

DOI: 10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331

URL: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/811>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de Revisión

CÓDIGO UNESCO: 61 Psicología; 6104 Psicopedagogía; 6114 Psicología Social

PAGINAS: 316-331



Riesgos psicosociales en docentes universitarios

Psychosocial risks in university teachers

Riscos psicossociais em professores universitários

Soraya Del Pilar Carranco Madrid¹; Manuel Pando Moreno²; Carolina Aranda Beltrán³

RECIBIDO: 20/11/2019 **ACEPTADO:** 29/01/2020 **PUBLICADO:** 05/03/2020

1. Doctora en Ciencias de la Salud Ocupacional por la Universidad de Guadalajara; Doctora en Trabajo Social; Magister en Trabajo Social; Especialista en Desarrollo Social; Diploma Superior en Talento Humano; Licenciado en Trabajo Social; Docente de la Universidad Central del Ecuador; Facultad de Ciencias Sociales y Humanas; Carrera de Trabajo Social, Quito, Ecuador; spilarc@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0001-9039-5066>
2. Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Rovira; Docente del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara; Guadalajara, México; manolop777@yahoo.com.mx;  <https://orcid.org/0000-0002-2131-4821>
3. Doctora en Ciencias de la Salud Pública por la Universidad de Guadalajara; Docente del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara; Guadalajara, México; caranda2000@yahoo.com.mx;  <https://orcid.org/0000-0003-1388-8849>

CORRESPONDENCIA

Soraya Del Pilar Carranco Madrid

spilarc@hotmail.com

Quito, Ecuador

RESUMEN

Considerando la docencia universitaria, su importancia y trascendencia, pero el poco estudio en sus riesgos psicosociales, se determinó, por medio una investigación documental-descriptiva, con técnicas e instrumentos de sistematización para organizar y presentar la información y los resultados, que los principales riesgos psicosociales de la docencia a nivel universitario están asociados a tres factores, el estrés, el burnout o agotamiento, y el *mobbing* o acoso laboral, los cuales deben ser prevenidos por sus efectos negativos, que pueden llegar a ser severos, sobre el docente y sobre el proceso educativo, los cuales pueden llegar a ser tan graves con los accidentes laborales, adicionalmente se evidencia la exposición del docente universitario a riesgos psicosociales emergentes, mismos que requieren mayor estudio en sus características e impacto, pudiendo concluir que la docencia universitaria está en constante transformación y adaptación a las realidades sociales, económicas, culturales y políticas de la sociedad, lo que hace que exista una preponderante exposición a los riesgos psicosociales sobre cualquier otro, los cuales necesariamente deben ser identificados, tratados, prevenidos y mitigados, por el bien del docente como persona y del proceso educativo como parte de desarrollo científico y tecnológico, especialmente aquellos riesgos que son característicos de la docencia, llegando a la recomendación de que es necesario el estudio del riesgo psicológico en cada centro educativo, así como la profundización de los riesgos emergentes, y el incentivo de la organización docente para el debido estudio, análisis, prevención, control y mitigación de los riesgos.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Docencia Universitaria, Prevención, Análisis de Riesgo.

ABSTRACT

Considering university teaching, its importance and significance, but the little study on its psychosocial risks, it was determined, through a documentary-descriptive research, with techniques and systematization instruments to organize and present the information and results, that the main risks Psychosocial aspects of teaching at the university level are associated with three factors, stress, burnout or exhaustion, and mobbing or workplace harassment, which must be prevented due to their negative effects, which can be severe, on the teacher and on The educational process, which can become so serious with workplace accidents, additionally evidences the exposure of the university teacher to emerging psychosocial risks, which require further study in their characteristics and impact, and can conclude that university teaching is constantly transformation and adaptation to social and economic realities cas, cultural and political of society, which means that there is a preponderant exposure to psychosocial risks over any other, which must necessarily be identified, treated, prevented and mitigated, for the good of the teacher as a person and of the educational process as Part of scientific and technological development, especially those risks that are characteristic of teaching, reaching the recommendation that the study of psychological risk in each educational center is necessary, as well as the deepening of emerging risks, and the incentive of the organization teacher for the proper study, analysis, prevention, control and mitigation of risks.

Keywords: Psychosocial Risks, University Teaching, Prevention, Risk Analysis.

RESUMO

Considerando o ensino universitário, sua importância e significância, mas o pouco estudo sobre seus riscos psicossociais, foi determinado, através de uma pesquisa documental-descritiva, com técnicas e instrumentos de sistematização para organizar e apresentar as informações e resultados, quais os principais riscos Os aspectos psicossociais do ensino no nível universitário estão associados a três fatores: estresse, esgotamento ou exaustão e assédio moral ou assédio no local de trabalho, que devem ser evitados devido aos seus efeitos negativos, que podem ser graves, para o professor e para o professor. O processo educacional, que pode se tornar tão sério com os acidentes de trabalho, também evidencia a exposição do professor universitário a riscos psicossociais emergentes, que exigem mais estudos sobre suas características e impacto, e podem concluir que o ensino universitário é constantemente transformação e adaptação às realidades sociais e econômicas cultural e político da sociedade, o que significa que existe uma exposição preponderante a riscos psicossociais sobre qualquer outro, que deve necessariamente ser identificado, tratado, prevenido e mitigado, para o bem do professor como pessoa e do processo educacional como Parte do desenvolvimento científico e tecnológico, especialmente os riscos característicos do ensino, alcançando a recomendação de que o estudo do risco psicológico em cada centro educacional é necessário, o aprofundamento dos riscos emergentes e o incentivo da organização professor para o adequado estudo, análise, prevenção, controle e mitigação de riscos.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais, Ensino Universitário, Prevenção, Análise de Riscos.

Introducción

Es indudable la importancia de la docencia universitaria en la formación de profesionales y el desarrollo científico y tecnológico de cualquier país, sin embargo los riesgos asociados a esta actividad, que además de ser docente, académica y científica, es también laboral, por tanto con riesgos que deben ser analizados, considerados, prevenidos y mitigados, ya que afectan directamente la persona y el proceso educativo, de allí la importancia de la presente investigación que busca identificar los riesgos psicosociales en la docencia universitaria, a efectos de conocerlos, identificarlos, a fin de contribuir para una posible generación de planes o programas de prevención.

Se identificó que sumado a los riesgos físicos, los docentes universitarios están expuestos a riesgos psicosociales muy particulares, los cuales, aunque no exclusivamente, son poco tratados en la literatura académica, que incluso se incrementan en la medida que las exigencias para el docente universitario se potencian, especialmente en la coyuntura de globalización, con proceso descritos por Blanch, citado por (Botero, 2012, pág. 119), de implementación del paradigma capitalista-neoliberal al sistema educativo, como expresión de la globalización, donde se trasladan a las aulas y a la actividad laboral del docente universitario, todas las imposiciones de este sistema, como la competencia, la velocidad de adaptación, entre otros elementos que solo son parte de la docencia en este paradigma.

Entre las conclusiones más importante de la presente investigación se pueden mencionar la identificación de tres riesgos psicosociales que afectan principalmente el ejercicio docente según la bibliografía revisada, como lo son el estrés, el burnout y el acoso laboral, sobre los cuales es necesario indagar, identificar, prevenir y mitigar, así como la afectación de la docencia universitaria

no determinando con precisión por riesgos psicosociales emergentes, consecuencia de la constante evolución y adaptación de la docencia desde una visión contemporánea, para lo cual se recomienda la prevención como vía para evitar consecuencias negativas en los docentes y en el proceso educativo en general, así como el estudio del impacto de los riesgos emergentes en la docencia, especialmente el docente universitario, así como incentivar la organización docente con miras a la prevención de dichos riesgos.

Todo fundamentado en un metodología científica, caracterizada por el uso la investigación documental en los términos planteados por (Baena, 2000, pág. 11), “podríamos equipararla al constante descubrimiento de la memoria de la humanidad en cada uno de los objetos sobre los que ha dejado huella el ser humano”, así como a los postulados por (Arias, 2006, pág. 27) sobre la investigación documental, donde la define como, “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores”, y elementos, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 1997, pág. 71), de la investigación descriptiva, donde se busca “describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno”, usando técnicas e instrumentos para manipular la información, de acuerdo a lo expresado por (Niño Rojas, 2011), “su estrategia para el tratamiento de los datos se basa en la sistematización”, todo de acuerdo al propósito de la investigación descriptiva planteada por (Niño Rojas, 2011, pág. 30), “describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad el uso de cifras y la estadística”

1. Docencia Universitaria, nuevas exigencias.

(Suniaga, 2018, pág. 77) plantea que el ejercicio de la docencia universitaria, en la visión contemporánea, es la de “un cuerpo colegiado que desde sus orígenes ha tenido gran responsabilidad en formar ciudadanos que la sociedad necesita”, con un papel cada día más complejo “permeado por incertidumbres y crisis civilizacional”, donde la universidad, y consecuentemente el docente universitario, “deben enfrentar una serie de procesos complejos como la incorporación de nuevos conocimientos, producción del conocimiento transversal y transdisciplinario, uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, pluralidad de nuevos saberes que indiquen en las dinámicas del aprendizaje (...)”, es decir, que es un ejercicio que progresivamente debe enfrentar nuevos retos, nuevas exigencias, siendo parte de las responsabilidades del docente universitario asumirlos. Sobre el rol del docente universitario o profesor universitario, (Díaz, Chiang, Ortiz, & Solar, 2012, pág. 8) expresan “hoy en día la sociedad demanda un nuevo rol del profesor, en que debe asumir parte de su perfil, competencias científico-pedagógicas y competencias propias de la tarea docente: planificar, ejecutar y evaluar”, por lo que entre sus responsabilidades específicas, propias de su actividad profesional, se encuentra la pedagogía, específicamente, la didáctica como proceso de enseñanza y aprendizaje (p. 11), donde intervienen una serie de factores psicológicos y sociológicos propias de esta, donde la relación con el estudiante es por su “medio físico, afectivo, cultural y social” (p. 12), debiendo manejar estrategias adecuadas al nivel evolutivo, intereses, posibilidades y particularidad del estudiante, todo esto haciendo complejo y dinámico el rol de docente universitario. Ahora, (Botero, 2012, pág. 119), citando a Blanch, menciona “la profesión docente ha estado sujeta a diversos cambios derivados (...) [del] modelo capitalista organizacional”, el cual se expresa en “la implantación del paradigma capitalista-neoliberal en las instituciones educativas (...) que supone el

desplazamiento del régimen de bienestar a uno de competencia”, donde, “se hace uso dinámico del capital humano de los académicos, para aumentar ingresos y asegurar la obtención de recursos externos que logren hacerla solvente y competitiva económicamente”, generando lógicamente más tensión psicológica a la docencia universitaria, expresado en “un desequilibrio psicológico en el profesor universitario”, con demandas exigidas que “sobrepasan las meramente [exigencias] didácticas y pedagógicas en las que tradicionalmente se han formado los docentes”, constituyéndose, en palabras del autor, en riesgos psicológicos que “traen serias consecuencias para la salud física, mental y social del docente universitario”

Con respecto a los nuevos retos de la docencia universitaria, menciona (García, Iglesias, & Romay, 2016, pág. 174), en el caso europeo, “exigen un constante esfuerzo de adaptación de sus docentes para garantizar la calidad docente e investigadora. Esto se traduce en un incremento de demandas y exigencias para los profesores”, generando transformación que, como indican los autores, “están teniendo lugar, afectan a las relaciones personales y a las condiciones salariales, auspiciadas por continuas evaluaciones, y ejercen gran influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y la salud física y mental” (p. 175), es decir, hay una influencia directa de diversos factores psicosociales en el docente universitario propias del ejercicio del mismo pero también de los nuevos retos que se le presentan.

2. Riesgo y factores de riesgo

Como punto previo es necesario indagar en la definición de riesgos y factores de riesgo, a efectos de delimitar la presente investigación, específicamente con la definición de riesgo y factor de riesgo. (De Giobanni, 2009, pág. 16) define riesgo como “combinación de la frecuencia y probabilidad que

puedan derivarse de materialización de un peligro”, mientras que (Solórzano, 2014, pág. 2) lo define como “amenaza potencial a la salud del trabajador, proveniente de una desarmonía entre el trabajador, la actividad y las condiciones inmediatas de trabajo que pueden materializarse y actualizarse en daños ocupacionales”, de forma resumida se puede concluir que es la probabilidad de que ocurra un daño consecuencia de la exposición a un peligro. En cuanto al concepto de factor de riesgo, (Solórzano, 2014) lo conceptualizó como “elemento o conjunto de elementos que estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador” (p. 3), mientras que la Organización Mundial de la Salud, s.f.) lo conceptualiza como “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”.

En cuanto a los riesgos propios de la docencia universitaria, de acuerdo a lo indicado por Herraz-Bellido y Reig-Ferrer, citados por (Lara & Pando, 2014, pág. 43), “los(as) trabajadores(as) sociales - policías, maestros, profesores, enfermeras y otras profesiones similares - están sometidos a altas exigencias emocionales”, donde se ha venido incrementando las aportaciones teóricas sobre la salud laboral, especialmente las relacionadas con los riesgos psicosociales, específicamente el mobbing y el estrés laboral, se puede acercarse a la idea del necesario estudio de los riesgos psicosociales en el ejercicio de la docencia universitaria. El ejercicio de la docencia universitaria, y en general el ejercicio de la docencia, como toda actividad profesional y laboral trae consigo riesgos, entre los cuales, según el (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pág. 8), los docentes están sometidos a: Riesgos derivados del trabajo: entre los que menciona el riesgo eléctrico o el riesgo de entrar en contacto con corriente eléctrica, directa o indirectamente, así como caídas al mismo nivel o en el mismo plano, los rela-

cionados con el orden y limpieza y los riesgos del medio ambiente, relacionados a la exposición de contaminación ambientales como el ruido ambiental, condiciones termohigrométricas (relacionadas con la temperatura, humedad y ventilación), iluminación, entre otros.

Riesgos derivados de la carga de trabajo: donde se engloban al conjunto de riesgos físicos (o carga física) y psíquicos (o carga mental) a los que son sometidos los trabajadores, en este caso los docentes universitarios, a lo largo de su jornada laboral, donde esta puede exceder la capacidad personal y trayendo como consecuencia alteraciones de la salud, entre estos riesgos se mencionan riesgos a la voz, como la disfonía un trastorno de la voz común en docentes, problemas músculo esqueléticos, trabajos con pantallas de ordenador (relacionada con fatiga física, visual y mental), y los riesgos psicosociales específicos, donde relacionan la condiciones del trabajo y la características individuales del sujeto, influyendo en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral.

2.1. Riesgos psicosociales

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 medioambiente 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 com-

portamiento 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”

Con respecto a los factores de riesgos psicosociales, indica (Botero, 2012, pág. 120), citando al Ministerio de la Protección Social de Colombia, establece que son “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”, citando a Gil Monte, (Botero, 2012, pág. 120) menciona como que los riesgos psicosociales

les los que hacen “referencia a las condiciones presentes en toda situación laboral que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, la realización de la tarea, el contenido del puesto e incluso con el entorno laboral, y que tienen la capacidad de afectar el desarrollo y la salud de los trabajadores”, sobre la definición aportan (Camacho & Mayorga, 2017, pág. 161), citando a Moreno, “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”, a lo que además aporta, que estos se evidencian “inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo”

Según plantea (Botero, 2012, pág. 120), “aunque los riesgos psicosociales siempre han existido, solo en la actualidad se les ha dado la atención necesaria, pues en el campo de la salud ocupacional ha estado más orientado a prevenir los altos índices de siniestralidad”

(Forastieri, 2016, pág. 14), representa, citando a Cox y otros, los factores psicosociales con sus características en el siguiente cuadro:

Contenido del trabajo	
Carga de trabajo/ ritmo de trabajo	Exceso o defecto de la carga de trabajo; falta de control sobre el ritmo; niveles elevados de presión en relación con el tiempo
Diseño de las tareas	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos; trabajo fragmentado o sin sentido; subutilización de capacidades; gran incertidumbre
Horario de trabajo	Trabajo en turnos; horarios inflexibles; horas impredecibles; horarios largos o que no permiten la vida social
Entorno de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación de equipos e instalaciones
Contexto del trabajo	
Función y cultura organizativa	Comunicación pobre; bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal; falta de definición de los objetivos organizativos
Papel en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones; responsabilidad por otras personas
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad; promoción excesiva o insuficiente; salarios bajos; inseguridad laboral; escaso valor social del trabajo
Latitud de decisión/control	Baja participación en la toma de decisiones; falta de control sobre sus tareas (el control, particularmente en forma de participación, es también una cuestión contextual y organizativa más amplia)
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico; escasa relación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social
Conciliación de la vida laboral y la personal	Conflicto entre las exigencias del trabajo y las del hogar; escaso apoyo en el hogar; problemas de dualidad de carreras

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial: características estresantes del trabajo

Fuente: Cox y otros, 2000.

(Camacho & Mayorga, 2017, pág. 122) al hacer referencia a los riesgos laborales psicosociales indican que “es posible identificar dos componentes determinantes en el desarrollo de los riesgos psicosociales y son; los factores organizacionales y los factores laborales”, donde los organizacionales comprenden: “políticas y filosofía de la organización (...). Cultura de la organización (...). Relaciones industriales (...)”, y los laborales: “condiciones de empleo (...). Diseño del puesto (...). Calidad del trabajo (...)”

Ahora, como indican (García, Iglesias, & Romay, 2016, pág. 174), citando a otros autores, al discernir sobre los riesgos psicosociales, específicamente en el docente universitario, “en un intento de objetivar el concepto mismo de riesgo psicosocial, se han realizado investigaciones sobre las condiciones laborales y sus efectos sobre la salud (Kyriacou, 2001; Woods y Carlyle, 2002)”, a lo que continua, “con resultados en ocasiones difíciles de integrar, porque muchas veces se han polarizado en conceptos como el burnout más que en repercusiones más amplias de las condiciones de trabajo (Aris, 2009; Vera, Salanova y Martín, 2010)”, concluyendo, “en esta línea inciden Fredrickson y Joiner (2002) y Schaufeli (2004) al afirmar que la evaluación de la salud dentro del contexto laboral debe abarcar aspectos relativos al bienestar y al funcionamiento óptimo de los trabajadores”, de allí que, sin menospreciar la crítica realizada por los autores, resalta el burnout como un riesgo psicosocial significativo en el ejercicio de la docencia universitaria.

También, (García, Iglesias, & Romay, 2016, pág. 174) menciona al estrés laboral como los, “trastornos de tipo psicosocial la principal causa de pérdida de salud en los docentes”, sobre este factor de riesgo psicosocial exponen, citando a Cladellas y Castelló, “la percepción del estado de salud y estrés es el resultado de la exposición a un nivel alto de exigencias psicosociales, con pocos

elementos de control y bajo apoyo social”. En lo que corresponde a estudios especializados en riesgos psicosociales y su medición, existen diversas orientaciones teóricas, sin embargo, (García, Iglesias, & Romay, 2016, pág. 174) menciona los postulados por Karasek, Siegrist y Johnson Hall, donde se incluyen cuatro grandes factores de riesgo para la salud de origen psicosocial, los cuales “cubren el mayor espectro de exposiciones psicosociales”, estas son:

1. Exigencias psicológicas del trabajo, con un componente cuantitativo y otro cualitativo, compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda-control de Karasek (1998).
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades, aspectos positivos del trabajo, compatibles con la dimensión del modelo demanda control, considerada también por otros autores, como García de León (2001), Lucas (2007) y Aranda y Aldrete (2007).
3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda-control ampliado por Johnson y Hall (1994).
4. Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible, aunque de manera parcial, con la dimensión de control de estatus (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo esfuerzo-compensaciones de Siegrist (1996).

A lo que, (García, Iglesias, & Romay, 2016, pág. 174), citando a Kristensen y otros, añade, “la dimensión doble presencia, relacionada con la doble jornada laboral y doméstica, y la estima, como reconocimiento, apoyo adecuado y trato justo”, donde analizados estos 6 factores de riesgo psicológicos en su investigación dio como resultado que tienen mayor incidencia las altas exigencias psicológicas, la baja estima y la alta doble presencia, incluso menciona “otras exposiciones problemáticas” como

factores de riesgo, donde menciona la alta inseguridad en el empleo (permanencia) y el bajo apoyo social y calidad de liderazgo, todo esto reflejado en “altas demandas emocionales, dificultades para olvidarse de los problemas del trabajo y poca influencia sobre el volumen de trabajo asignado, algunas veces por tener que cubrir bajas o asignaturas no contempladas inicialmente en la asignación docente” (p. 178).

Lo anteriormente indica es confirmado por el (Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT, 2006, pág. 7) al mencionar, “uno de los sectores profesionales más proclives a padecer la incidencia de los ‘riesgos psicosociales’ -fatiga psíquica, estrés laboral, depresión, ‘Síndrome del quemado o burnout’, acoso es el personal docente”, es decir, el docente, incluyendo el universitario, al punto de considerar que es una “profesión de alto riesgo”, de modo que las condiciones de ejercicio de la misma van transformando la escuela en un ambiente no saludable, fuente del denominado ‘malestar docente’”, entre los riesgos psicosociales del docente propiamente dicho, coincidiendo con los antes indicados, a los cuales está expuesto mayormente el docente el (Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT, 2006), menciona: estrés ocupacional o laboral (p. 28), burnout o síndrome de desgaste profesional (p. 29), y violencia relacional y acoso laboral (mobbing o acoso moral, acoso sexual y acoso discriminatorio) (p. 30)

3. Estrés

El estrés es uno de los riesgos psicosociales detectado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo indica (Camacho & Mayorga, 2017, pág. 162), de cual una definición histórica, es la ofrecida por (Botero, 2012, pág. 122) citando a Selye, indica que estrés es “un síndrome general de adaptación”, que refiere a una respuesta específica del organismo frente a las constantes demandas a las que

se encuentra expuesto y a las cuales considera como ‘situaciones críticas’”, caracterizada por respuestas “estereotipadas” y cambio en el sistema endocrino, nervioso e inmunológico, ahora, (Martínez, 2009, pág. 122) indica que el estrés puede ser definido como “un desequilibrio entre las demandas propias del ambiente y los recursos con los que cuenta el sujeto para responder a estas demandas”, lo cual aplicado al ámbito laboral, contextualizado por Siegrist, Rôdel y Hernández citados por (Martínez, 2009, pág. 122), “se podría entender el estrés laboral como el desequilibrio entre las demandas profesionales que le son planteadas al trabajador en la ejecución de su labor y la capacidad que el individuo percibe para llevarlas a cabo”

El concepto de estrés adquiere relevancia a finales del siglo XX, especialmente en el ámbito laboral, al punto que la Organización Internacional del Trabajo definió al estrés como (Forastieri, 2016, pág. 14):

La respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental y física y el bienestar de una persona”

Ante esta definición, (Forastieri, 2016, pág. 15) indica que este está relacionado con el trabajo y determinado riesgos psicosociales, específicamente la organización y diseño del trabajo y sus relaciones, al respecto, indica el autor, “en las últimas décadas, un volumen cada vez mayor de evidencias ha demostrado que los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo tienen considerables repercusiones para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores” e incluso, “para el funcionamiento general de la organización”, otro elemento

importante que aporte la autora está orientado a la relación del estrés con otros síndromes o consecuencias de la exposición a los riesgos psicosociales, específicamente al indicar que, “los niveles elevados de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de la conducta como el desgaste, el agotamiento (burnout), la ansiedad y la depresión”, evidenciando la relación entre el estrés y el burnout, por ejemplo, diferenciándolos.

Como riesgo psicosocial asociado al trabajo, incluyendo la docencia universitaria,

puede traer serias consecuencias sobre la persona, como abuso del alcohol y las drogas, tabaquismo, dieta poco saludable, trastornos del sueño (Forastieri, 2016, pág. 15), así como enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, incluso relación demostrada indirectamente con la violencia en el trabajo, hostigamiento, acoso y intimidación (Forastieri, 2016, pág. 16)

Sobre los factores de riesgos psicosociales más comunes, indicados por (Camacho & Mayorga, 2017, pág. 163) se muestran en la siguiente tabla:

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo
Ambiente y equipos	Malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo con los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos laborales, falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración

Tabla 2. Factores de estrés psicosocial

Fuente: (Camacho & Mayorga, 2017, pág. 163)

4. Síndrome de Burnout

Como indica (Botero, 2012, pág. 121), “la docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización de tareas diversas”, donde menciona “interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempe-

ño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas y de investigación”, ahora (Martínez, 2009, pág. 52) expresa, “el aumento de la presión laboral, de la competitividad de las empresas manufactureras, de la demanda de la industria, de los consumidores en la industria de los servicios, del rápido desarrollo de la industria tecnológica”, trae como consecuencia el burnout o síndrome de desgaste profesional, “como respuesta al estrés cró-

nico que experimenta el individuo en las organizaciones, y afecta a un gran porcentaje de la población, estimándose que un 23% de los trabajadores europeos la padecen”, indica citando a Paoli y Merllié.

En lo que corresponde a la incidencia de este síndrome, estudios han demostrado que el riesgo es mayor en mujeres, lo que de acuerdo con (Forastieri, 2016, pág. 16) puede obedecer a “varios factores psicosociales vinculados con el agotamiento y el estrés relacionado con el trabajo”, el cual indica, “esto se debe a su doble papel en el hogar y en el trabajo; los roles de género que impone la sociedad; la influencia de las expectativas sociales; el riesgo de acoso sexual en el trabajo; la violencia doméstica, y la discriminación por motivos de género” Este síndrome, aunque había sido acuñado con anterioridad, es Freudenberger “quien lo incorpora al mundo de la psicología laboral” como lo indica (Zavala, 2008, pág. 71), o como lo indicado (Martínez, 2009, pág. 52) Freudenberger (1974-1975) y Maslach (1976), en estudios sobre presiones de “servicio humanos”, es decir, profesiones orientadas a las personas como educación, servicios sociales, sanidad, justicia, entre otros, quien también menciona las diferentes perspectivas del síndrome, no excluyente sino complementarias, entre las cuales indica:

Perspectiva clínica: donde es entendido el síndrome de burnout como “un estado al que se llega como consecuencia del estrés laboral y está en línea con el modelo clásico de salud-enfermedad”, orientado al diagnóstico, pero no a la comprensión del mismo, todo esto tal como lo indica (Martínez, 2009, pág. 53). Quedando establecida por Freudenberger como “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador y que implican un sensación de fracaso”,

luego aportes de Pines, Aronsson y Kafry definieron el síndrome de burnout como “estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente”, lo que quedaría establecido por estos autores para el burnout aplicado a los profesionales relacionados con los servicios humanos, mientras que introducen el término *tedium* para los demás profesionales, es decir, a los efectos de la presente investigación se aplica bajo esta perspectiva el término burnout, por estar aplicado a la docencia universitaria, sin embargo para Burke y Richardsen no existe diferencia entre ambos (burnout y *tedium*) por ser idénticos en definición y sintomatología, todo esto según los planteamientos de (Martínez, 2009, pág. 53)

Perspectiva psicosocial: esta fue aportada por Maslach, donde se considera el burnout como “un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y de orden personal, con manifestaciones bien diferenciadas en distintas etapas” (Martínez, 2009, pág. 53), luego fue redefinido por el mismo Maslach junto a Kackson como un síndrome de agotamiento emocional donde la “personalización deficiente de las relaciones humanas o deshumanización y reducción del sentido de realización personal, que se da en personas que trabajan en tareas asistenciales y educativas, y afecta a los profesionales que están intensamente en contacto directo con otras personas”. Otros aportes a esta perspectiva son destacados por (Martínez, 2009, pág. 54) es el de Cherniss, para el cual, el burnout es un “proceso transaccional de estrés y tensión en el trabajo, acomodamiento psicológico”, donde menciona tres momentos: “el desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés), la respuesta emocional a corto plazo, ante el desequilibrado, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento (tensión) y los cambios en actitudes y con-

ductas (enfrentamiento defensivo)”

Desde esta perspectiva, se ha vinculado y desvinculado por diversos autores el burnout del estrés laboral, según (Martínez, 2009, pág. 54), Nagy y Nagy conceptualizan al burnout como “descriptor del estrés laboral”, pero Starrin, Larsson y Styrborn lo diferencian, considerando que el estrés puede “ser experimentado positiva o negativamente por el individuo y es de duración breve, el burnout es un fenómeno exclusivamente negativo con un proceso más largo”, situación similar ocurre en la relación entre la depresión y el burnout, a lo cual Guerrero y Vicente, citado por (Martínez, 2009, pág. 55), concluyen “la depresión, esta implicaría bajo estado de ánimo generalizado mientras que el burnout es temporal y específico al ámbito laboral”

1.1. Dimensiones del burnout

Sobre las dimensiones del burnout, como indica (Martínez, 2009), donde no existe consenso entre los autores sobre el desarrollo del síndrome ni sobre “que dimensiones darán lugar a la aparición de las otras, así como que tipo de relaciones mantienen unas dimensiones como otras” (Martínez, 2009, pág. 59), en cuanto a las etapas, según el Modelo Conceptual Multidimensional (Maslach y Jackson, Maslach y Leiter, Schaufeli, Lieter, Maslach y Jackson) son tres:

Cansancio físico y emocional (agotamiento): el cual según (Martínez, 2009, pág. 56) es una “pérdida de recursos emocionales, caracterizado por la pérdida progresiva de energía, desgaste y agotamiento. Este constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, desde el punto de vista profesional”, esta es la etapa más estudiada y evidente del síndrome, donde se provocan acciones de distanciamiento cognitivo y emocional del propio trabajo como válvula de escape a la sobrecarga.

Despersonalización (cinismo): en esta dimensión, como indica (Martínez, 2009, pág. 56), “el sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad”, donde, “se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales, aunque también puede surgir el efecto contrario en el que el sujeto redobla sus esfuerzos, capacidades e intereses aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable”, dimensión que tiene efectos sobre las organizaciones por los intentos de distanciarse de lo que representa el trabajo por parte del sujeto afectado.

Falta de realización profesional (baja eficacia profesional): dimensión, de acuerdo con (Martínez, 2009, pág. 56) donde el sujeto “puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales, aunque también puede surgir el efecto contrario en el que el sujeto redobla sus esfuerzos, capacidades e intereses aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable”, caracterizada en lo organizaciones por la baja eficiencia.

1.2. Síntomas asociados

De acuerdo a lo planteado por (Martínez, 2009, pág. 67), “el burnout se relaciona con las respuestas fisiológicas, cognitivo-afectivas y conductuales del individuo ante la exposición prolongada a los distintos estresores que se pueden encontrar en el ámbito laboral”, entre los síntomas asociados al síndrome, (Martínez, 2009, pág. 61) lo describe en la siguiente tabla:

Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Sociales
Depresión	Pérdida de significado.	Evitación de responsabilidades.	Evitación de contactos.
Indefensión.	Pérdida de valores.	Absentismo.	Conflictos interpersonales.
Desesperanza.	Desaparición de expectativas.	Conductas inadaptativas.	Malhumor familiar.
Irritación.	Modificación autoconcepto	Desorganización.	Aislamiento.
Apatía.	Desorientación cognitiva.	Sobreimplicación.	Formación de grupos críticos.
Desilusión.	Pérdida de la creatividad.	Evitación de decisiones.	Evitación profesional.
Pesimismo.	Distracción.	Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.	
Hostilidad.	Cinismo.		
Falta de tolerancia.	Criticismo Generalizado.		
Acusaciones a los clientes.			
Supresión de sentimientos.			

Tabla 3. Síntomas asociados al burnout

Fuente: Martínez, 2009, pág. 61

Adicional sobre el síndrome de burnout, indica (Forastieri, 2016, pág. 17), “guarda relación con algunos síntomas no específicos como dolor de cabeza; insomnio y otros trastornos del sueño; problemas de alimentación; cansancio e irritabilidad; inestabilidad emocional, y rigidez en las relaciones sociales”, incluso, continua indicando, “se ha vinculado al alcoholismo y a problemas de salud como la hipertensión y el infarto de miocardio”

Como lo menciona (Zavala, 2008, pág. 71): La manifestación del burnout en grupos de riesgo como lo son los docentes aparece cuando el estrés es crónico y los mecanismos de afrontamiento del individuo no son los más adecuados. El burnout también puede interpretarse como una capacidad de respuesta no adecuada ante una diversidad de demandas no satisfactorias que pudieran ser desde un trabajo monótono y aburrido, hasta una labor cuyos constantes requerimientos de conocimiento sean excesivos —demasiados conflictos emocionales, situaciones de no valoración laboral y personal e inclusive pobre remuneración—

Reforzando lo antes indicado sobre los docentes como grupo de riesgo del burnout, así como la sintomatología del mismo y la relación con el estrés, especial su diferenciación.

5. Mobbing

Tal como lo indica (Lara & Pando, 2014, pág. 44) el mobbing, entendido como un forma de abuso psicológico acaecido en ocasión y en el lugar de trabajo, puede estar presente en el ejercicio de la docencia, en cualquier nivel, esto considerando sus cuatro características, indicadas por Leymann, citada por los mencionados autores: 1) existe como una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física; 2) debe ocurrir con repetitividad o continuidad; 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización; y, 4) que los comportamientos psicológicamente agresivos sean más o menos verificables. Por otro lado, (Camacho & Mayorga, 2017, pág. 163) citan la definición de mobbing



establecida por Caamaño Rojas, según la cual se manifiesta que es:

Un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamiento sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consumo, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación.

Este comportamiento se despliega con el fin último de “obtener la renuncia forzada del acosado, buscar la renuncia forzada para lograr su posterior despido o conseguir la abstención de la defensa jurídica de sus derechos”, tal como lo menciona (Camacho & Mayorga, 2017, pág. 163)

Ahora, González de Rivera, de acuerdo a lo indicado por (Lara & Pando, 2014, pág. 14), propone el “Síndrome de Acoso”, donde es considerado las relaciones interpersonales negativas de los demás miembros del grupo laboral, donde, “no son ni siquiera conflictivas sino, peor aún, decididamente persecutorias”

6. Riesgos psicosociales emergentes

Sobre este punto en particular, sumado a los riesgos antes indicados, donde la revisión bibliográfica permitió determinar que eran los principales riesgos psicosociales a los que están sometidos los docentes universitarios, es pertinente sumar nuevos riesgos, los llamados riesgos emergentes, los cuales, “provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos”, (Moreno, 2011, pág. 12), lo que va muy ligado a los nuevos retos de la docencia universitaria antes descritas y la mención que hace Blanch citado (Botero, 2012) del paradigma capitalista-neoliberal aplicada al sistema educativo.

Tal como indica Moreno (Moreno, 2011, pág. 12), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los riesgos emergentes, “estableció una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos nuevos riesgos psicosociales están causados por un doble fenómeno: la expansión del terciario de la producción, el sector servicios, y el proceso de la globalización actual en sus múltiples facetas”, las cuales es necesaria analizar a profundidad el cómo afecta directa o indirectamente a la docencia universitaria.

Un ejemplo de estos nuevos riesgos psicosociales, considerando emergentes, se puede mencionar el indicado por (Moreno, 2011, pág. 11), el trabajo emocional, donde, los trabajadores “asistenciales y de servicios”, los cuales ya tienen elementos en común con la docencia como lo mencionó (Martínez, 2009), donde deben los trabajadores deben tener una “autorregulación de las emociones, es decir, la inhibición de las emociones negativas y la expresión forzada de emociones negativas”, con efectos en el desgaste emocional, disonancia emocional, como lo menciona Hoshchild, la primera autora en mencionar este riesgo, como lo menciona (Moreno, 2011, pág. 11)

7. Prevención

La prevención de los riesgos psicosociales en general, incluyendo a los asociados a la docencia universitaria, incluyen diversas dimensiones, organismos internacionales o del derecho internacional, legal interna y prevención específica para el factor de riesgo.

Sobre la dimensión de organismos internacionales o del derecho internacional, indica (Forastieri, 2016, pág. 20):

Varias organizaciones internacionales e instituciones regionales han incluido en sus agendas el tema de la protección de la salud mental, pero hasta el momento son po-

cas las organizaciones regionales que han formulado instrumentos jurídicamente vinculantes que abarquen los riesgos psicosociales y la protección de la salud mental de los trabajadores.

Sobre esta dimensión la lucha por la prevención de dichos riesgos radica en las organizaciones con alcance internacional, alrededor de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo, donde las agrupaciones de trabajadores pueden hacer vida.

En lo que corresponde a la dimensión legal interna, donde se encuentran las diferentes disposiciones legales del derecho interno de los países que por diversas vías buscan prevenir los riesgos psicológicos, incluidos de los de la docencia universitaria, donde se han incluido progresivamente en algunos códigos o leyes del trabajo y sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), así como en reglamentos, códigos de prácticas, normas técnicas y acuerdos o contratos colectivos disposiciones específicas sobre los riesgos psicosociales y la SST, esto de acuerdo a lo planteado por (Forastieri, 2016, pág. 21). Adicional a la incorporación progresiva en los marcos legales internos, se ha venido formulando estrategias y políticas, así como incorporando el estudio de los riesgos psicosociales en institutos especializados en el tema, iniciativas que apunta al conocimiento, tratamiento y disminución de estos riesgos que inciden en los trabajadores, incluidos los docentes universitarios.

En cuanto a la prevención específica para el factor de riesgo, el (Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT, 2006, pág. 45) indica que, “las técnicas preventivas a aplicar en los Centros Docentes deben ser planificadas antes de que se produzca el daño”, partiendo por, “identificar los peligros existentes (...), para posteriormente se evalúen los riesgos con el fin de intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos”, dicho plan debe

contener: “riesgo potenciales del Centro, incluidos los psicosociales. La valoración de los mismos. También se debería indicar los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia”

Prevención del estrés: tal como indica el (Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT, 2006, pág. 46), de acuerdo al Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral, la prevención del estrés parte del estudio de tres aspectos: “todas las condiciones de trabajo, exigencias del mismo sobre la persona, y recursos del individuo para dar respuesta a tales demandas”, y las estrategias debe estar orientadas en General (dotan al trabajador de recursos personales genéricos), Cognitivas (modifican la interpretación errónea o negativa por otra positiva), Fisiológicas (orientadas a la relajación física, control de la respiración, relajación mental), y Conductuales (entrenamientos asertivos, habilidades sociales y resolución de problemas)

Prevención del burnout: destaca el (Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT, 2006, pág. 46), no existe una estrategia simple y universal para prevenir el síndrome burnout, la combinación de varias técnicas hace posible que los riesgos disminuyan y que su diagnóstico sea más rápido”, entre los que recomienda, resolución de conflictos, autocontrol y fisioterapia para que sea utilizada por los docentes, entre otras que apuntan al manejo de situación personales y administrativas del lugar de trabajo.

Prevención del mobbing: o acosa psicológico, incluido además la violencia en general, el (Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT, 2006, pág. 49) que en este particular, la “buenas prácticas, por lo general basadas en políticas y protocolos acordados entre empleadores, públicos y privados, y los representantes de los trabajadores. Algunas propuestas de actuación serían: protocolos de intervención (podrían tener como base las legislaciones mencio-

nadas)”, así como, formar “a los especialistas en Salud Laboral para que este riesgo sea inmediatamente identificado, enseñar cómo se trabaja con la víctima, con el acosador y con el servicio de recursos humanos, muy importante recopilar pruebas (como Informes psicológicos, partes de bajas)”, así como algunas políticas orientadas a la calidad de las relaciones interpersonales como:

- Articular y hacer cumplir las normas necesarias para que no existan diferencias sustanciales entre trabajadores de un mismo departamento, evitando ambigüedades y creando en las distintas Delegaciones Provinciales una comisión de mediación.
- Capacitar a los equipos directivos para identificar conflictos y desarrollar reglas claras que garanticen el derecho a la queja, al anonimato y prevean sistemas de mediación y/ o arbitraje.
- Evitar el exceso de competitividad entre los trabajadores que puede acabar generando este tipo de problemas. Proporcionando tareas con bajo nivel de estrés, alta autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo.
- Formar a los docentes en sistemas de resolución de conflictos.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de trabajadores recién incorporados al Centro.
- Además de otras actuaciones relacionadas, pero más bien encaminadas a mejorar la baja autoestima y valoración social del docente (...).

Resultados y conclusiones

A partir del análisis de la información disponible, se evidencian los riesgos psicosociales a los que está expuesto el docente universitario, todo esto considerando que:

a) La docencia universitaria está en constante transformación y adaptación a las realidades sociales, económicas, culturales y

políticas de la sociedad, lo que hace que exista una preponderante exposición a los riesgos psicosociales sobre cualquier otro, los cuales necesariamente deben ser identificados, tratados, prevenidos y mitigados, por el bien del docente como persona y del proceso educativo como parte de desarrollo científico y tecnológico.

b) Los riesgos psicosociales a los que está principalmente expuesto el docente universitario es el estrés, síndrome burnout y al mobbing, de acuerdo a la bibliografía revisada, por lo que los planes para la identificación, prevención y mitigación deben orientarse a estos en un primer lugar.

c) Existe riesgos emergentes, especialmente psicológicos, de los cuales necesariamente se requiere estudiar su incidencia en la docencia universitaria, especialmente influido por el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación y lo cambiante de la realidad social, en los ámbitos económico, científico, cultural y político.

A partir de lo señalado, se proponen las siguientes conclusiones:

1. Los riesgos psicosociales, en el caso de los docentes universitarios, pueden generar consecuencias graves que ameritan una identificación y prevención temprana en los centros de estudios, para mejorar la calidad de la educación y el nivel de vida del docente universitario.

2. Es necesario profundizar en el estudio de la relación de los riesgos emergentes en la docencia universitaria, por estar expuestos a las nuevas realidades científicas, tecnológicas y sociales, en primera línea.

3. Incentivar la organización de docentes universitarios que permitan visibilizar los riesgos y su necesaria prevención y mitigación, esto ante los organismos internacionales y nacionales de cada país, así como la identificación, estudio, prevención y mitiga-

ción de los riesgos, especialmente psicosociales, en cada centro de enseñanza.

Bibliografía

Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118-133.

Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectivas organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derecho y Valores*, 20(40), 159-172. doi:http://dx.doi.org/10.183559/prole.3047

De Giobanni, S. (2009). *Manual de Prevención de Riesgos para Docentes* (1era edición ed.). Río Negro, Argentina: Santiago De Giovanni. Obtenido de <https://higieneysseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/05/manual-de-prevencion-de-riesgos-para-docentes-pdf>

Díaz, C., Chiang, M., Ortiz, M., & Solar, M. (2012). *Conceptos fundamentales para la docencia universitaria: estrategias didácticas, evaluación y planificación*. Concepción, Chile: Universidad de Concepción, Dirección de Docencia, Unidad de Investigación y Desarrollo Docente. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de http://docencia.udec.cl/unidd/images/documentos/Conceptos_Fundamentales_para_la_Doc_Universitaria.pdf

Forastieri, V. (2016). PRevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1-2), 11-38.

García, M., Iglesias, S., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Wprkand Organizacional Psychology*, 2016(32), 173-182. Obtenido de www.elsevier.es/rpto

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación* (Primera edición latinoamerica ed.). México: McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.

Lara, J., & Pando, M. (2014). El Mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 43-48. Obtenido de www.cienciatrabajo.cl

Martínez, D. (2009). *Violencia Psicológica en el Trabajo: Métodos de Evaluación y Variables Sociodemográficas Relevantes* (Tesis Doctoral). Universitat de València. Valencia: Servei de Publicacions. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/mtnez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (s.f.). *Manual de Información para personal docente*. Poviancia de Melilla, España: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de www.educacionyfp.gpb.es/dam/jcr:49a368e9-3779-4b05-b989-96802436a1a3/manualinformaciondocentes.pdf

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo* (internet), 57(Suplemento I), 1-262. Recuperado el 2020 de marzo de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Observatorio Permantente Riesgos Psicosociales UGT. (2006). *Guía Prevención de riesgos psicosociales en el sector Enseñanza*. Madrid, España: Unión General de Trabajadores. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de www.portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_sectorial_Enseñanza.pdf

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de https://www.who.int/risk_factors/es/

Solórzano, O. (junio de 2014). *Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo para análisis de peligrosidad*. Costa Rica: Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional de Recursos Humanos Gestión de Salud. Obtenido de www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgo-peligrosidad.pdf

Suniaga, A. (2018). La docencia universitaria y horizontes epistémicos: vías para la reflexión. *Docencia Universitaria*, XIX(1), 75-95.

Zavala, J. (marzo de 2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, XVII(32), 67-86.



RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL
CC BY-NC-SA
ESTA LICENCIA PERMITE A OTROS ENTREMEXCLAR, AJUSTAR Y CONSTRUIR A PARTIR DE SU OBRA CON FINES NO COMERCIALES, SIEMPRE Y CUANDO LE RECONOZCAN LA AUTORÍA Y SUS NUEVAS CREACIONES ESTÉN BAJO UNA LICENCIA CON LOS MISMOS TÉRMINOS.

CITAR ESTE ARTICULO:

Carranco Madrid, S., Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4(1(Esp)), 316-331. doi:10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331

