UNI-PLURI/VERSIDAD
Vol.10 No.2, 2010. Versión Digital.
Facultad de Educación- Universidad de Antioquia. Medellín Col.

Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín[1]

Oscar Hernán Velásquez Arboleda[*], *Ever de Jesús Bedoya Bedoya*[**]

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Universidad de Antioquia

Mientras el tigre no puede dejar de ser tigre, no puede destigrarse, el hombre vive en riesgo permanente de deshumanizarse. (José Ortega y Gasset)

Resumen

Este artículo presenta, en primer lugar, una aproximación a la problemática y los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los profesores vinculados bajo la modalidad de hora cátedra, dadas las nuevas condiciones de trabajo que impone el mercado de la educación superior en el país. Posteriormente aborda la evolución normativa en materia de identificación y protección de los riesgos psicosociales en Colombia, donde especialmente se establecen los factores que permitan identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden

[1] Este proyecto se desarrolló en el año 2009 como parte del estudio "Caracterización de los Riesgos Psicosociales de los Docentes de Cátedra del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y la Universidad de Antioquia", trabajo de investigación del programa de maestría en Gerencia del Talento Humano, adscrito a la Facultad de Psicología de la Universidad de Manizales, departamento de Caldas, Colombia.

[*] Contador Público de la Universidad de Antioquia, Especialista en Gerencia del CEIPA, Especialista en Gerencia del Talento Humano, Máster en Dirección de Negocios de la EAE de España, *Certificate IV* y *Diploma of training and assessment* de Box Hill Tafe en Australia, Magistrando de Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, profesor investigador en escalafón Asociado del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Enfocado al área de conocimiento gerencial. Correo electrónico: ohvelasquez@elpoli.edu.co

[**] Profesional en Idiomas de la Universidad de Antioquia, Especialista en Gerencia del Talento Humano, Magistrando de Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Docente de Inglés de negocios Universidad de Antioquia e ITM. Enfocado en áreas lingüísticas y de gestión del talento humano. Correo Electrónicol: bedoyaever@hotmail.com

tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo. También se presentan los resultados del estudio exploratorio "Grado de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por Áreas de los Docentes de Cátedra Vinculados a Universidades Antioqueñas", en los cuales se motiva el desarrollo de un estudio más profundo sobre el tema en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en la Universidad de Antioquia y el Politécnico Jaime Isaza Cadavid en la ciudad de Medellín.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, factores de riesgo psicosociales

Summary

An approximation to the psychosocial risk factors to which university* adjunct professors *are exposed to in the city of Medellin. *Oscar Hernán Velásquez Arboleda, Ever de Jesús Bedoya Bedoya.* ***In*** *first place this article presents an approach to the problems and psychosocial risks faced by university* adjunct professors *given the new working conditions imposed in the country by the Higher Education market. It deals later with the evolution of Colombian law regarding identification and protection of the psychosocial risks; particularly, where there are established factors which allow the identification of responsibilities regarding exposure that employees may have to psychosocial risk factors as byproduct of occupational stress, offering parameters for the assessment, prevention, study and management of the risks. It also presents the results of the exploratory research "Degree of Assessment of Psychosocial risks factors performed by academic areas on adjunct professors at Antioquia universities", where it was encouraged the need for a more in-depth study regarding the issues concerning working conditions of the adjunct professors at the University of Antioquia and the Politécnico Jaime Isaza Cadavid in the city of Medellín.*

Key words: *psychosocial risks, psychosocial risk factors.*

1. Las nuevas condiciones de trabajo y la detección de los riesgos psicosociales

Las nuevas condiciones de trabajo que están imponiendo fenómenos como el de la globalización, el neoliberalismo y otras presiones sociales, han provocado la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores, adicionales a los riesgos tradicionales de tipo traumático, que han sido tan estudiados y normalizados a través de medidas preventivas y correctivas asociadas a los riesgos profesionales.

Los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo, afectan profundamente al individuo por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero, paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo Estado, que apenas desde el año 2008, legisló al respecto en Colombia.

Pronunciamientos frente al tema se escucharon, por ejemplo, de instancias que antes poco hablaban del asunto, como en 2009, cuando en la encíclica *Caritas In Veritate*, promulgada por el Sumo pontífice Benedicto XVI, la Iglesia Católica intentó dar una voz de rechazo a las nuevas maneras de contratar. El Papa, culpó en gran parte al giro que la economía ha tenido los últimos años y a las nuevas teorías de la administración con respecto a competitividad productiva: "el mercado ha estimulado nuevas formas de competencia entre los estados con el fin de atraer centros productivos

de empresas extranjeras, adoptando diversas medidas, como una fiscalidad favorable y la falta de reglamentación del mundo del trabajo. Estos procesos han llevado a la reducción de la red de seguridad social a cambio de la búsqueda de mayores ventajas competitivas en el mercado global, con grave peligro para los derechos de los trabajadores, para los derechos fundamentales del hombre y para la solidaridad en las tradicionales formas del Estado social." (Benedicto XVI, 2009)

La realidad del país da cuenta de las pocas medidas que en las organizaciones se han tomado para prevenir esos riesgos que, en muchos casos, llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de graves consecuencias. Según la profesora Milagro Díez, más competitividad, mayor exigencia de productividad y, por tanto, unos niveles más altos de los ritmos de trabajo, mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, más esfuerzo intelectual en el trabajo en detrimento del físico, mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas, más capacidad para trabajar en equipo, más flexibilidad..., son sólo algunas de las condiciones laborales a las que están sujetos cada vez más trabajadores y que están minando, a marchas forzadas, la calidad de vida de muchos de ellos (Díez, 2005).

El problema al que se está exponiendo hoy en día al trabajador en el contexto neoliberal en las instituciones de educación del país, supone que conjuntamente con los riesgos tradicionales de enfermedades profesionales o accidentes laborales de tipo traumático, hayan aparecido otras formas de enfermedad asociadas a estados mentales y sociales, los cuales ya son conocidas como riesgos psicosociales, las cuales están directamente relacionados con la organización del trabajo. Este tipo de riesgos son más difíciles de detectar, y se manifiestan a través de procesos psicológicos como el estrés, englobando aspectos que tienen que ver con los ámbitos físicos, mentales y sociales.

Los riesgos psicosociales son considerados como uno de los cuatro tipos de riesgos laborales, conjuntamente con la higiene, la ergonomía y la seguridad, y se origina cuando las personas son afectadas fisiológica y psicológicamente al desempeñar una actividad, incidiendo en su salud y en su productividad, en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral (OMS, 1984).

Los riesgos psicosociales o psicolaborales, son inherentes a las condiciones propias de los individuos, las organizaciones y el medio ambiente, pueden generar enfermedades profesionales y aumentar la probabilidad de ausentismos y accidentes de trabajo (Cox & Griffths, Assessment of Psychological Hazards at Work. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), 1996). En el contexto social y ambiental, los riesgos psicosociales también han sido considerados como potenciales elementos que podrían afectar la salud física o síquica de las personas. (Cox, Griffths, & Randall, 2003).

2. Los factores de riesgo psicosocial en la población docente

La problemática asociada a la identificación de factores de riesgo psicosocial y su subsecuente mitigación en la población docente universitaria, apenas hace pocos años empezó a ser estudiada, principalmente en Europa y recientemente en América Latina, con estudios como "El trabajo como valor en las sociedades humanas" (Blanch Ribas J. M., 2006), "La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. (Blanch, 2010) y el más reciente estudio de un grupo representativo de países Iberoamericanos, donde se desarrolla un Estudio Internacional sobre *Calidad de vida laboral en universidades y hospitales*, liderado de igualmente por el profesor

Blanch y la participación de la red CoLABORando, dirigida por la Universidad Autónoma de Barcelona.

De manera tangencial se han realizado múltiples estudios donde se clasifica al personal docente como uno de los grupos poblacionales altamente vulnerable para padecer el síndrome del quemado en el trabajo o síndrome de *bornout*, donde el rol social del docente afecta directamente la salud mental o física, influyendo directamente en las condiciones laborales y el clima laboral de la organización (Jones & Kinman, 2001).

Los profesión del docente universitario debe ser ejercida por profesionales altamente calificados y comprometidos con la responsabilidad encomendada socialmente, en las que los intereses profesionales predominan sobre los intereses personales en muchas ocasiones, convirtiéndose dicho trabajo en el eje articulador de sus vidas, donde existe un alto temor al fracaso, y por tal razón se ven expuestos a un mayor nivel de estrés laboral, que afecta de manera diferencial a las distintas personas, generando un mayor riesgo de suscitar síntomas y efectos del *Burnout*. (Gil Monte, 2005).

Hoy, los factores de riesgo psicosocial están presentes en las instituciones de educación superior en Colombia, que al igual que otros sectores de la economía, han sido afectados por la globalización, la rentabilización de la educación superior, el neoliberalismo con sus políticas de competencia y competitividad, abaratamiento de los costos salariales, la implementación de nuevas figuras contractuales y la restructuración del contrato psicológico laboral, incidiendo en los nuevos retos que deben afrontar sectorialmente en cuanto a la calidad y la internacionalización de la educación, que en los últimos años han llevado a fuertes y profundos cambios en la manera de planificar y operar los programas profesionales y posgraduales que ofrecen.

La fuerte competencia entre programas y la proliferación de instituciones de educación superior en el país, han llevado a que la educación se rija por leyes de oferta y demanda, en las cuales se compite vía calidad, aceptación social o vía matrículas, que unido a las políticas neoliberales de recorte de presupuesto, en especial para la educación, hacen que el factor costo sea crítico al momento de lanzar y sostener un programa en el mercado.

En los últimos años, la proporción de profesores de cátedra frente a profesores de tiempo completo vinculados se ha incrementado notoriamente, soportado principalmente por las bajas tasas de contratación de nuevos docentes de tiempo completo, la jubilación de un grueso grupo de docentes que fueron contratados en las instituciones públicas en los años 70, las altas exigencias que ponen las instituciones al momento de abrir nuevas convocatorias, y la oferta de gran número de profesionales dispuestos a prestar sus servicios docentes como un trabajo adicional o de dedicación total, de manera independiente contratando con una o más instituciones universitarias su tiempo, experiencia y capacidad docente, bajo figuras de tercerización, que abaratan el costo de prestación de servicio y disminuye la responsabilidad de ambas partes al momento de contratar.

La Gobernación de Antioquia tiene bajo su cargo tres instituciones de educación superior que ofrecen diversidad de programas para la región, ellas son: el Tecnológico de Antioquia, la Universidad de Antioquia y el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Instituciones por demás reconocidas por su trayectoria, su aporte a la ciencia y al conocimiento. De estas instituciones, la Universidad de Antioquia y el Politécnico son las más representativas por número de estudiantes y de programas, por lo cual son las instituciones que más profesores de cátedra tienen vinculados en su actividad formativa.

Por las políticas de cobertura educativa del actual gobierno colombiano, las instituciones de educación superior en el país han venido incrementando el número de admitidos y se han abierto nuevos programas tanto presenciales, como a distancia, entre los que se abordan los programas virtuales, que tienen una presión aún mayor sobre los requerimientos de los docentes, que al no ser cubiertos con profesores vinculados, necesariamente se abastecen de los docentes de cátedra u ocasionales para poder ofrecerlos.

Al tener estas instituciones en nómina aproximadamente el 90% de sus profesores vinculados bajo la modalidad de cátedra, y al ser ésta una población que se contrata bajo políticas de tercerización, por periodos específicos de tiempo, hace que dicha población se convierta en el foco de estudio y análisis en cuanto a sus condiciones laborales, políticas de administración del personal, la forma como organizan su trabajo, las relaciones interpersonales que manejan, el nivel de carga mental aplicado en su desempeño y las posibles alteraciones psíquicas y mentales derivadas del desempeño laboral, las cuales redundan en la calidad de la formación impartida a los futuros profesionales en el medio antioqueño colombiano.

3. Normatividad en materia de protección de riesgos psicosociales en Colombia

Tímidamente, el gobierno de nuestro país había tomado en cuenta la importancia del bienestar laboral del empleado con la promulgación de normas que se sustentan en la Constitución Política de Colombia, y que pasan por el Código del Trabajo, la Ley 100 de seguridad social, hasta los decretos 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989 y el Decreto 1295 de 1994, que en particular exigía a los empleadores asegurar a sus trabajadores contra los riesgos profesionales, además de instaurar un programa de salud ocupacional, con el agravante de que si no los aseguraban, corrían con el riesgo de tener que hacerse cargo de las indemnizaciones y los gastos relacionados con un eventual caso de accidente laboral, además de las respectivas sanciones a las que se encuentra expuesto, señalando con esto que el empleador es el único responsable por la salud de sus empleados.

A partir del 2008, el legislativo colombiano promueve la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que tiene por objeto “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional”, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo, estandarizando el léxico e identificando los factores extralaborales e intralaborales que deben medirse y controlarse a partir de los factores de protección en la organización.

En este sentido las Instituciones de educación superior en el país, deben evaluar los factores de riesgo y de protección a las cuales están expuestos sus empleados, incluyendo al personal docente que contrata bajo la figura de horas cátedra, el cual por las mismas condiciones de flexibilidad en la forma de contratación y el modo como se relacionan con las Instituciones de Educación Superior del país, se encuentran en una situación de vulnerabilidad, tal como se encontró en el estudio exploratorio que se presenta a continuación.

4. Estudio exploratorio de evaluación de riesgos psicosociales de los docentes de cátedra de universidades en Medellín

4.1 Metodología

El instrumento seleccionado para el desarrollo del presente estudio fue diseñado y validado por el profesor Guillermo Bocanument Zuluaga, en el marco del estudio "Naturaleza, origen, clasificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales del trabajo" (Bocanument Zuluaga, 2003). Consta de 47 preguntas que abordan seis áreas de riesgo piscosocial. El instrumento se aplicó a un grupo de diez profesores con las características de estudio, vinculados bajo la modalidad de contrato de hora cátedra en universidades antioqueñas y posteriormente la información recolectada fue procesada en el paquete estadístico de Análisis de Datos que corre en *Microsoft Excel*, para el posterior análisis de los fenómenos encontrados y la estructuración del informe final tomando como referencia las áreas que componen la encuesta de factores. La encuesta de riesgos psicosociales desagrega el análisis en cinco áreas: Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración de personal y contenido específico del trabajo; estructura que se mantiene para el análisis de resultados de la muestra seleccionada.

La caracterización de la muestra indica que el 70% pertenece a miembros del sexo masculino, mientras que el 30% son de sexo femenino; además la escolaridad de los estudiados alcanza un máximo nivel en un 80% profesional y un 20% niveles de especialización.

4.2 Resultados. Análisis de principales riesgos para la población estudiada

Una vez procesada la información de la muestra analizada, se procedió a evaluar el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial, tomando como referente la siguiente escala de medición para cada una de las categorías de la encuesta, así:

Tabla 1. Escala de valoración de áreas de riesgos psicosociales

Área de Riesgo	Muy bajo entre:	Bajo entre:	Medio entre:	Alto entre:
Contenido específico del trabajo	1 y 9	10 y 18	19 y 27	28 y 36
Administración de personal	1 y 12	13-24	25 y 36	37 y 48
Organización del trabajo	1 y 9	10 y 18	19 y 27	28 y 36
Relaciones interpersonales	1 y 7	8 y 14	15 y 21	22 y 28
Carga mental	1 y 10	11 y 20	21 y 30	31 y 40
Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral	1 y 23	24 y 46	47 y 69	70 y 92
Total	**6 y 70**	**76 y 140**	**146 y 210**	**216 y 280**

La valoración promedio de cada uno de los factores de riesgo psicosocial a los cuales estaban expuestos los docentes de cátedra evaluados fue la siguiente:

Tabla 2. Valoración de los Factores de Riesgo Psicosocial de los Profesores Contratados bajo la modalidad de Horas Cátedra en Medellín.

Área de Riesgo	Promedio	Desviación estándar	Máximo	Mínimo
Contenido específico del trabajo	20	5	29	13
Administración de personal	23	7	35	16
Organización del trabajo	22	5	29	14
Relaciones interpersonales	12	2	15	10
Carga mental	31	7	37	16
Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral	42	9	51	30
Total	**150**	**14**	**179**	**133**

A modo de resumen, se puede concluir que el análisis de los factores de riesgo de los docentes vinculados a las universidades antioqueñas participantes en la muestra es la siguiente:

Tabla 3. Valoración del nivel de riesgo psicosocial al que está expuesta la población estudiada

Área de Riesgo	Promedio
Contenido específico del trabajo	Medio
Administración de personal	Bajo
Organización del trabajo	Medio
Relaciones interpersonales	Bajo
Carga mental	Alto
Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral	Bajo
Evaluación Global	**Medio**

La medición de riesgos aplicada a la muestra, da como resultado total que las áreas de contenido específico del trabajo y la organización del trabajo, presentan un nivel de riesgo medio, mientras que la carga mental se constituye en el principal factor de riesgo para la población de profesores de cátedra de la Universidad. A continuación se hace una aproximación a la explicación de los factores de riesgo que afectan cada una de las áreas objeto de estudio, así:

4.3 Grado de evaluación de factores de riesgo psicosocial por áreas de los docentes de cátedra vinculados a universidades antioqueñas

El estudio contempló la valoración de los riesgos psicosociales asociados a seis áreas, que describen integralmente factores intrínsecos del profesor de cátedra evaluado y que motivan al posterior análisis descriptivo y explicativo de los fenómenos asociados a los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos estos docentes.

A continuación se presentan los resultados y análisis de los resultados hallados en el estudio, distribuidos por áreas, así:

4.3.1 Área contenido específico del trabajo

Este aspecto da cuenta del objeto de trabajo del docente de cátedra de las universidades antioqueñas estudiadas, que particularmente muestra un nivel **de riesgo medio**, que puede explicarse cuantitativamente en la siguiente calificación:

Tabla 4. Factor de Riesgo Contenido Específico del Trabajo

Contenido Específico del Trabajo	Promedio
1. ¿Su trabajo tiene muchas y variadas funciones?	3.2
2. ¿El buen rendimiento en el trabajo implica reconocimiento de alguna clase?	2.4
3. ¿Existe flexibilidad en la velocidad o ritmo del trabajo?	2.7
4. ¿Cada quien elige la manera de realizar su trabajo?	2.7
5. ¿El tiempo que utiliza es necesario para realizar su trabajo?	2.2
6. ¿La calidad del trabajo tiene que ser excelente?	3.1
7. El trabajo que usted realiza ¿está de acuerdo con sus capacidades y conocimientos?	1.5
8. ¿Trabaja con máquinas y/o equipo de alto riesgo de accidentalidad?	1.2
9. ¿Trabaja con sustancias o materiales peligrosos para su salud?	1.2

Desagregando este factor en las preguntas de la encuesta, se pudo determinar que los principales detonantes del riesgo, muchas veces (3.2) están en que el trabajo tiene innumerables y variadas funciones, a su vez existe poca (2.7) flexibilidad en la velocidad o ritmo del trabajo, originado principalmente por la programación académica institucional y la planificación académica suministrada por la institución desde un mes antes del inicio del semestre.
Otro de los factores de riesgo se encuentran en el hecho que pocas veces (2.7) el docente elige la manera de realizar su trabajo, se documentan guías de estudio y microcurrículos que van en contravía de la libertad de cátedra y genera fuertes presiones al cuerpo docente.

Por último, en este aspecto hay un factor que incide en el nivel de riesgo psicosocial, el cual se orienta a la constante presión que desde múltiples partes se extiende hacia el manejo de altos estándares de calidad en educación superior (3.1), que unido a las certificaciones de registro calificado y alta calidad, van marcando nuevos niveles de exigencia y cualificación para los docentes de cátedra, que ven cómo pierden posibilidades laborales en el medio.

4.3.2 Área Administración de Personal

La cuantificación de esta área, presenta la siguiente evaluación:

Tabla 5. Factor de Riesgo Administración del Personal

Administración de Personal	Promedio
10. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos para los diferentes cargos?	1.5
11. ¿Existe inducción al personal nuevo?	1.8
12. ¿Existe capacitación para el cargo?	2.2
13. ¿Se imparte capacitación en áreas diferentes al cargo?	1.8
14. ¿Existen servicios médicos y de asistencia social para el trabajador y su familia?	1.4
15. ¿Existe estabilidad laboral?	1.7
16. Cuándo necesita una aclaración respecto al trabajo, ¿el jefe está dispuesto a ayudarlo?	1.4
17. ¿Son cordiales las relaciones del jefe con los subalternos y viceversa?	1.7
18. ¿Su trabajo es revisado y evaluado solamente cuando finaliza?	2.2
19. Su desempeño laboral o sus aportes, ¿son reconocidos como valorados y estimulados?	2.5
20. ¿Son frecuentes las sanciones por fallas en el trabajo?	3.2
21. ¿Cada persona cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo?	1.8

De acuerdo con la muestra, la administración de personal es un área con un nivel bajo de riesgo psicosocial para los docentes de cátedra. Sin embargo se pudieron encontrar dos aspectos que presentan un nivel de riesgo psicosocial con algún grado de alteración para los docentes, y que se relaciona con el reconocimiento y estimulación por el desempeño laboral o los aportes que pudiera tener (2.5); esta motivación apenas se compensa con la realimentación que pudiera darle el coordinador de área al finalizar el semestre, o en otros casos, el reconocimiento público al mejor profesor de la facultad.

Por otro lado, se pudo determinar que casi siempre son frecuentes las sanciones por fallas en el trabajo (3.2), lo que puede evidenciarse en la constante presión que se ejerce con la multievaluación y las críticas o quejas directas que pueden adelantar los estudiantes.

4.3.3 Área Organización del Trabajo

La organización del trabajo hace parte de los procesos de planeación, como elemento fundamental del ciclo *Demming* o PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Ajustar o actuar). Esta planificación hace que se presionen los procesos académicos y que se construya un sistema que puede asimilarse a vías férreas, a través de las cuales debe transitar el normal transcurrir académico y formativo, que de manera detallada se puede explicar en la siguiente tabla:

Tabla 6. Factor de Riesgo Organización del Trabajo

Organización del Trabajo	Promedio
22. ¿Se busca que el trabajo sea rigurosamente planeado y organizado?	1.4
23. ¿La jornada laboral excede las 8 horas?	2.9
24. ¿Se trabajan horas extras?	2.7
25. ¿Existe rotación en los turnos de trabajo?	3.1
26. ¿Trabaja turnos nocturnos?	1.9
27. ¿Existe la posibilidad de doblar turnos de trabajo?	1.0
28. ¿Trabaja los fines de semana?	2.8
29. ¿Tiene que complementar el trabajo con horas extras?	3.1
30. ¿Están reglamentadas más de dos pausas (15) o descansos durante la jornada de trabajo?	2.8

Esta área presentó un nivel medio de riesgo psicosocial, explicado principalmente por una jornada laboral que excede muchas veces las ocho horas de clase (2.9), originado por la necesidad de trabajar en múltiples universidades para que el profesor pueda ajustar un salario digno. Adicionalmente, los contratos que se ofrecen a los profesores de cátedra contemplan un tiempo determinado para atención de estudiantes, que no compensa los requerimientos que los procesos de enseñanza-aprendizaje exigen, haciendo que el docente deba invertir mucho más tiempo del que realmente le están remunerando como horas extras (2.7).

Se pudo determinar igualmente, que pocas veces existe la posibilidad de rotar turnos de trabajo (3.1), aunque los profesores de cátedra aducen, con una frecuencia elevada, que deben trabajar en fines de semana (2.8). Estos aspectos han sido discutidos bajo la figura de "mercenarios de la educación", pues las bajas condiciones salariales y el reducido compromiso que adquieren las instituciones con quienes sirven sus programas, representa para los docentes de cátedra una situación que los lleva a tener simultáneamente contratos con dos o más universidades, minimizando así el riesgo que pudieran tener ante la fuerte presión de exclusión laboral que conlleva la evaluación de los estudiantes hacia su profesor.
Paradójicamente, se pudo determinar que los docentes de cátedra pocas veces tienen que complementar el trabajo con horas extras (3.1), aspecto que se explica en el hecho que las universidades no llevan el control del trabajo extra aula y tampoco remuneran lo justo de acuerdo con el desempeño docente, por ende, tampoco demuestran mucho interés en dar de sí mucho más de lo que puedan requerir sus estudiantes. Este aspecto genera una fuerte presión entre docentes y universidades y es uno de los aspectos que más peso tiene en cuanto a los factores de riesgo docente.

En cuanto a la reglamentación de más de dos pausas (15 minutos) o descansos durante la jornada de trabajo, los docentes de cátedra no lo perciben como algo real, debido al alto aprovechamiento que

debe tenerse del tiempo en el aula. Estos aspectos relacionados con la organización del trabajo, generan una fuerte presión en las relaciones ser humano trabajo.

4.3.4 Área Relaciones Interpersonales

La caracterización cuantitativa de los factores que hacen parte de las relaciones interpersonales para la población estudiada, es la siguiente:

Tabla 7. Factor de Riesgo Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales	Promedio
31. ¿Se permite hablar mientras trabaja?	1.4
32. ¿Siento que trabajo con compañeros no con rivales?	2.9
33. ¿Su trabajo le obstaculiza la comunicación con sus compañeros?	2.7
34. ¿Recibe y envía comunicaciones para los superiores?	3.1
35. ¿Trabaja en equipo?	1.9
36. El puesto de trabajo o el tipo de ocupación ¿obligan a permanecer aislado?	1.0
37. ¿Cuándo se trabaja en grupo o con otras dependencias de la empresa existe colaboración?	2.8

El nivel de riesgo psicosocial del factor Riesgos Interpersonales, es bajo en la población estudiada; sin embargo, al identificar las características que lo constituyen, se pudo determinar que los docentes perciben que trabajan con rivales y no con compañeros (2.9), originado esto por malestar, egoísmo y celos entre colegas. Igualmente no existe compañerismo, ni socialización de mejores prácticas que pudieran dar respuesta a la calidad académica del programa.

La recepción y el envío de comunicaciones para los superiores (3.1), constituyen un aspecto que genera un alto nivel de presión entre el grupo de profesores de cátedra. Regularmente se presentan dos informes en el transcurso del semestre, en los cuales se da cuenta de los avances alcanzados por los estudiantes, nivel de avance en contenidos y competencias, resultados académicos, etc. Este factor cruzado con la organización del trabajo, da una explicación clara de la presión laboral que influye en el diario transcurrir del docente contratado por horas cátedra en la Universidad.

Los demás aspectos presentan un nivel bajo de riesgo, que no ameritan un análisis profundo del factor.

4.3.5 Área Carga Mental

Este aspecto se constituye en el factor de mayor riesgo psicosocial entre los docentes de cátedra sujetos de estudio. Al aplicar el instrumento de medición y cualificar los resultados, se pudo determinar que la carga mental se ubica en el nivel alto, haciendo de ella por sí misma, una característica que explica el problema de la realidad actual del docente de cátedra en las universidades en Colombia.
Las características que dan una explicación a esta cualificación, son las siguientes:

Tabla 8. Factor de Riesgo Carga Mental

Carga Mental	Promedio
38. ¿El trabajo exige simultáneamente varias tareas?	3.3
39. ¿Las tareas son a su vez complejas y requieran velocidad?	3.5
40. ¿El trabajo demanda una elevada concentración?	3.6
41. ¿El desempeño de su tarea implica realizar control de calidad, de averías o de defectos?	3.3
42. ¿Su trabajo implica la vigilancia y el control de varias señales?	2.9
43. ¿Su trabajo específico exige de precisión?	3.4
44. ¿El desempeño de su trabajo exige un alto grado de dificultad?	3.3
45. En la realización de su tarea ¿tiene que manipular objetos muy pequeños?	1.6
46. ¿Su trabajo implica codificación e interpretación de señales?	3.2
47. ¿Para hacer o realizar o realizar sus tareas tiene un tiempo establecido o predeterminado?	2.7

Como puede observarse, de los diez aspectos de esta área, el 90% aporta un nivel de riesgo alto en lo que a lo psicosocial se refiere. El análisis de conjunto del área explica que la labor del docente de cátedra exige simultáneamente varias tareas (3.3) al abordar los procesos pedagógicos, técnicos, sociales, las interrelaciones que se presentan entre los diversos grupos, etc.

A su vez las tareas desempeñadas son complejas y requieran velocidad (3.5). La programación académica, los compromisos pactados y otra serie de aspectos, hacen que quien se dedique a la docencia de cátedra, deba tener una alta capacidad para resolver problemas, pensar rápido, hacer uso de recursos casi en tiempo real, que obligan a desarrollar habilidades y destrezas que le permitan sobrevivir en el particular mundo de la docencia por horas.

Derivado de los aspectos tratados en el punto anterior, el trabajo demanda una elevada concentración (3.6), que impide el desperdicio de tiempo o una elevada elucubración por parte de los sujetos estudiados. Se aprovecha el tiempo en su máxima expresión. El docente en general concibe el aula de clase como un templo que exige y llama al respeto, pues en él se cambian realidades.

Las reglamentaciones y pactos previos de evaluación con los estudiantes, además de la incorporación de procesos serios y unificados de planificación académica en el aula de clase, hacen que el desempeño de las tareas realizadas por el docente, implique el control de calidad (3.3) en los procesos académicos a través de refuerzos, recuperaciones, trabajo personalizado, etc.

La evaluación del desempeño que se origina en la multievaluación, hace que el docente de cátedra esté atento a la vigilancia y el control de las señales (2.9) que van apareciendo en las continuas relaciones de enseñanza aprendizaje. Está en la habilidad del docente captar el momento en el cual el estudiante comprendió, no entendió, está interesado, etc., y solo así tendrá capacidad para abordar nuevas metodologías, prácticas, estrategias y demás acciones que conlleven al logro de las competencias u objetivos del curso.

El trabajo específico del docente exige precisión (3.4) y de manera particular el estudiante asume una postura evaluadora, en la cual rastrea el nivel de conocimiento y de precisión por parte del docente. Este aspecto genera un nivel alto de presión por parte del docente cuando inicia un curso, que prioriza la demostración de capacidades y conocimientos, antes que privilegiar el aprendizaje de los estudiantes. Este fenómeno genera rupturas relacionales entre docentes y estudiantes, que muchas veces caen en la pedantería, el autoritarismo y otras formas de separación en la relación.

Es importante aclarar que nuevas corrientes de aprendizaje como el Aprendizaje Basado en Problemas, cambia el rol que el docente ha tenido tradicionalmente, pasando de una posición activa en la cual se privilegia el saber, a una posición más pasiva, donde el docente y el conocimiento pasan a tomar el papel protagónico que puede darse en el aula de clase.

El desempeño del trabajo del docente de cátedra, connota entonces un alto grado de dificultad (3.3), que se ve reflejado en la alta carga mental y en la capacidad que debe tener el docente para afrontar polivalentemente el rol que cumple. Ser un docente no es fácil, ser un referente exige un alto grado de presión, que por sí mismo da cuenta de un factor de riesgo psicosocial, que se pone en la mira de múltiples actores de la sociedad.

Un mal profesional es visto muchas veces como la acumulación de malos programas, deficientes procesos académicos, baja exigencia y bajos niveles de cualificación de los docentes, aspecto que genera una fuerte presión para quienes hacen parte de los procesos académicos en una institución educativa, obligando a la revisión y detección de señales de riesgo (3.3), que permitan tomar acciones estratégicas y cambios sobre la marcha que impidan la no conformidad con el "producto" buscado y del que se habla en la Política de Calidad en Educación Superior en Colombia.

Para hacer o realizar sus tareas, el docente (tiempo completo y cátedra) tiene un tiempo establecido o predeterminado (2.7), que regularmente se circunscriben a un periodo temporal de 16 semanas académicas, en las cuales se deben abordar y desarrollar los contenidos, aportar y evidenciar el logro de competencias, presentar informes y cerrar los procesos abiertos.

4.3.6 Área Alteraciones Psíquicas y Biológicas Derivadas del Desempeño Laboral

La evaluación lograda en esta área, es la siguiente:

Tabla 9. Factor de Riesgo Alteraciones Psíquicas y Biológicas Derivadas del Desempeño Laboral

Alteraciones Psíquicas y Biológicas Derivadas del Desempeño Laboral	Promedio
48. ¿Sufre de dolor de cabeza?	2.4
49. ¿Sufre de dolor de espalda?	2.3
50. ¿Siente cansancio físico?	2.7
51. ¿Sientes cansancio mental?	2.5
52. ¿Siente pérdida de la memoria?	2.0
53. ¿Le sudan las manos con frecuencia?	2.2
54. ¿Recientemente le han informado que presenta alteración de la presión arterial?	1.0
55. ¿Presentarse dificultad para dormirse?	2.2
56. ¿Tiene alteraciones de apetito?	2.2
57. ¿Siente inseguridad?	1.5
58. ¿No se puede concentrar en el trabajo?	1.4
59. ¿Siente temor pero no sabe por qué o a qué?	1.3
60. ¿Presenta alteraciones de la voz?	1.8
61. ¿Se torna agresivo con frecuencia?	1.8
62. ¿Sufre de depresión?	1.4
63. ¿Sufre de alteraciones sexuales?	1.2
64. ¿Ha tenido que ausentarse en el último año del trabajo?	1.3
65. ¿Se desmotiva fácilmente?	2.2
66. ¿Consume bebidas alcohólicas en exceso?	1.2
67. ¿Fuma demasiado?	1.3
68. ¿Ingiere medicamentos para tranquilizarse?	1.0
69. ¿Se considera una persona inquieta?	3.6
70. ¿Sufre de alteraciones respiratorias?	1.3

Las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral del docente de cátedra, dan como resultado un nivel bajo de riesgo, debido al rol que el docente tiene en la sociedad. A pesar de este nivel promedio bajo, el docente de cátedra en la población estudiada se ve expuesto a largas jornadas laborales y condiciones que pueden afectar negativamente su salud. Dolor de cabeza (2.4), dolor de espalda (2.3), cansancio físico (2.7), cansancio mental (2.5), entre otros aspectos. Se da cuenta de una profesión que implica simultáneamente un esfuerzo físico y mental, que unido a largas jornadas laborales, da como resultado un alto grado de riesgo.

La valoración muestra al docente de cátedra de las universidades antioqueñas estudiadas, como una persona inquieta (3.6), con una alta carga mental y con incidencia de enfermedades profesionales que resultan en riesgos moderados, y que hasta el momento no se han asociado con el estrés que la profesión genera.

5. CONCLUSIONES

Una vez realizado el estudio, se pudo determinar que la población docente vinculada bajo la modalidad de horas cátedra, por las condiciones de la tarea, la forma de contratación y demás factores expuestos anteriormente, se encuentran en un nivel medio de exposición a factores de riesgos psicosociales, donde se destacan situaciones de vulnerabilidad relacionadas principalmente con una alta carga mental, un mediano riesgo en relación con el contenido específico del trabajo y en lo relacionado con la organización del mismo, pudiendo concluir que las formas de contratación y la realidad que hoy viven las instituciones, afectan las condiciones físicas y mentales de este grupo poblacional, y que por su injerencia en los resultados de la calidad de los estudiantes que tienen bajo su cargo, ameritan una intervención directa que permita la mitigación de dichos riesgos y la promoción de los factores protectores también identificados.

A modo de síntesis, se presentan los principales hallazgos encontrados en el estudio exploratorio aplicado a la población sujeto de estudio:

5.1 PROCESOS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- La Universidad basa en gran medida la renovación contractual del empleado, en la evaluación del docente por parte del estudiante.
- El pensamiento del docente de cátedra le obliga a la movilidad entre universidades, en donde ellos reciban mejores condiciones y garantías laborales; al mismo tiempo la baja remuneración genera cierto desinterés en la actividad de enseñanza aprendizaje.
- No existe una adecuada participación por parte del docente de cátedra de las universidades estudiadas, en los procesos de planificación académica que van a desarrollar en el semestre.

5.2 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

- En ocasiones, debido al tipo de contratación por horas, la socialización entre colegas es baja, ocasionando malestar, egoísmo y celos entre los mismos docentes, en detrimento de la calidad del programa, generando bajos niveles de interacción entre los equipos de trabajo.
- Existe una evaluación colateral del estudiante docente y docente estudiante, en la cual el estudiante tiene un papel crítico, que en ocasiones emplea para desquitarse o vengarse por el desempeño del profesor.
- La carga laboral en clase y extra clase genera problemas de salud, debido al estrés y las pocas horas de descanso del docente. Es importante anotar que el docente vinculado bajo la modalidad de contratación de horas cátedra, debe responder a las obligaciones que múltiples universidades le asignan al mismo tiempo.

5.3 DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS

- La Universidad aumenta la exigencia en los requisitos de vinculación del docente. Sin embargo, no proporciona las herramientas necesarias ni asigna los recursos suficientes para un mejoramiento integral de las condiciones del docente.
- Se está desarrollando una fuerte corriente basada en el aprendizaje basado en problemas (ABP), en la cual se traslada el rol activo del docente al estudiante y conocimiento, privilegiando, de esta manera, más al aprendizaje que la misma transmisión del conocimiento.

6. BIBLIOGRAFÍA

Benedicto XVI. (2009). Carta encíclica caritas in veritate. Ciudad del Vaticano, El Vaticano.

Blanch, J. M. (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas. En Garrido, Sociopsicología del trabajo (pp. 80-84). Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J. (2007). *Psicología Social del trabajo.* En M. A. Reid, Tratado de psicología social Perspectivas socioculturales (pp. 210-238). México - Barcelona: Anthropos UAM.

Blanch, J., & Cantera, L. (2010). La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. Psicología social del trabajo y de las organizaciones.

Bocanument, G. (2003). Naturaleza, origen, clasificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales del trabajo.

Cox, T., & Griffths, A. (1996). Assessment of Psychological Hazards at Work. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.). *The Handbook of Work and Health Psychology* , (pp.127-146).

Cox, T., Griffths, A., & Randall, R. (2003). *A risk management approach to the prevention of work stress. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.).* New York: John Wiley & Sons, Ltd.

Díez, M. (2005). Los riesgos psicosociales en el trabajo. *Madrid: Sindical* .

Gil Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (BURNOUT). Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar.* Madrid: Ediciones Pirámide.

Hoyos, M. (2010). Riesgos Psicosociales en el trabajo. *Revista de Psicolobgá* , 20-43.

Jones, F., & Kinman, G. (2001). *Approaches to studying stress*. Londres: Prentice Hall.

Lezman, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY* , (pp.165-184).

OMS, C. m. (1984). *Informe Sobre Riesgos Psicosociales*. Comité mixto OIT y OMS.

Artículo recibido: 18-06-2010. Aprobado: 30-07-2010