben participar tanto la institución como las autoridades y los académicos de cada Facultad, de tal manera que los ajustes se hagan a nivel macro y se decanten en acciones directas que brinden beneficios a los docentes, intervenciones específicas que deberán ser diseñadas para solucionar los conflictos actuales y propios de esta población estudiada.

Para Parkes (2001) y OIT (2012), las acciones deben realizarse a tres niveles, es decir, una intervención primaria dirigida a las organizaciones laborales con el fin de reducir o modificar, las exposiciones a las demandas de trabajo; una intervención secundaria con el objeto de brindar técnicas individuales que ayuden a enfrentar la exposición a los excesivos requerimientos y una intervención terciaria que minimice las consecuencias físicas y psicológicas, en este caso los daños a la salud de los académicos afectados, brindándoles tratamientos adecuados, ya sean médicos o psicológicos, según sea el caso.

Referencias Bibliográficas

- Barrientos, T., Martínez, S. & Méndez, I. (2004). Validez del constructo, confiabilidad y punto de corte de la prueba de síntomas subjetivos de fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46(006), 516-523.
- Backhoff, E. & Cordero, G. (2002). Problemas Metodológicos en la evaluación del desempeño académico asociado a los programas de estímulos. *Revista de la Educación Superior*, 3(123), 5-20.
- Camacho, R., Echeverría, C. & Reynoso, E. (2010). Estilos de vida y riesgos en la salud de trabajadores universitarios. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 2(1), 91-103.
- Claro, T. & Bedregal, P. (2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto; Santiago de Chile. *Rev. Méd. Chile*, 131, 159-167.
- Comas, O. (2003). *Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos durante el periodo de la modernización educativa*. El caso UAM. México: Ed. Anuies.
- Comas, O. & Domínguez, H. (2004). Los programas de estímulos como política de modernización de la educación superior mexicana. *Iztapalapa*, 56(25), 59-103.
- Comas, O. & Lastra, R. (2010). Institucionalización y programas de estímulo económico a profesores universitarios en México: un análisis por intersticios. *Revista de la Educación Superior*, 39(155), 81-97.
- Cornejo, R. (2008). Salud laboral docente: entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos. Santiago de Chile. *Revista Docencia*, 35, 35-54.
- Daza, P., Novy, D., Stanley, M. & Averill, P. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale-21: Spanish Translation and Validation with Hispanic

- Sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 24(3), 195-205.
- De la Garza, E. (2006). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza (Coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 7-22). Barcelona: Anthropos y UAM.
- Díaz, A. (2004). La evaluación universitaria en el contexto del pensamiento neoliberal. En Universidad de Santiago de Compostela. Fírgoa Universidade Pública (Ed.). Recuperado de <http://firgoa.usc.es/drupal/node/11056>
- Gallardo, A. & Quintanar, K. (2008). La flexibilidad del trabajo académico. Problemática en la universidad pública. *Revista Administración y Organización*, 9(17), 55-65.
- García, C., Ramos, D., Serrano, D., Sotelo, M., Flores, L. & Reynoso, L. (2009). Estilos de vida y riesgos en la salud de profesores universitarios: un estudio descriptivo. *Psicología y salud*, 19(1), 141-149.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*, edición 4-año3. Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/450/1111>
- Heras, L. (2005). La política de educación superior en México. Los programas de estímulos a profesores e investigadores. *EDUCERE*, 9(29), 207-215.
- Izquierdo, M. (1998). Políticas y experiencias de evaluación de académicos. *Biblat-Revista: Universidad Colección pedagógica universitaria*. Pedagógica Nacional, 30. Recuperado de <http://biblat.unam.mx/es/revista/coleccionpedagogicauniversitaria/articulo/politicas-y-experiencias-de-evaluacion-de-academicos>
- Lastra, R. & Herrera, D. (2008). Trazos de método para detectar los rasgos institucionales en académicos de universidades públicas mexicanas ante los estímulos federales. *Universidades*, 58(38), 55-68.
- Madrid, C. (2012). *Estilos de afrontamiento, distrés y daños a la salud en docentes universitarios*. (Idónea Comunicación de Resultados para obtener el grado de Maestro en Ciencias en Salud de los Trabajadores). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Martínez, S., Méndez, R. & Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de los docentes universitarios. *Reencuentro*, 61, 56-70.
- Matud, M. P., García, M. & Matud, M. J. (2006). Estrés y malestar en el profesorado. *International Journal of psychology and Psychological Therapy*, 6(1), 63-76.
- Mena, M. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo*. Departamentos de métodos de investigación y diagnóstico en educación. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/5531/1/18732434.pdf>
- Noriega, M. (1993). *Organización laboral, exigencias y enfermedad: Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington: Organización Panamericana de la Salud. (Serie PALTEX: Salud y Sociedad 2000, 3).
- Organización Mundial de la Salud / Organización Internacional del Trabajo. (1995). Salud laboral y prevención de riesgos laborales para el profesorado universitario. Recuperado de http://www.ugr.es/~mgallego/Prevencion_riesgos_laborales_PROFESORADO_UNIVERSITARIO.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Cuadernos del trabajo del participante. Ginebra: Autor.
- Parkes, K. (2001). *Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Rodríguez, R. & Urquidí, E. (2010). Distrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10, 1-21.
- Younghusband, L. (2000). *Teachers stress in one school District of Newfoundland and Labrador: a pilot study*. Recuperado de <http://www.mun.ca/educ/faculty/mwatch/fall00/younghusband.htm>

Fecha de recepción: 26 de noviembre de 2013

Fecha de aceptación: 15 de abril de 2014