

Riesgos psicosociales intralaborales en docentes de una universidad pública de Tabasco**Intra-occupational psychosocial risks in teachers of a public university in Tabasco****¹Pérez Alcázar Diana Isabel****¹Vicente Ruíz María Asunción****¹De la Cruz García Carmen****¹Fuentes Álvarez María Trinidad**¹Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.Correspondencia: dianaisabelpa@gmail.com**Resumen**

Introducción. El docente universitario de tiempo completo asume nuevas funciones como investigador, tutor, gestor, además de impartir docencia en pregrado y posgrado, en base a competencias, afronta cambios en los enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos. Las transformaciones que están ocurriendo, afectan las relaciones personales y las condiciones salariales, respaldadas por continuas evaluaciones, que ejercen influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y la salud física de los docentes del área de salud. **Objetivo.** Determinar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en docentes de Educación Superior de Ciencias de la Salud. **Método.** Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, observacional, de tipo de estudio descriptivo, transversal, muestra conformada por 42 docentes de la División Académica de Ciencias de la Salud de una universidad pública de Tabasco, México. Se utilizó el instrumento de factores de riesgo psicosociales intralaborales. **Resultados.** Los dominios y dimensiones intralaborales más afectados con riesgo psicosocial muy alto fueron: control sobre el trabajo, 57.1 % ($n= 24$), la dimensión participación y manejo del cambio 42.9% ($n= 18$). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 45.2% ($n=19$), características del liderazgo 38.1% ($n= 16$). Recompensa 38.1% ($n=16$), reconocimiento y compensación 40.5% ($n= 17$) y Demandas del trabajo 28.6% ($n= 12$), demandas ambientales y de esfuerzo físico 50.0% ($n=21$). **Conclusión.** Los docentes universitarios del área de salud presentan riesgo psicosocial alto debido a factores intralaborales, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo institucional, que repercute en la toma de decisiones, relacionada con las normas de las actividades académicas, la cantidad y el ritmo de trabajo, aunado a la falta de intervención en procesos de cambios en la institución que afecta la salud mental y el desempeño laboral. Son necesarias futuras intervenciones para disminuir los factores de riesgo psicosociales como el estrés, mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los docentes.

Palabras Claves: Factores de Riesgo, Psicosocial, Intralaboral, Docentes.

Abstract

Introduction. The full-time university teacher assumes new functions as a researcher, tutor, manager, in addition to teaching undergraduate and graduate, based on competencies, faces changes in pedagogical, technological and methodological approaches. The transformations that are taking place affect personal relationships and salary conditions, supported by continuous evaluations, which influence the working conditions, psychological well-being and physical health of teachers in the health area. **Objective.** To determine intra-labor psychosocial risk factors in Higher Education Health Sciences teachers. **Method.** Quantitative approach, non-experimental, observational design, descriptive, cross-sectional type of study, sample made up of 42 teachers from the Academic Division of Health Sciences of a public university in Tabasco, Mexico. The intra-occupational psychosocial risk factors instrument was used. **Results.** The intra-occupational domains and dimensions most affected with very high psychosocial risk were: control over work, 57.1% (n=24), the participation dimension and change management 42.9% (n=18). Leadership and social relations a work 45.2% (n=19), leadership characteristics 38.1% (n=16). Reward 38.1% (n=16), recognition and compensation 40.5% (n=17) and Work demands 28.6% (n=12), environmental demands and physical effort 50.0% (n=21). **Conclusion.** University teachers in the health area present high psychosocial risk due to intra-occupational factors, leadership and social relations in institutional work, which affects decision-making, related to the norms of academic activities, the amount and pace of work, coupled with the lack of intervention in processes of changes in the institution that affect mental health and job performance. Future interventions are necessary to reduce psychosocial risk factors such as stress, improve the work environment and the quality of life of teachers.

Key Words: Risk Factors, Psychosocial, Intra-work, Teachers.

Introducción

En la actualidad los docentes están rodeados de factores estresores de riesgo en la organización del trabajo, debido a la carga de actividades intralaborales y extralaborales, como el fortalecimiento de la calidad de la educación superior, el sistema de evaluación, acreditación de programas y certificación de los profesionales que, aunado a la suma de características personales, desencadena estrés con un desgaste psicológico, fisiológico, que repercute en la salud y bienestar.

En cuanto a los riesgos psicosociales, (Forastieri, 2016, pág. 13), citando a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), define estos riesgos como:

La interacción entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

Donde subraya el autor, “una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que suponen riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas” (p. 13), de allí la importancia de la identificación, control y prevención de estos riesgos, especialmente en la docencia universitaria, donde además de una actividad laboral está relacionado con el proceso formativo de profesionales universitarios, por lo que es necesario una interacción positiva, en los términos de (Forastieri, 2016, pág. 13), con la cual “cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo crea una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y la satisfacción, y mejora la salud”

Los factores de riesgo psicosociales laborales en instituciones educativas han sido estudiados en diversos contextos. Spencer, Silva, Mederos, Gutiérrez et al., en el 2018 realizaron una revisión

documental acerca del entorno laboral saludable en las instituciones educativas y los riesgos psicosociales de los docentes, con el objetivo de determinar la importancia de un entorno saludable en el lugar de trabajo docente, para mejorar la calidad de vida de las personas. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los docentes, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, motivación laboral, espíritu de trabajo, satisfacción en el trabajo y la calidad de vida (OPS, 2015).

En la educación superior los docentes universitarios de tiempo completo asumen nuevas funciones como investigador, tutor, gestor, además de impartir docencia en pregrado y posgrado, mismas que son evaluadas anualmente y en base a competencias, generando nuevas exigencias para asumir el rol docente y los retos de una educación con innovadoras perspectivas educativas, tecnológicas y metodológicas (Rojas y Rodríguez, 2010). Las transformaciones que están ocurriendo afectan las relaciones personales y las condiciones salariales, sustentadas por continuas evaluaciones internas a nivel institucional y externas por la secretaria de Educación Pública de México, que ejercen influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y la salud física de los docentes de educación superior.

Las investigaciones previas en España han sustentado que los trastornos de tipo psicosocial son la principal causa de pérdida de salud en los docentes (Cladellas y Castelló, 2011; Rojas y Rodríguez, 2011). Cladellas y Castelló (2011) afirman que la percepción del estado de salud y el estrés es el resultado de la exposición a un nivel alto de exigencias psicosociales, con pocos elementos de control y bajo apoyo social. Algunos estudios muestran que es pertinente comparar los riesgos psicosociales según el género (Bobbitt-Zeher, 2011). Debido a que existen actividades y ocupaciones asociadas con el género. Se reconoce que son las mujeres las que se hacen cargo de la mayor parte trabajo familiar y doméstico, lo que representa más esfuerzo de trabajo en general, la “doble jornada laboral” llamada doble presencia, que también debe abordarse desde la perspectiva de la prevención psicosocial.

Recientemente en México se publicó la Norma Oficial Mexicana-035-STPS, reglamentación emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable (Secretaria del Trabajo, 2018). Por ello, su estudio en el país es escaso, lo que constituye un vacío en el conocimiento acerca de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

Por lo anterior se establecieron la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales que presentan los docentes universitarios? ¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial presente en los docentes?

Objetivos

Objetivo General. Determinar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en los docentes universitarios del área de la salud.

Objetivos Específicos

1. Describir las variables sociodemográficas de los docentes del área de la salud.
2. Identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral en los docentes universitarios.
3. Clasificar el riesgo de acuerdo con los dominios y dimensiones psicosociales intralaborales en los docentes universitarios.
4. Comparar el nivel de los factores de riesgo psicosociales intralaborales por sexo.

Método

Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, observacional, de tipo descriptivo, transversal, muestra conformada por 42 docentes de la División Académica de Ciencias de la Salud. Se utilizó el instrumento de factores de riesgo psicosociales intralaborales.

Participantes

La población fueron 123 profesores de tiempo completo, la muestra estuvo conformada por 42 docentes universitarios de tiempo completo de una dependencia de Ciencias de la Salud de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, profesores de las Licenciaturas en Enfermería, Psicología, Nutrición, Medicina y Odontología. En la muestra predominaron las mujeres 81% ($n=34$) y 19% ($n=8$) hombres. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los criterios de inclusión fueron, profesores de tiempo completo, de base, de ciencias de la salud.

Instrumentos

En la recolección de los datos, se utilizaron dos instrumentos 1) el cuestionario de factores psicosociales intralaborales, forma A (ver tabla 1), conformado por 123 ítems elaborado por el Ministerio de protección social de Colombia, 2010 y 2) una cédula de datos sociodemográficos, con las características sociodemográficas de interés y ocupacionales (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda y número de personas a cargo) características ocupacionales, lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago.

Tabla 1

Descripción del instrumento cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A.

Dominios	Dimensiones	Números de ítems
1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74 y 75.
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 y 89.
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93 y 94.
	Relación con los colaboradores (subordinados)	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122 y 123.
2. Control sobre el Trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58 y 59.
	Capacitación	60, 61 y 62.
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50 y 51.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41 y 42.
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45 y 46.
3. Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12.
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113 y 114.
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43 y 47.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37 y 38.
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25 y 26.
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20 y 21.
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30 y 52.
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33 y 34.
4. Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104 y 105.
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100 y 101.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social, 2010.

La confiabilidad del instrumento se estimó con un alfa de Cronbach de 0.957, para un total de 123 ítems, valor aceptable para la validez de este.

Procedimientos

El proyecto de investigación fue autorizado por el comité de ética en investigación de la División Académica de Ciencias de la Salud. Se solicitó el permiso a las autoridades correspondientes de la institución para realizar el estudio. La recolección de la información se realizó de acuerdo al reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud Título Segundo, Capítulo 1 Artículo 13, 14 fracciones I, II, IV, V, 15, 16, 17 fracciones I, II, III y 20. El trabajo de campo para la recolección de datos se realizó en el periodo de 3 de junio a 30 de julio de 2019, los investigadores se presentaron en los cubículos de los profesores en sus respectivas salas y se procedió a explicar los

objetivos del estudio, el derecho del docente a decidir de manera voluntaria su participación, se solicitó el consentimiento informado a cada participante, después se realizó la recolección de datos de cada uno de ellos, por medio de una breve entrevista y los cuestionarios de autoreporte, una vez terminados se colocaban en sobres cerrados y se mantenían de manera confidencial por el equipo de investigación hasta su captura.

Los datos se procesaron mediante el programa SPSS, versión 22, en español. El análisis se realizó por medio de estadística descriptiva con frecuencias y porcentajes de cada variable categórica. Las variables numéricas se analizaron con medidas de tendencia central y dispersión. Se establecieron las categorías para determinar el nivel de riesgo psicosocial.

Resultados

La población participante fueron docentes de nutrición, cirujano dentista, médico cirujano y psicología y la mayoría de la licenciatura en enfermería 59.5% ($n=25$). En el perfil sociodemográfico de la muestra predominaron las mujeres 81.0% ($n=34$), la escolaridad con grado de maestría 57.1% ($n= 24$), con estado civil casados 57.1% ($n=24$), el 92.9% ($n=39$) cuenta con vivienda propia. Ver tabla 2.

Tabla 2

Variables sociodemográficas de los participantes

Variables de estudio	Características	<i>f</i>	%
Sexo	Femenino	34	81.0
	Masculino	8	19.0
	Total	42	100
Licenciatura	Enfermería	25	59.5
	Nutrición	6	14.3
	Medicina	6	14.3
	Psicología	3	7.1
	Odontología	2	4.8
	Total	42	100
Nivel de estudio	Maestría	24	57.1
	Doctorado	17	40.5
	Profesional completo	1	2.4
	Total	42	100
Estado civil	Casado	24	57.1
	Soltero	16	38.1
	Divorciado	1	2.4
	Viudo	1	2.4
	Total	42	100.0

Nota: *f*.- Frecuencia, %.-Porcentaje

(n=42)

De acuerdo con el cargo de los docentes de tiempo completo, reportaron la categoría de profesor investigador asociado 59.5% ($n=25$). El tipo de puesto que ocupan fue profesional, analista, técnico 81.0% ($n=34$), en cambio el 19.0% ($n=8$) son jefes y tiene personal a su cargo. La forma de contratación que tienen los profesores es de base 98.6% ($n=41$). El salario que predomina es fijo con 97.6% ($n=41$). El número de empleos que tiene el profesor solo tiene un trabajo el 64.3% ($n=27$) el resto 2 o más. Se observó que la mayoría de los docentes llevan laborando en la institución entre 3 años a 40 años. Las horas diarias de trabajo con un rango de 5 horas a 40 horas. Por otra parte,

reportaron dependientes económicamente del docente de 1 a 6 personas. Las horas a la semana destinadas a la función de docencia entre un mínimo de 0 y un máximo de 36 horas, tutoría de 0 a 15 horas, de gestión de 0 a 28 horas y de investigación de 0 a 20 horas.

El nivel de riesgo psicosocial intralaboral en los docentes universitarios, implicó las puntuaciones y con base en los criterios establecidos, se clasificó el nivel de riesgo en cada uno de los dominios estudiados, se encontró con mayor riesgo el control sobre el trabajo con nivel muy alto 57.1% ($n=24$), liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 45.2% ($n=19$); el dominio recompensa el 38.1% ($n=16$) presentaron el máximo nivel de riesgo y demandas del trabajo 28.6% ($n=12$) se encuentra en riesgo muy alto, ver tabla 3.

Tabla 3

Nivel de riesgo por dominios intralaborales

Dominios Intralaborales	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	11	26.2	4	9.5	4	9.5	4	9.5	19	45.2
Dominio Control sobre el Trabajo	5	11.9	4	9.5	4	9.5	5	11.9	24	57.1
Dominio Demandas del Trabajo	18	42.9	4	9.5	5	11.9	3	7.1	12	28.6
Dominio Recompensas	16	38.1	2	4.8	3	7.1	5	11.9	16	38.1

Nota: *f*.- Frecuencia

%.- Porcentaje

($n=42$)

La clasificación del riesgo de acuerdo con los dominios y dimensiones psicosociales intralaborales en los docentes universitarios permitió identificar los aspectos más afectados en los participantes en el estudio. Las demandas del trabajo en las dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico 50% ($n=21$), Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 38.1 % ($n=16$) y consistencia del rol

38.1% (n=16). En el dominio control sobre el trabajo en las dimensiones: participación y manejo del cambio 42% (n=18), claridad de rol 40.5% (n=18) y oportunidades para uso y desarrollo de habilidad y conocimiento 38.1% (n=16). En el dominio recompensas, la dimensión reconocimiento y compensación 40.5% (n=17) de los docentes. Por último, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, las dimensiones afectadas fueron características del liderazgo 38.1% (n=16) y relaciones sociales en el trabajo 31% (n=13), como se observa en la tabla 4.

Tabla 4

Dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosociales Intralaborales afectados

Nota: f.- Frecuencia % Porcentaje

(n=42)

Dominio	Dimensión	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
LyRST	Características del liderazgo	10	23.8	3	7.1	9	21.4	4	9.5	16	38.1
	Relaciones sociales en el trabajo	7	16.7	11	26.2	5	11.9	6	14.3	13	31.0
CST	Claridad de rol	10	23.8	1	2.4	5	11.9	9	21.4	17	40.5
	Participación y manejo del cambio	6	14.3	8	19.0	6	14.3	4	9.5	18	42.9
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidad y conocimiento	17	40.5	-	-	2	4.8	7	16.7	16	38.1
DT	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	6	14.3	7	16.7	2	4.8	6	14.3	21	50.0
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	6	14.3	7	16.7	8	19.0	5	11.9	16	38.1
	Consistencia del rol	11	26.2	3	7.1	8	19.0	4	9.5	16	38.1
R	Reconocimiento y compensación	13	31.0	6	14.3	4	9.5	2	4.8	17	40.5

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. – LyRST. Control sobre el Trabajo. - CST, Demandas del Trabajo. - DT, Recompensas. -R

Al comparar los factores de riesgo según el sexo, la proporción de docentes afectados por cada factor o dominio psicosocial en el trabajo se encontró en el dominio 1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, que en todas las dimensiones las mujeres percibieron mayor riesgo, la relación con los colaboradores o subordinados 76.5% (n=26), características del liderazgo 38.2% (n=13), relaciones sociales en el trabajo 32.4% (n=11) y retroalimentación en el desempeño 29.4% (n=10).

En el dominio 2 Control sobre el Trabajo, en las dimensiones participación y manejo del cambio los hombres presentaron alto riesgo con 50% ($n=4$) y en control y autonomía 12.5% ($n=1$). En las dimensiones restantes fueron las mujeres las más afectadas, claridad del rol 41.2% ($n=14$), las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos 38.2% ($n=13$), ver tabla 5.

El dominio 3 Demandas del Trabajo, las dimensiones más afectadas en las mujeres fueron demandas ambientales y de esfuerzo físico 52.9% ($n=18$), Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 41.2% ($n=14$), consistencia del rol 38.2% ($n=13$) y demandas en la jornada de trabajo 29.4% ($n=10$). En contraste, los participantes del sexo masculino las demandas emocionales y las demandas cuantitativas con 37.5% ($n=3$) respectivamente y demandas de carga mental 25% ($n=2$).

Con respecto al dominio 4, en las dimensiones reconocimiento 62.5% ($n=5$), así como recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 37.5% ($n=3$) afectan más a los hombres, como se observa en la tabla 6

.

Tabla 5

Riesgo psicosocial por dominios y dimensiones según sexo de los docentes

Dominios y Dimensión		D1D1		D1D2		D1D3		D1D4		D2D1		D2D2		D2D3		D2D4		D2D5	
Sexo		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Masculino	Riesgo Muy Alto	3	37,5	2	25,0	2	25,0	5	62,5	3	37,5	-	-	4	50,0	3	37,5	1	12,5
	Riesgo Alto	-	-	2	25,0	1	12,5	1	12,5	2	25,0	2	25,0	-	-	3	37,5	1	12,5
	Riesgo Medio	3	37,5	1	12,5	2	25,0	1	12,5	1	12,5	2	25,0	-	-	-	-	1	12,5
	Riesgo Bajo	1	12,5	2	25,0	1	12,5	-	-	1	12,5	-	-	3	37,5	-	-	4	50,0
	Sin Riesgo	1	12,5	1	12,5	2	25,0	1	12,5	1	12,5	4	50,0	1	12,5	2	25,0	1	12,5
	Total	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0
Femenino	Riesgo Muy Alto	13	38,2	11	32,4	10	29,4	26	76,5	14	41,2	6	17,6	14	41,2	13	38,2	2	5,9
	Riesgo Alto	4	11,8	4	11,8	6	17,6	1	2,9	7	20,6	3	8,8	4	11,8	4	11,8	12	35,3
	Riesgo Medio	6	17,6	4	11,8	6	17,6	2	5,9	4	11,8	7	20,6	6	17,6	2	5,9	6	17,6
	Riesgo Bajo	2	5,9	9	26,5	3	8,8	-	-	-	-	2	5,9	5	14,7	-	-	5	14,7
	Sin Riesgo	9	26,5	6	17,6	9	26,5	5	14,7	9	26,5	16	47,1	5	14,7	15	44,1	9	26,5
	Total	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0

Nota: f.- Frecuencia % Porcentaje

(n=42)

Dominio 1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el TrabajoDimensión 1. Características del liderazgo. - **D1D1**.Dimensión 2. Relaciones sociales en el trabajo. - **D1D2**.Dimensión 3. Retroalimentación del desempeño. - **D1D3**.Dimensión 4. Relación con los colaboradores. - **D1D4**.**Dominio 2. Control sobre el Trabajo.**Dimensión 1. Claridad de rol. - **D2D1**.Dimensión 2. Capacitación. - **D2D2**.Dimensión 3. Participación y manejo del cambio. - **D2D3**.Dimensión 4. Oportunidades para uso y desarrollo de habilidad y conocimiento. - **D2D4**.Dimensión 5. Control y autonomía sobre el trabajo. - **D2D5**.

Tabla 6

Dominios y Dimensión		D3D1		D3D2		D3D3		D3D4		D3D5		D3D6		D3D7		D3D8		D4D1		D4D2	
Sexo		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Masculino	Riesgo Muy Alto	3	37,5	3	37,5	3	37,5	2	25,0			2	25,0	3	37,5	1	12,5	3	37,5	5	62,5
	Riesgo Alto	1	12,5	1	12,5	2	25,0	-	-	1	12,5	-	-	-	-	4	50,0	1	12,5	1	12,5
	Riesgo Medio	-	-	3	37,5	1	12,5	2	25,0	1	12,5	-	-	-	-	1	12,5	1	12,5	-	-
	Riesgo Bajo	2	25,0	1	12,5	2	25,0	2	25,0	2	25,0	2	25,0	3	37,5	1	12,5	-	-	-	-
	Sin Riesgo	2	25,0	-	-	-	-	2	25,0	4	50,0	4	50,0	2	25,0	1	12,5	3	37,5	2	25,0
	Total	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0
Femenino	Riesgo Muy Alto	18	52,9	12	35,3	9	26,5	14	41,2	2	5,9	5	14,7	13	38,2	10	29,4	9	26,5	12	35,3
	Riesgo Alto	5	14,7	6	17,6	4	11,8	5	14,7	5	14,7	1	2,9	4	11,8	5	14,7	5	14,7	1	2,9
	Riesgo Medio	2	5,9	8	23,5	7	20,6	6	17,6	3	8,8	2	5,9	8	23,5	2	5,9	3	8,8	4	11,8
	Riesgo Bajo	5	14,7	3	8,8	2	5,9	5	14,7	10	29,4	13	38,2	-	-	11	32,4	-	-	6	17,6
	Sin Riesgo	4	11,8	5	14,7	12	35,3	4	11,8	14	41,2	13	38,2	9	26,5	6	17,6	17	50,0	11	32,4
	Total	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0	34	100,0

Nota: f.- Frecuencia % Porcentaje

(n=42)

Dominio 3. Demandas del TrabajoDimensión 1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - **D3D1**Dimensión 2. Demandas emocionales. - **D3D2**Dimensión 3. Demandas cuantitativas. - **D3D3**Dimensión 4. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. - **D3D4**Dimensión 5. Exigencias de responsabilidad del cargo. - **D3D5**Dimensión 6. Demandas de carga mental. - **D3D6****Dominio 3. Demandas del Trabajo**Dimensión 7. Consistencia del rol. - **D3D7**Dimensión 8. Demandas de la jornada de trabajo. - **D3D8****Dominio 4. Recompensas**Dimensión 1. Recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. - **D4D1**Dimensión 2. Reconocimiento y compensación **D4D2**

Discusión

Los resultados de la presente investigación muestran un perfil sociodemográfico de los docentes universitarios de ciencias de la salud, con cuatro quintas partes del sexo femenino, 6 de cada 10 con escolaridad de maestría, estos hallazgos son similares con lo reportado por Cárdenas et al., 2014 y Rodríguez-Martínez et al., 2014, la mayoría de los docentes fueron del sexo femenino y predominó el grado de maestría.

Más de la mitad de los docentes universitarios son casados, resultado similar a lo reportado con Unda et al., 2016; Rodríguez-Martínez et al., 2017 la mitad de la muestra de docentes fueron casados.

La mayoría de los profesores cuenta con casa propia. De ellos, 6 de cada 10 se desempeña como profesor investigador asociado en la universidad, el tipo de cargo que predominó es el profesional, analista, técnico este hallazgo es similar con lo reportado por Rodríguez et al., 2014.

De la muestra total, más de la mitad trabaja en la coordinación de Enfermería. La mayoría de los profesores universitarios cuenta el tipo de contrato de tiempo completo, de estos 9 de cada 10 tiene un salario fijo, la mayoría de la población solo tiene un empleo. En promedio el número de personas que dependen económicamente del docente es de uno, cuentan con una antigüedad media de 22 años y de 19 años en el cargo, la jornada laboral fue de 8 horas diarias, resultado similar reportado por Ortiz en 2016.

Las horas semana que dedican los docentes en promedio a las siguientes actividades son: 19 horas de docencia, con 5 horas a acciones de tutoría, con 6 horas en actividades de gestión y, por último, 5 horas en labores de investigación.

Congruente con el ministerio de Protección Social de Colombia en el 2010, los factores psicosociales son 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.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control del trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y dimensiones más afectadas se describen a continuación:

Demandas de Trabajo. La dimensión que afecta con alto riesgo a la mitad de los docentes participantes son las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación que hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico como el ruido en el entorno académico, la escasa iluminación, la temperatura excesiva en ciertos periodos del año, la ventilación insuficiente, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento entre ellas el orden y aseo de las instalaciones sanitarias y aulas, de carga física por horarios continuos sin pausas para el descanso y de seguridad como la falta de personal y medidas adecuadas en horarios vespertinos y de fin de semana.

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico afectaron a la mitad de los docentes, lo que implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del profesor.

Un poco más de un tercio de los participantes percibe alto riesgo por influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral. Esta condición representa una fuente de muy alto riesgo a 4 de cada 10 docentes. Las altas demandas de tiempo para preparar clases, evaluar trabajos, elaborar proyectos e informes de investigación, publicación de artículos, libros entre otras actividades deben realizarse fuera del horario de docencia en grupos y el esfuerzo del trabajo afecta negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Consistencia de rol. Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición representó fuente de riesgo alto para la mitad de los profesores, hallazgo similar con lo reportado por Bedoya, Oquedo y gallego en el 2014. A los profesores se le presentan exigencias inconsistentes, como impartir docencia mínima de 25 horas, y desarrollar investigación en cuerpos académicos cuando cada uno de los investigadores tienen horarios incompatibles para el trabajo colegiado, por lo tanto, disponen de horarios nocturnos o de fines de semana para cumplir con las actividades inherentes a la función, restando tiempo libre para las actividades familiares. Un indicador de productividad y calidad académica es la participación en eventos científicos para divulgación de resultados de estudios, lo que requiere de fuente de financiamiento cuando los congresos son foráneos nacionales e internacionales, y los docentes no cuentan con el apoyo económico, por lo tanto, son los profesores quienes tienen que invertir parte de sus salarios para cumplir con los indicadores que serán aplicados a su evaluación. Las tutorías se imparten de manera contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo porque los estudiantes no disponen de horarios en turnos opuestos para sus citas. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio educativo.

Los docentes deben cumplir con cuatro funciones básicas para certificarse como profesor con perfil deseable, además de sus horas de docencia, generación o aplicación del conocimiento por medio de la investigación, gestión individual y colectiva, así como el acompañamiento de los estudiantes a través de las funciones de tutorías para superar los obstáculos que la vida académica les presenta.

Los docentes participan de exámenes profesionales por tesis, examen general de conocimientos, por publicación de artículos, memorias y tesinas entre otras modalidades y para ello requiere de una distribución equitativa y justa de las oportunidades. Sin embargo, se privilegian la proporción de sucesos para algunos profesores con menoscabo de otros, lo que genera inconformidad e insatisfacción.

En el control sobre el trabajo, la participación y manejo del cambio se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los profesores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se presenta como fuente de riesgo alto en 4 de cada 10 de los participantes. Esto implica que los docentes carecen de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Estos afectan negativamente la realización del trabajo.

Como, por ejemplo, la asignación académica de asignaturas que difieren del perfil de formación de los docentes.

La claridad de rol. Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y los resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en institución. En esta dimensión 4 de cada 10 docentes presentaron alto riesgo. Lo que sugiere que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados esperados y alcanzados y el impacto que tiene su ejercicio en la institución.

Oportunidades para uso y desarrollo de habilidad y conocimiento. Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda a la persona de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta dimensión representa riesgo muy alto a 4 de cada 10 docentes. El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el profesor no se encuentra calificado.

El dominio de recompensas en la dimensión reconocimiento y compensación. Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar

y posibilidades de desarrollo. En esta dimensión 4 de cada 10 docentes reportaron muy alto riesgo. Lo que sugiere que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del profesor no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La institución descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del profesor para tener oportunidades de desarrollo.

Por último, en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en la dimensión las características del liderazgo se refieren a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características fueron percibidas con alto riesgo por 4 de cada 10 docentes, lo que indica que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en planificación, la asignación de trabajo, logro de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

Las relaciones sociales en el trabajo son las interacciones que se establecen con otras personas en el lugar de trabajo, particularmente en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otras personas en el ejercicio docente. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común. La cohesión definida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la unión. Esta situación representa fuente de muy alto riesgo para un tercio de los docentes. Sugiriendo que, en el trabajo, existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, débil unión o vínculos frágiles. Se da un trato desconsiderado, impulsivo o de suspicacia por parte de compañeros, que crea un ambiente de insuficientes relaciones interpersonales.

Se presenta una restringida o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros docentes o el apoyo que se recibe es ineficaz. Existen insuficientes relaciones para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Se comparó el nivel de riesgo psicosociales intralaborales por dimensión según el sexo de los docentes, en el dominio 1, Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, en las dimensiones que se observó más afectadas las mujeres, relación con los colaboradores o subordinados 7 de cada 10 docentes, hallazgos similares fueron reportados en estudios previos (Oquendo y Gallego en 2014; García, Iglesias, Saleta y Romay en 2016) en la Universidad Autónoma Latinoamericana, Medellín, Colombia.

En el dominio 2 Control sobre el trabajo, en las dimensiones participación y manejo del cambio 5 de cada diez hombres presentaron alto riesgo, hallazgos congruentes con los publicados por Rodríguez, Sánchez-Gómez, Dorado y Ramírez en el 2014. En el dominio claridad del rol, 4 de cada 10 docentes del sexo femenino percibieron alto riesgo, hallazgo similar a estudios previos (Bedoya et al., 2014 y Dávila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano, 2017) de la Institución educativa Estatal de San Juan de Pasto en Colombia. El personal docente universitario participante en esta investigación, especialmente las mujeres, están más afectadas por la doble presencia, que conlleva el desempeño de varios roles y actividades en el ámbito laboral y extralaboral. En estudios previos se afirma que los compromisos familiares y del hogar son causas de estrés en la docencia y es un factor de riesgo (Nogareda, 2005; Rojas y Rodríguez, 2011).

El dominio 3, Demandas del Trabajo, las dimensiones donde las mujeres están más afectadas por alto riesgo fueron consistencia del rol y demandas en la jornada de trabajo, 3 de cada 10 profesoras, hallazgo similar con estudios previos (Bedoya et al, 2014, Rodríguez et al., 2014 y Ortiz en 2016).

En contraste los participantes del sexo masculino las demandas emocionales, las demandas cuantitativas 4 de cada 10 docentes percibieron alto riesgo y las demandas de carga mental una cuarta parte de los hombres, hallazgo similar con el estudio de Dávila et al., 2017 y Ortiz en 2016 en la Universidad Pública en el municipio de Girardot, Cundinamarca de Colombia.

Con respecto al dominio 4, la dimensión reconocimiento afecta a más de la mitad de los docentes de sexo masculino con muy alto riesgo, hallazgo similar con el estudio previo de Dávila et al., 2017.

Conclusiones

El estudio de la muestra de profesores universitarios de ciencias de la salud se caracteriza por ser de sexo femenino, casadas, con nivel de escolaridad maestría, el cargo que desempeñan es de profesor investigador asociado de tiempo completo, de base y con salario fijo.

A partir de los resultados, se concluye que más de la mitad de la muestra de docentes participantes en el estudio presenta nivel de riesgo psicosocial intralaboral alto, en la dependencia de Ciencias de la Salud de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Durante el proceso de búsqueda y recuperación de artículos, se observó que existen pocos estudios de factores de riesgos psicosociales intralaborales en docentes de instituciones educativas del nivel superior en el país.

Los hallazgos muestran un entorno laboral desfavorable para la salud de los docentes en los cuatro dominios psicosociales con altos requerimientos para adaptarse: control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensas y demandas del trabajo. Las dimensiones más afectadas en orden ascendente fueron características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, claridad de rol, participación y manejo del cambio, oportunidades para uso y desarrollo de habilidad y conocimiento, demandas ambientales y de esfuerzo físico, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, consistencia del rol y reconocimiento y compensación. Estas constituyen áreas de oportunidad para implementar intervenciones a partir de la identificación de los principales riesgos psicosociales, se pueden diseñar estrategias para su prevención dentro del ámbito docente universitario.

Al comparar la proporción de docentes afectados por cada factor o dominio psicosocial en el trabajo según el sexo, se encontró en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en todas las dimensiones que las mujeres percibieron mayor riesgo, relación con los colaboradores o subordinados, características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación en el desempeño.

En el control sobre el trabajo, en las dimensiones participación y manejo del cambio los hombres presentaron alto riesgo y en control y autonomía. En las dimensiones restantes fueron las mujeres las más afectadas, claridad del rol, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

En las demandas del trabajo, las dimensiones más afectadas en las mujeres fueron demandas ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, consistencia del rol lo que sugiere que los roles familiares y domésticos se suman al rol docente lo que incrementa el nivel de estrés y las demandas en la jornada de trabajo. En contraste, los participantes del sexo masculino las demandas emocionales, cuantitativas, así como las de carga mental. Con respecto a recompensas, en las dimensiones reconocimiento, así como recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza afectan más a los hombres. Por el contrario, al comparar los factores de riesgo psicosocial menos afectados se verificó una condición favorable en hombres en el control del trabajo por medio de la capacitación y las demandas del trabajo, exigencias de responsabilidad del cargo y las demandas de carga mental que parecen ser factores protectores. Mientras que, en las mujeres, la capacitación, además de las exigencias de responsabilidad del cargo, las recompensas de la pertenencia a la organización representaron factores protectores donde la mayoría de ellas no presentaron riesgo.

De acuerdo con los resultados encontrados, existe alto riesgo en profesores de nivel superior, esto repercute en su labor educativa, lo que justifica ampliar las investigaciones de riesgo psicosociales intralaborales, con tamaño de muestras mayores y asociados a condiciones de salud debido a que afectan directamente la salud del docente universitario, su entorno laboral, familiar y social.

Declaración de conflicto de interés

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Declaración de fuentes de financiamiento

El presente artículo forma parte del proyecto titulado: “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo de docentes de tiempo completo”. El financiamiento interno por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y los propios investigadores. Registro número 402 de la secretaria de Investigación.

Referencias

Arias, W., Montes, I., Masía, M. (2014). Estudio sobre el modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Revista Psicológica*. 16 (1). pp. 64-77.

Arribas, M. (2007). Estudio sobre el estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente. *Enfermería Intensiva*, 18 (4). pp. 168-181. [https://doi.org/10.1016/S1130-2399\(07\)74400-0](https://doi.org/10.1016/S1130-2399(07)74400-0)

Bedoya, E., Oquendo, S., Gallego, M. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de catedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA). 14 (3). pp. 102-113. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Ever_Bedoya/publication/311518586_Diagnostico_de_los_factores_de_riesgos_psicosociales_intralaborales_a_los_que_estan_expuestos_los_docentes_de_tiempo_completo_y_de_catedra_en_la_Universidad_Autonoma_Latinoamericana_UNAULA/links/584a8a0b08aedef2b6e98db09/Diagnostico-de-los-factores-de-riesgos-psicosociales-intralaborales-a-los-que-están-expuestos-los-docentes-de-tiempo-completo-y-de-catedra-en-la-Universidad-Autonoma-Latinoamericana-UNAULA.pdf

Bisquerra, R., Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Revista Educación XXI*. 10 pp. 61-82.

Recuperado de:

<http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>

- Bobbit-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25, 764–786. DOI [10.1177 / 0891243211424741](https://doi.org/10.1177/0891243211424741)
- Cladellas, R. y Castelló, A. (2011). University professors' perceived state of health and stress in relation to day or evening teaching schedules. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9, 217–240. Cladellas, R. y Castelló, A. (2011). University professors' perceived state of health and stress in relation to day or evening teaching schedules. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9, 217–240.
- Cox, T., Griffiths, A., Stavroula, I. (2004). La organización del trabajo y el estrés, Instituto de Trabajo, salud y organizaciones, Reino Unido. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., Zambrano C. (2017). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan Pasto. *Revista Virtual de Ciencias Económicas y Administrativas "Tendencias"*, 19 (2). pp. 138-160. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n2/2539-0554-tend-19-02-00138.pdf>
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*. Junio-Julio. Pp. 173-182. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1576596216300184?token=1F3F8BB9A586E7A1EBE0040A0E5D90EDF2A8F609924ED7AAFFE215596B166121E4AAC156DB10D9312E0F13D60218023B>
- González, N. (2015). Riesgos psicosociales de los profesores (Tesis de Licenciatura). Universidad de Granada, España. Recuperado de: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/36843/TFG-2015-NATALIA_GONZALEZ_RAMIREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign.

Administrative Science Quarterly, 24, 285-308. DOI <https://doi.org/10.2307/2392498>

Márquez, R., Cancino, S. (2016). Relación entre factores de riesgo psicosocial, estrés y depresión en docentes de primaria. Trabajo presentado en el XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional Educación Superior y Desarrollo Sustentable. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Enfoques metodológicos en el análisis organizacional. Recuperado de archivos UJAT.

Montero, M., Rivera, P., & Araque, R. (2013). Estudio sobre el modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente en el trabajo. *Revista internacional de sociología (RIS)*. 17 (3). pp. 644-647. DOI: <https://doi.org/10.3989/ris.2012.07.26>

Nogareda, S. (2005). Estrés en el colectivo docente. Recuperado el 1 de febrero de 2012 de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentación/FichasTécnicas/NTP/ficheros/ntp574.p>

Organización Panamericana de Salud (OPS). Recuperado de

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1523:workers-health-mandates&Itemid=1504&lang=es

Ortiz, A. (2016). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot. *Carta Comunitaria*, 25 (144). pp. 82-91. Recuperado de: <https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>
<https://revistas.juanncorpas.edu.co/index.php/cartacomunitaria/article/view/162/161>

Porras, M. (2015). Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental (Tesis Especialidad). pp. 12-18. Recuperado de: <http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/handle/10946/4242>

Real Academia Española. (2013). Docente. Recuperado de <https://dle.rae.es/docente>

Reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de

<https://www.gob.mx/indesol/documentos/reglamento-federal-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H., Ramírez, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud*

Ocupacional, 4(2). pp. 12-17. Recuperado de:

<http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/viewFile/111/119>

Rojas, M., Rodríguez, J. (2011). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería

Geriátrica de universidades españolas (2aparte). *Gerokomos*, 22, 62–71. Recuperado el 08 de febrero de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2011000200003&lng=es&tlng=es.

Salanova, M., Llorens, S., García, R. (2003). ¿Por qué se están “quemando” los profesores? *Revista*

Prevención Trabajo y Salud. 28 pp. 16-20. Recuperado el 8 de febrero de 2020 de

http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2003_Salanova-Llorens-Garc%C3%ADa-Renedo.pdf

Secretaría de Salud. (2014). Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la

salud. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf

Spencer, C., Silva, M., Mederos, M., Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones

educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Revista Killkana Sociales*. Septiembre-diciembre. 2 (4). pp. 121-126. DOI: https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.371

Unda, S., Uribe, F., Jurado S., García, M., Tovalín, H., Juárez, A. (2016). Estudio sobre la elaboración de

una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios de la Ciudad de México. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*. Febrero- Abril. 67-74. Recuperado el 25 de febrero de 2019. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/original1.pdf>

Uribe, J. F. (2016). Psicología del trabajo. *Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México. Edit. Manual moderno. pp. 3-17.