

Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios

SUSANA MARTÍNEZ ALCÁNTARA*

IGNACIO MÉNDEZ RAMÍREZ**

CHIHARU MURATA***

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la asociación entre algunas actividades que tienen que cubrirse para participar en un programa de becas y estímulos y las consecuencias derivadas de dicha participación sobre el trabajo académico y sobre la salud física y mental de académicos universitarios.

Se realizó un estudio transversal y analítico. Se calculó una muestra representativa aleatoria. Se aplicó una encuesta para recabar información demográfica, del trabajo y de salud. Las exigencias más importantes fueron la sobrecarga de trabajo, la prolongación de la jornada y las posiciones incómodas; cinco de siete consecuencias de la participación en el programa se perfilaron como negativas y se asociaron estadísticamente con trastornos tales como el estrés, los músculo-esqueléticos, la fatiga, la disfonía, la ansiedad y los trastornos del sueño.

Palabras clave: Becas y estímulos / Exigencias laborales / Consecuencias sociolaborales / Daños en la salud.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the association between activities which university academic staff must carry out to meet the requirements of a grants and incentives program, and the consequences of this participation in the program on their academic work and their physical and mental health.

A cross-sectional, descriptive and analytical study was performed using a representative random sample. A survey was applied to collect demographic, work and health data. The most important requirements were increased workload, longer workdays and uncomfortable positions. Five of seven consequences of participation in the program are characterized as negative, and are statistically associated with disorders such as stress, musculoskeletal disorders, fatigue, hoarseness, anxiety and sleep disorders.

Key words: Grants and incentives / Job demands / Social and labor consequences / Harm to health.

56 / 57

INTRODUCCIÓN

El sector de los servicios, particularmente las instituciones de educación superior, ha venido adecuándose a los nuevos requerimientos que las sociedades globalizadas plantean. Uno de estos requerimientos es el incremento de la productividad, bajo la lógica de hacer más con menos recursos. Los recursos financieros generalmente “no alcanzan” y se desarrollan formas novedosas de estimular la productividad con recursos limitados. En este sector la productividad adquiere características específicas dependiendo del tipo de trabajo que se trate: más horas de clase, mayor número de artículos, de libros, de capítulos de libro, de conferencias, de alumnos formados, de participación en la gestión universitaria, etc.

Esta dinámica de trabajo guarda relación estrecha con las políticas educativas impulsadas por el Estado mexicano desde hace dos décadas, que ha asignado recursos diferenciales a las instituciones de educación superior tomando en consideración una serie de parámetros a cubrir para hacerse acreedoras de los

* Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Correo electrónico: smartin@correo.xoc.uam.mx

** Universidad Nacional Autónoma de México.

*** Instituto Nacional de Pediatría.

misimos. La obtención de estos recursos atraviesa por demostrar, a través de la evaluación, el cumplimiento de diversos criterios de calidad pero sobre todo de productividad de la planta docente.

En este contexto, la impartición de docencia para la formación de recursos humanos que dé solución a los grandes problemas que la sociedad demanda, el desarrollo de investigación (básica, aplicada, humanística, social, etc.), la publicación y difusión de los resultados, el servicio a diversas comunidades de la sociedad civil y empresarial, son condiciones que tienen que ser cubiertas para acceder a tales recursos. Este conjunto de tareas sin lugar a dudas implica para los académicos una serie de requerimientos que, además, tienen que ser satisfechos para el adecuado desempeño del trabajo. De ahí la necesidad de actualización y formación permanente de los docentes en sus diversos campos de trabajo mediante especialidades, maestrías y doctorados. Sin embargo, esta situación ha implicado el incremento en las cargas de trabajo y consecuentemente la dedicación de tiempo que va más allá de lo considerado en la jornada oficial, para concluir las actividades laborales. Particularmente en la Universidad Autónoma Metropolitana, se concursa por un programa que contiene diversas becas y estímulos. La participación en este programa implica la asunción de múltiples tareas que han venido socavando el tiempo de reposo, la convivencia familiar y por tanto, la salud. En el campo de la salud de los trabajadores, estas tareas han recibido la denominación de exigencias laborales y guardan una relación estrecha con la forma en que se organiza el proceso de trabajo.

De acuerdo con estudios realizados por diversos organismos, las exigencias laborales excesivas se asocian con la presencia del estrés y éste se encuentra en la base de diversos daños a la salud. Así, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007) lo identifica ya como el segundo problema de salud más común en el trabajo, el cual afecta al 22% de los trabajadores de la Unión Europea (UE). De acuerdo con Sapir (2002) el estrés es responsable de jubilaciones prematuras o anticipadas y de pensiones por incapacidad, así como de una erogación entre el 3 y el 4% del PIB en la Unión Europea. En Latinoamérica también se reporta la presencia del estrés como un problema creciente. En estudios realizados con profesores peruanos (Cuenca y O'hara, 2006), se estimó una prevalencia de 36.6% de estrés, cifra más elevada que la reportada por la agencia europea previamente referida. El mismo estudio peruano refiere una prevalencia del 35.5% de ansiedad o angustia en esta población.

Por su parte Kinman (2001), Mearns y Cain (2003) identifican a la docencia como una ocupación altamente estresante.

Además, la prolongación del tiempo de trabajo y la intensificación del ritmo laboral son condiciones que propician la aparición del estrés y éste se instituye como un mediador de carácter psicofisiológico, que se encuentra en la base de muchas manifestaciones patológicas físicas y mentales. Particularmente los trastornos músculo-esqueléticos se perfilan en la actualidad como dolencias asociadas con posiciones forzadas o incómodas por uso prolongado de la computadora personal (CP) (Tamez *et al.*, 2003), y a su vez estas condiciones se relacionan con exceso de trabajo que tiene que concretarse en tiempos limitados, lo que indirectamente genera estados displaceros asociados al estrés. Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 74% de los empleados reportan molestias imputables al trabajo y el 57% presenta dolor de espalda (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007). El uso excesivo de la voz por largas horas de docencia hace mella en las cuerdas vocales propiciando alteración del timbre y pérdida de la voz (Escalona, 2006; Petter, Barros de Oliveira y Fischer, 2006; Gañet, Serrano y Gallego, 2007). La depresión, que según la Organización Mundial de la Salud llegará a ser la segunda causa de incapacidad para el año 2020, se presenta ya en estos trabajadores (Contreras, Veytia y Huitrón, 2009). En el caso específico de la fatiga, que comporta sensaciones psico-fisiológicas, se ha identificado esta consecuencia negativa del trabajo en académicos universitarios responsables de formar personal a nivel de posgrado, con una tasa de 21 por cada 100 docentes (Martínez y Vázquez, 2001).

Abordar este conjunto de padecimientos y otros más, que posiblemente guarden relación con la docencia (tales como los trastornos del sueño y los psicósomáticos digestivos y cardiocirculatorios) en su relación con la participación en un programa de estímulos, puede ofrecer información sobre el tipo de trastornos que principalmente está padeciendo la comunidad y la magnitud del problema al interior de la institución. Con dicha información será posible proponer una serie de medidas de prevención y sobre todo se podrá contribuir a la discusión de qué hacer respecto al Programa de Estímulos, ya que hay una propuesta del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana de incorporar este programa al salario, pero también hay una propuesta por parte de las autoridades universitarias, que aunque no plantea de manera explícita qué hacer con éstos, sí existen visos de

que los estímulos serán impactados una vez que se dé la redefinición de lo que ha sido denominado carrera académica (Lema, 2009).

Por estas razones es que se desarrolló una investigación en la Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Xochimilco (UAM-X) (Martínez, 2008) la cual tuvo como objetivo general analizar la asociación entre algunas actividades que tienen que ser cubiertas para participar en un programa de becas y estímulos, y las consecuencias derivadas de dicha participación sobre el trabajo académico y sobre la salud física y mental de académicos universitarios. Dichas consecuencias pueden perfilarse de manera positiva o negativa.

Para alcanzar este objetivo, se analiza con cierto detalle algunas de las principales exigencias laborales, tales como la prolongación de la jornada en días de descanso para concluir las tareas que forman parte del trabajo cotidiano, el cubrir determinada cantidad de cursos, artículos, conferencias, así como la adopción de posiciones forzadas. Específicamente, los trastornos estudiados en esta investigación fueron: el estrés, la fatiga, la fatiga neurovisual, la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño, los trastornos músculo-esqueléticos, la lumbalgia, los trastornos psicosomáticos (cefalea, migraña, digestivos, cardiocirculatorios) y la disfonía. Se seleccionaron estos trastornos para su estudio ya que pueden guardar correspondencia con las condiciones en que se desarrolla el trabajo académico.

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación de carácter observacional, transversal, descriptiva y analítica. Dado que las tareas académicas guardan especificidad al interior de cada una de las Divisiones Académicas en la UAM-X, se decidió seleccionar una muestra aleatoria mediante un muestreo estratificado participando el conjunto de académicos que forman parte de cada División. La confiabilidad fue del 95%. Se calculó un 10% adicional para reemplazar a la no respuesta, dando un total de 294 trabajadores, de los cuales participaron 199 (68%). Se seleccionaron números aleatorios y se asignaron de acuerdo con el listado de docentes por División Académica en orden alfabético. Al interior de esta población se encuentra personal que sólo da docencia y personal que conjuga la docencia con la investigación. Se analizó la población en su conjunto y posteriormente el análisis se concentró en quienes cumplen con todas las funciones sustantivas de la universidad: docencia, investigación, difusión y servicio.

Se aplicó una encuesta de uso epidemiológico, la cual se adaptó del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT) (Noriega *et al.*, 2001) a las necesidades de esta población. Con esta encuesta se exploraron los siguientes apartados:

Datos generales, condiciones de vida y trabajo doméstico, condiciones y valoración del trabajo, riesgos y exigencias laborales, consecuencias diversas de la participación en el programa de estímulos y daños en la salud física y mental, tales como trastornos psicosomáticos digestivos, cardiocirculatorios, músculo-esqueléticos, del sueño, cefalea, migraña, disfonía, lumbalgia y fatiga neurovisual.

Para evaluar algunos trastornos en la salud, tales como el estrés, la ansiedad y la depresión, se aplicó el DASS-21, el cual fue validado con población latina (Daza, *et al.*, 2002). La escala total del DASS-21 tuvo un coeficiente alfa de .96. Los coeficientes alfa de las subescalas también fueron altos (α de depresión= .93; α de ansiedad= .86; α de estrés= .91). La fatiga se midió con el Yoshitake validado en población mexicana. El alfa de Cronbach para la prueba es de 0.89, y el punto de corte a partir de la correlación más alta fue siete respuestas afirmativas (0.9470) (Barrientos, Martínez y Méndez, 2004).

Entre los criterios de inclusión se encontraron los siguientes: académicos de tiempo completo e indeterminado, Asociados y Titulares, que se encuentren activos en la universidad al momento de seleccionar la muestra. Los criterios de exclusión abarcaron a: trabajadores académicos de tiempo parcial y temporales, profesores con distinta categoría al Asociado y Titular y docentes que estén de sabático. Los sujetos firmaron la carta de consentimiento informado.

Análisis estadístico. Se estimaron tasas de prevalencia del conjunto de trastornos en estudio. Las tasas son una medida epidemiológica que permite conocer el riesgo de padecer alguna enfermedad, en este caso fue por cada 100 trabajadores. Con esta información fue posible calcular razones de prevalencia, la cual permite conocer cuántas veces más una población tiene el riesgo de padecer la enfermedad o daño. Se llevaron a cabo una serie de análisis uni, bi y multivariados para determinar las asociaciones entre las variables. Para determinar la asociación entre las variables categóricas y eliminar el peso del azar, se utilizó la prueba de Ji cuadrada. Se analizó el patrón del comportamiento de los datos

en forma conjunta a través del análisis de conglomerados, el cual es una aproximación al estudio de la multiexposición, que es la forma en la que generalmente laboran los académicos. Se controlaron variables confusoras tales como la edad, el género y la antigüedad, con la finalidad de quitarles el peso que pueden tener en la aparición de daños. Con todas las pruebas estadísticas el nivel de significancia fue establecido a $p < 0.05$ y el estimador de los parámetros de interés fue reportado con su intervalo de confianza de 95%. El análisis de datos se realizó con el paquete estadístico JMP8 de SAS Institute, Inc.

RESULTADOS

Entre los principales resultados de este estudio se muestra la participación de 199 trabajadores, siendo el 58% hombres (115) y el 42% mujeres (84). La media de edad fue de 54.4 años (DE: 8.5 años). El 83% tiene el grado de maestría y/o doctorado. El 91% son titulares y de éstos el 85% tienen la categoría C.

Sobre la participación de esta población trabajadora en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) tenemos a 46 profesores (23%) como miembros de éste. El 74% tiene el nivel I y el 52% tiene más de seis años de antigüedad en el SNI. Respecto a la participación en la Beca de Docencia, hay un porcentaje mayor de académicos que cuenta con la misma: el 91% y de éstos, el 52% tiene más de doce años con ella. Una situación un poco diferente sucede con la

Beca a la Permanencia ya que dos terceras partes cuentan con ella (66%) y la mitad de esta población tiene más de once años disfrutando de la misma. El 95% refirió un contenido cualitativo del trabajo sumamente gratificante, le ha permitido el aprendizaje de nuevos conocimientos, se perfila como un trabajo creativo, sobre el cual puede tomar iniciativas y decidir cómo hacerlo; se sienten satisfechos e incluso, si tuvieran la oportunidad de volver a elegir en su vida optarían nuevamente por ser profesores universitarios.

Con respecto al nivel de exigencias laborales que implica el desarrollo de las actividades, los académicos se manifestaron principalmente por aquellas relacionadas con la sobrecarga de trabajo (véase Cuadro 1). Hay exigencias que presentaron porcentajes menores como la adopción de posiciones incómodas o forzadas, pero que se perfilaron con un nivel de asociación con los daños muy elevado, como se verá más adelante.

En relación con el perfil de daño (Cuadro 2) es posible observar al menos tres padecimientos por cada uno de los académicos estudiados. El 41% de los docentes presenta síntomas de estrés y 38 de cada 100 tiene problemas de disfonía y de trastornos músculo-esqueléticos. Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga los están presentando un tercio de los académicos participantes, y una cuarta parte presentó fatiga neurovisual, lumbalgia y cefalea tensional.

Cuadro 1. Riesgos y exigencias laborales que presenta el personal académico durante el desarrollo de su jornada de trabajo. UAM-Xochimilco.

Puesto de trabajo lo obliga a:	N	Sí	%
Realizar trabajos pendientes en día de descanso	197	172	87
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	198	167	84
Realizar una tarea demasiado minuciosa	195	121	62
Una jornada semanal mayor de 48 hrs.	197	101	51
Exposición excesiva a ruido	193	55	28
El trabajo le puede ocasionar un daño a la salud	197	42	21
Adoptar posiciones incómodas	198	38	19
No poder desatender su tarea por más de 5 min.	195	24	12
Soportar una supervisión estricta	194	20	10
Recibir órdenes confusas de su jefe	199	18	9

Fuente: Encuesta individual. 2009.

Cuadro 2. Perfil de daño de los trabajadores académicos de la UAM-Xochimilco.

Trastornos padecidos durante el último año	N	Sí	Tasa*
Estrés	192	79	41
Disfonía	198	76	38
Músculo-esquelético	198	75	38
Trastornos del sueño	198	63	32
Ansiedad	195	62	32
Fatiga	198	57	29
Lumbalgia	197	52	26
Fatiga neurovisual	195	48	25
Cefalea tensional	196	47	24
Migraña	177	40	23
Depresión	192	36	19
Psicosomáticos digestivos	198	19	10
Psicosomáticos cardiocirculatorios	194	8	4
Total	199	662	332.6

* Por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta individual. UAM-X, 2009.

PERFIL DE DAÑO POR EDAD, ANTIGÜEDAD Y PUESTO

El estudio de la edad en su relación con el perfil de daño muestra que la población de menor edad (hasta 44 años) se está enfermando dos veces más que la población mayor (tasa general de morbilidad de 444 por 100 trabajadores contra 206 por 100 en la población mayor de 65 años). El riesgo es 2.15 veces mayor de presentar algún trastorno para la población más joven. Particularmente la menor edad se asoció estadísticamente con la cefalea tensional ($p<0.02$), la migraña ($p<0.04$), los psicosomáticos digestivos ($p<0.05$), la lumbalgia ($p<0.04$) y la fatiga neurovisual ($p<0.04$). En este caso se controló por género (ver Cuadro 3).

Un fenómeno similar a lo que sucede con la edad, se presenta en el caso específico de la antigüedad, ya que se encontró un mayor número de trastornos entre la población con menos años en la universidad.

El análisis del perfil de daño por puesto muestra razones de prevalencia más elevadas para los asociados, casi todas ellas duplicadas y se encontraron diferencias estadísticas para la lumbalgia ($p<0.04$), para la disfonía ($p<0.01$) y para la fatiga neurovisual

($p<0.05$). Trastornos que pueden dar cuenta del trabajo sedentario, del uso de voz y ojos, como condiciones asociadas a las tareas de docencia y al uso de pantalla de cómputo (ver Cuadro 4).

Esta información muestra a los más jóvenes y a los asociados, con mayores problemas de salud, es posible que sea la población que principalmente está en la carrera académica, en la búsqueda de mayor reconocimiento de su trabajo.

La sobrecarga evidenciada a través del trabajo realizado en días de descanso y vacaciones, mostró el peso específico que puede tener sobre la salud de los académicos, además de invadir los días de reposo. Como se puede observar en el Cuadro 5, las razones de prevalencia son altas en casi todos los trastornos, sobresaliendo la ansiedad y la fatiga que son cuatro veces más frecuentes en los expuestos, así como la lumbalgia y la cefalea tensional que presentan riesgos triplicados de presentarse en aquellos que hacen uso de sus días de descanso para completar las jornadas laborales, aunque no se encontró asociación con este último padecimiento. El resto de trastornos tiene razones duplicadas.

Otra exigencia que se encuentra relacionada de manera estrecha con la prolongación de la jornada laboral, es tener que adoptar posiciones incómodas o forzadas en la realización del trabajo. Generalmente se está de pie en la impartición de clases pero la mayor parte del tiempo el trabajo se desarrolla sentado, leyendo o frente a la pantalla de la CP. La asociación específica de la adopción de posiciones incómodas con los daños estudiados (véase Cuadro 6), muestra por lo menos siete asociaciones estadísticamente significativas y dos marginales. En primeros lugares están la fatiga, los trastornos psicosomáticos digestivos, la lumbalgia y la depresión con prevalencias duplicadas en el caso de los expuestos. El resto de trastornos también guardan asociación.

ACADÉMICOS QUE CUENTAN CON BECA A LA INVESTIGACIÓN

El análisis de la información del tener o no becas y estímulos tomando en consideración a toda la población (199 trabajadores que tienen la posibilidad de acceder a las becas y estímulos) sólo mostró asociación estadística para la disfonía con una $p<0.03$ para quienes cuentan con la beca de docencia. Para analizar específicamente el nivel de exigencia que depara obtener la beca a la investigación o pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), se procedió a analizar esta situación sólo con la población que en el momento del estudio reportó tenerla.

Cuadro 3. Perfil de daño* en su relación con grupos de edad en docentes universitarios. UAM-Xochimilco.

Trastorno	Menos de 44 años	45-54 años	55-64 años	Más de 65 años
Lumbalgia p<0.04**	44	27	25	9
Psicosomático digestivo p<0.05	20	11	8	0
Migraña p<0.04	40	22	23	5
Fatiga neurovisual p<0.04	40	30	20	10
Cefalea tensional p<0.02	40	25	22	5
Psicosomático cardiovascular p<0.83	4	6	3	5
Estrés p<0.16	48	41	45	20
Trastorno del sueño p<0.43	24	28	38	32
Disfonía p<0.087	36	38	41	32
Músculo-esquelético p<0.17	44	42	37	18
Ansiedad p<0.63	40	34	27	33
Depresión p<0.43	20	14	24	14
Fatiga p<0.33	44	30	26	23
Suma	444	348	339	206

* Tasa por 100 trabajadores.
** Nivel de significancia, valor de *p* de Ji cuadrada.
444/206=2.15 razón de prevalencia entre el grupo de menos de 44 años y el de más de 65. Ajustado por género.
Fuente: Encuesta Individual. UAM-X, 2009.

Cuadro 4. Daños a la salud por puesto en los académicos de la Universidad. UAM Xochimilco.

Trastornos	Puesto					
	N	Asociado*	Titular	R.P.**	I.C. al 95%	Ji***
Lumbalgia	196	56	23	2.43	1.47-3.95	0.04
Fatiga Neurovisual	194	44	23	1.91	1.09-3.51	0.05
Disfonía	197	61	36	1.69	1.11-2.55	0.01
Psicosomático digestivo	197	22	8	2.75	0.98-2.46	0.09

* Tasa por 100 trabajadores.
** RP Razón de Prevalencia.
*** Ji controlando por género y edad.
Fuente: Encuesta individual. UAM-X, 2009.

Cuadro 5. Asociación de daños a la salud con la realización de trabajos pendientes en horas o días de descanso.
UAM- Xochimilco.

Trastornos	Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones					
	N	Sí*	No	RP**	(IC al 95%)***	Ji****
Ansiedad	193	35	8	4.4	1.09-16.04	0.0120
Fatiga	196	32	8	4.0	1.03-15.19	0.02
Lumbalgia	195	29	8	3.6	0.95-14.18	0.02
Fatiga Neurovisual	193	28	0			0.0004
Trastornos del sueño	196	34	16	2.1	0.84-5.33	0.09
Cefalea tensional	194	26	8	3.3	0.80-11.99	0.1250
Estrés	190	44	22	2.0	0.92-4.51	0.10
Depresión	190	20	8	2.5	0.61-9.31	0.17

* Tasa por 100 trabajadores.

** RP Razón de Prevalencia.

*** Intervalo con 95% de confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual. UAM-X, 2009.

62 / 63

Cuadro 6. Asociación de daños a la salud con la adopción de posiciones incómodas o forzadas. UAM-Xochimilco.

Trastornos	Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones					
	N	Sí*	No	RP**	(IC. al 95%)***	Ji****
Fatiga	197	53	23	2.30	1.50-3.42	0.0016
Psicosomático digestivo	197	18	8	2.25	1.03-5.78	0.0640
Lumbalgia	196	47	22	2.13	1.43-4.33	0.0012
Depresión	191	32	16	2.0	1.15-3.76	0.0372
Fatiga Neurovisual	194	39	21	1.85	1.14-3.07	0.0288
Cefalea tensional	195	37	21	1.76	1.05-2.93	0.0559
Músculo-esqueléticos	197	55	33	1.66	1.16-2.38	0.0346
Ansiedad	194	45	28	1.60	1.01-3.10	0.0681
Estrés	191	55	37	1.49	1.01-3.17	0.0432

* Tasa por 100 trabajadores.

** RP Razón de Prevalencia.

*** Intervalo con 95% de confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual. UAM-X, 2009.

De los 199 académicos de la universidad, 127 (64%) cuentan con la beca a la docencia, con la beca a la permanencia y/o participan en el SNI. Entre los 127 académicos hay 41 docentes que están insertos en el SNI, equivalentes al 32%. La distribución por género señala un porcentaje mayor de varones con beca a la permanencia (56%) y una distribución más equitativa en la pertenencia al SNI, 51% para varones y 49% para mujeres.

La posesión de beca sólo se asoció de manera marginal ($p < 0.07$) con el estrés y la pertenencia al SNI no se asoció con ningún trastorno. Fue por ello necesario indagar sobre las exigencias que implica alcanzar la beca a la permanencia y que están asociadas al trabajo académico en esta población, resultados que guardan una similitud con los reportados para la población en su conjunto. Se indagó también sobre la asociación de los trastornos con las consecuencias de participar en estos programas.

Sobre esta última cuestión referida, se obtuvo información sobre algunas consecuencias que la participación en el programa de becas y estímulos y la pertenencia al SNI podrían tener sobre su vida laboral y familiar, así como sobre el trabajo que se desarrolla cotidianamente. Las preguntas elaboradas recuperan consecuencias que se perfilan de manera positiva o negativa.

De tal suerte, el 90% se manifestó porque la participación en estos programas ha permitido mejorar las condiciones de vida en general. El 80% considera que disfruta de estabilidad económica y el 70% señaló que ha sido posible sistematizar su producción académica. Hay también un porcentaje importante (40%) que se corresponde con quienes consideran que la participación en estos programas sí les ha implicado sacrificar el trabajo en equipo y tres de cada diez consideran que hay un deterioro en la vida familiar, social y laboral. Aunque apenas el 20% señaló que percibe un deterioro en la calidad de su producción científica, no por ello deja de ser relevante, dado que esta situación se perfila como una de las consecuencias negativas no deseadas, pero que están teniendo un peso importante en la calidad del trabajo y que está siendo reportada por diversos investigadores; particularmente en este trabajo se asoció con varios trastornos.

El deterioro de la vida familiar, social y laboral atraviesa también por destinar poco tiempo a la familia y al desarrollo de actividades sociales, ya que el 97% de los trabajadores que señalaron un deterioro a este nivel se pronunció también por realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso.

Este conjunto de indicadores se cruzó con daños a la salud y se encontraron las asociaciones referidas en el Cuadro 7.

Cuadro 7. Asociación entre consecuencias de la incorporación al programa de becas y estímulos y daños a la salud. UAM-Xochimilco.

Trastorno	1	2	3	4	5
Fatiga	2.3 (RP)**	2.1*	2.0*	3.5***	2.1*
Estrés	1.5	1.6*	2.2***	1.7**	1.21
Depresión	1.6	3.1**	3.0*	2.3 (m)	2.2*
Ansiedad	2.0**	1.5	1.56	1.8 (m)	1.6
Trastorno del sueño	2.1**	1.95**	1.48	1.66	1
Trastorno músculo-esquelético	1.7*	1.35	0.95	0.97	1.1
Psicosomático cardiocirculatorio	14**	12***	5	0	9*

RP= Razón de Prevalencia. *= $p < 0.05$; **= $p < 0.01$; ***= $p < 0.001$, m=marginalmente significativa hasta $p < 0.07$. Controlando por edad y género.

1. ¿Considera usted que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al programa de becas y estímulos, y/o SNI?
2. ¿Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al programa de becas y estímulos, y/o pertenencia al SNI?
3. ¿La incorporación al programa de becas y estímulos, y/o SNI le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas?
4. ¿Considera usted que hay más calidad en sus tareas académicas desde que se incorporó al programa de becas y estímulos, y/o SNI?
5. ¿El ingreso al programa de becas y estímulos y/o al SNI le ha permitido sistematizar su producción académica?

Fuente: Encuesta individual. UAM-X, 2009.

Sobre esta información hay dos cuestiones que resultan relevantes: la primera es que la fatiga se asoció con las cinco consecuencias que adquirieron un carácter negativo, mientras que el estrés y la depresión se asociaron con tres de las cinco consecuencias. La fatiga y el estrés se perfilan como efectos negativos del trabajo, que sin entrar en el terreno de la patología, generan mucho malestar y sientan las bases, cuando tienden a la cronicidad, para la aparición de daños de otra naturaleza.

La segunda cuestión de interés es que entre las consecuencias que se perfilaron como negativas, las de más peso en tanto guardan una mayor asociación con los daños explorados, son la consideración de los académicos de que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporaron al programa de becas y estímulos, y/o SNI, así como la consideración de que la vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada también a raíz de su incorporación a dichos programas.

ANÁLISIS POR CONGLOMERADOS

El análisis por conglomerados (cluster) es una aproximación multivariada para identificar la manera en que se puede asociar la presencia de distintas condiciones laborales con diferentes trastornos. Es una manera de acercarse a la multiexposición, ya que generalmente son las condiciones bajo las cuales se labora, que es el caso de esta población.

En la gráfica 1 se muestra la presencia de tres conglomerados (conjuntos de trabajadores que presentaron o no las variables en estudio). En este caso en particular se retoman nuevamente las consecuencias derivadas de la incorporación al SNI y/o el disfrute de becas y estímulos en la institución. Las consecuencias se perfilaron con un carácter positivo o negativo y fueron exploradas en su modalidad dicotómica. Las consecuencias fueron:

- 1) Mejoramiento de condiciones de vida, 2) estabilidad económica, 3) sistematización de producción académica, 4) sacrificio del trabajo en equipo, 5) deterioro en la calidad de su producción científica, 6) deterioro de la vida familiar, social y laboral, 7) incremento de gestiones administrativas y 8) falta de calidad en las tareas académicas.

La interpretación de la gráfica señala que en el conglomerado 1 se encuentran docentes que en general se manifestaron por la presencia del conjunto de condiciones indagadas, con excepción de las pre-

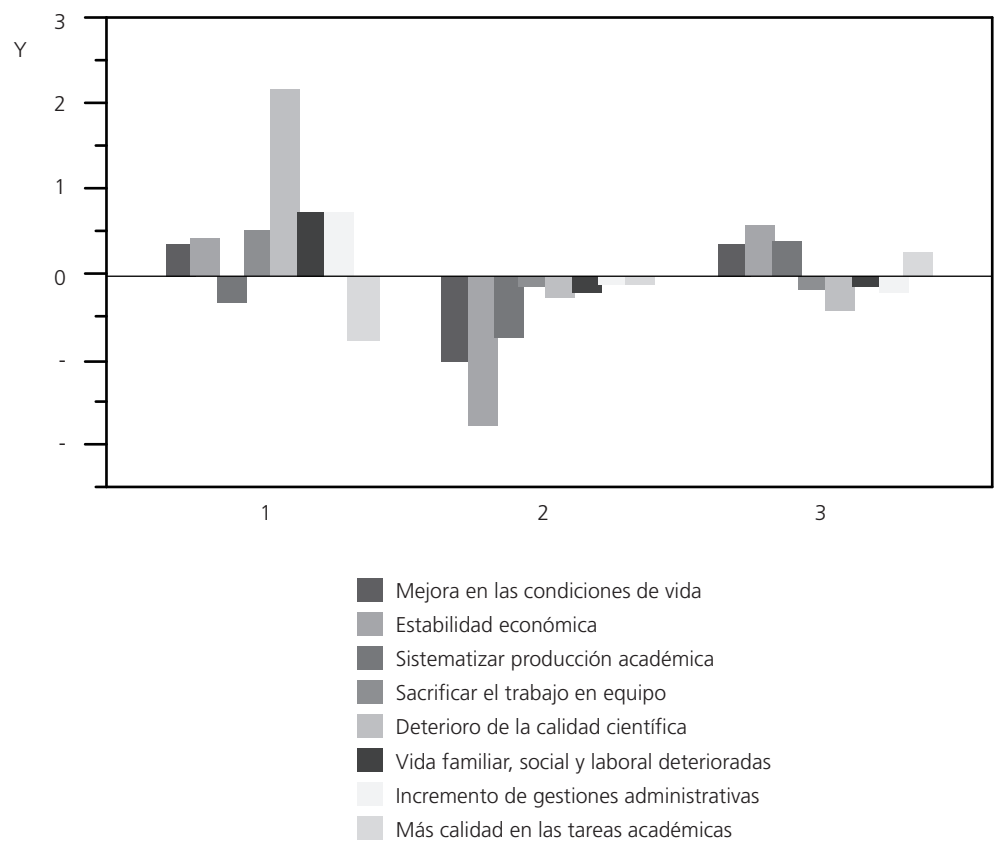
guntas 3 y 8, donde niegan el hecho de que con la incorporación a este programa hayan tenido que sistematizar su producción científica o que haya mayor calidad en las tareas académicas. También se muestran trabajadores que además de manifestarse por el mejoramiento de condiciones de vida y la estabilidad económica, señalan algunas consecuencias negativas asociadas con el sacrificio del trabajo en equipo, el deterioro en la calidad de la producción científica y familiar, el incremento de gestiones administrativas y no consideran que la calidad de las tareas académicas se haya incrementado. El conglomerado 2, indica la presencia de un conjunto de trabajadores cuyas respuestas a las variables investigadas se encuentran por debajo de la media. El conglomerado 3 muestra a un conjunto de académicos que perciben en general buenas condiciones de trabajo.

Cuando se analizó esta información en su relación con posibles daños en la salud de los trabajadores, se encontró que hay una asociación estadísticamente significativa del conglomerado 1 con la ansiedad ($p < 0.03$), con los trastornos músculo-esqueléticos ($p < 0.05$) y con la fatiga ($p < 0.01$). En la asociación con la fatiga se requirió el análisis de correspondencia para ver el comportamiento de ambas variables en estudio.

El análisis de correspondencia entre el conjunto de consecuencias en estudio en función de los conglomerados nos permite observar que hay una cercanía estrecha entre quienes están presentando fatiga con los trabajadores agrupados en el conglomerado 1, como se muestra en la Gráfica 2 que se presenta a continuación.

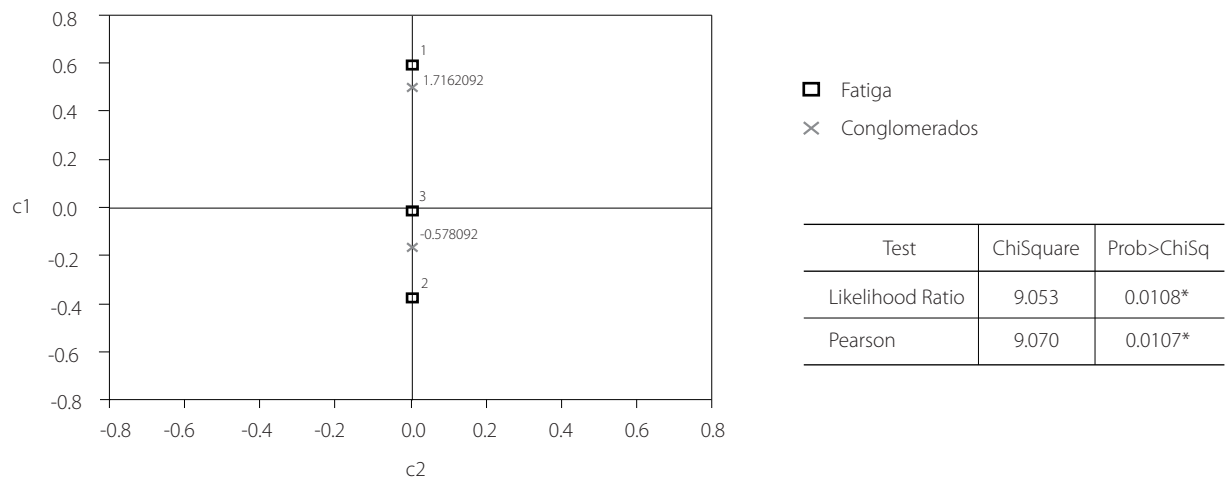
Esta información es relevante en tanto muestra que hay un conjunto de condiciones que independientemente de que sean percibidas de manera positiva –mejoramiento de las condiciones de vida y estabilidad económica– se encuentran interactuando con otro conjunto de condiciones –aquellas que son percibidas de manera negativa– para propiciar la aparición de fatiga. De hecho, las condiciones negativas tienen mayor peso en la percepción de este conjunto de trabajadores, resaltando de entre todas aquella que tiene que ver con la percepción del deterioro del trabajo científico a raíz de la incorporación a este programa.

Gráfica 1. Conglomerados por consecuencias positivas y negativas por la incorporación al programa de estímulos. UAM-X, 2009.



Fuente: Encuesta individual. UAM-X, 2009.

Gráfica 2. Análisis de correspondencia.



DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La falta de recursos financieros para el adecuado funcionamiento de las universidades explica la falta de capacidad que como institución tiene la UAM para contratar personal para la resolución de sus necesidades. En los últimos tiempos se han visto disminuidas las contrataciones definitivas para el personal académico, al grado de que plazas que por su naturaleza eran temporales de tiempo completo –para cubrir sabáticos por ejemplo– en la actualidad se cubren con tiempo parcial, es decir, menos de 20 horas a la semana. Asimismo, la contratación tiende a cubrir sólo el periodo de clases de tal suerte que hay un ahorro en salarios, vacaciones, aguinaldos, etc., situación que se corresponde con lo que sucede con diversos grupos de trabajadores en el país. La dotación de recursos financieros por parte del Estado es insuficientes cada año y ello conlleva un fenómeno de esta naturaleza, generando en la población contratada con carácter temporal inestabilidad laboral y precariedad, ya que el salario siempre es insuficiente y se carece de las prestaciones que por ley corresponden.

La población con que se llevó a cabo el estudio cuenta con un contrato colectivo que le da estabilidad laboral y con ello, el disfrute de diversas prestaciones constitucionales y las mismas oportunidades para el ascenso, para la búsqueda de becas y estímulos, para el goce de prestaciones laborales, etc., aunque en los últimos años los criterios son más estrictos. Desde ese punto de vista se perfila como una población privilegiada, en tiempos donde el trabajo escasea. Sin embargo, esta población que cuenta con estabilidad laboral, está sometida a cargas laborales que en muchas ocasiones tiene que ver justo con la falta de contratación de personal, ya que al no contratar profesores para cubrir la docencia, quienes están laborando de manera indeterminada o definitiva, asumen parte de esas funciones. En los últimos años se ha instrumentado una forma de solventar estas carencias, a través del condicionamiento de la beca a la docencia, a los profesores que están en posgrado: si se quiere acceder a ella se tendrá que impartir clases en licenciatura (CDCBS, 2009).

Bajo estas condiciones y ante la falta de contratación de personal, muchos académicos que cuentan con doctorado dan clases en licenciatura, en maestría y en doctorado, o bien hay una concentración en maestrías y licenciatura para quienes aun no tienen el doctorado. Los argumentos se intentan perfilar con un carácter académico, pero no siempre son convincentes. Junto con ello realizan investigación y cubren diversos requerimientos que al interior de la

universidad deben ser satisfechos. A consecuencia de ello es necesario realizar una gran cantidad de tareas que, entre otras cuestiones, ha llevado a la prolongación de la jornada laboral día con día, abarcando los fines de semana, los días festivos y las vacaciones (87% de los participantes se manifestó en este sentido) y que también es una muestra de la tendencia seguida por la universidad. Esta situación laboral se perfiló como una de las exigencias que presentó fuerte asociación con la fatiga, lo que da cuenta de la sobrecarga de trabajo con la que transita la vida de estos docentes y que no es diferente de lo que sucede en otras universidades del país (Magaña y Sánchez, 2007; Martínez y Vázquez, 2001) y fuera de éste (Ogbonna y Harris, 2004).

De los estudios realizados fuera del país con académicos universitarios, llama la atención el referido por Kinman (2001), realizado en Australia con 2609 sujetos de 15 universidades, quienes reportan que el trabajo académico de tiempo completo es más estresante y menos satisfactorio. El 40% de docentes trabaja 50 horas por semana, 72% de los entrevistados indicaron que trabajan considerablemente más horas que en años precedentes, y que el trabajo durante las noches y fines de semana se ha convertido en un lugar común.

La prolongación de la jornada laboral tiene implícitas otras consecuencias relacionadas con el nivel de exposición al que se someten los académicos en el desarrollo de las tareas. Por ejemplo, la adopción de posiciones forzadas se asoció con siete trastornos y marginalmente con otros dos, presentándose la fatiga y los músculo-esqueléticos con las prevalencias más altas. Esta problemática ha sido también reconocida en diversos estudios, en los que las posiciones forzadas y el trabajo estático se han asociado con fatiga y trastornos músculo-esqueléticos (Tamez y Martínez, 1993; OIT, 2001; Tamez *et al.*, 2003).

En relación con el perfil de daño, el estrés es el trastorno que aparece con la tasa de prevalencia más elevada de todo el perfil de daño explorado. En estudios específicos sobre las respuestas psicofisiológicas del estrés en una jornada laboral en profesores de educación básica, se encontró una mayor percepción del estrés asociada a la jornada laboral ($p < 0.001$) en relación con un día de descanso (Moya-Albiol *et al.*, 2005).

Estudios realizados por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001) muestran que el estrés generado en el trabajo está en la base de múltiples trastornos en la salud de los trabajadores, donde el infarto al miocardio aparece como uno de

los más importantes, junto con los músculo-esqueléticos.

Respecto a los trastornos del sueño, estos resultados guardan correspondencia con lo señalado a nivel nacional por especialistas en este campo del conocimiento, donde se plantea que "... afectan de manera grave la salud y el desempeño cotidiano de casi un tercio de la población de México, incluso desencadenando con frecuencia ataques cardíacos o hipertensión, entre otros padecimientos cardiovasculares", refirieron los responsables de la Clínica de Trastornos del Sueño de la Universidad Autónoma Metropolitana, que ha brindado atención médica desde hace siete años en la Unidad Iztapalapa (UAM, 2009).

La sintomatología asociada a trastornos cardiovascular, aunque tuvo una prevalencia baja, es necesario tomarla en consideración, sobre todo por la presencia de algunos infartos no atendidos que han tenido un desenlace fatal en la población en estudio. Traer a colación el testimonio de un profesor a propósito de la salud de los académicos, ilustra una vivencia empírica y fatal.

"...Resulta muy difícil cumplir cabalmente lo requerido (*se refiere a los requerimientos contractuales*) y todavía más difícil, que uno opte por las actividades de superación académica. Uno debe optar por conservar su salud o extenuarse en pro del cumplimiento ya sea obligatorio o de anhelo de superación, los cuales en cada caso resultan necesarios de poner en la balanza. Conozco tres dramáticos casos en los que ex-compañeros, personas ahora ya fallecidas optaron por una intensiva participación y ascenso en la institución. En mi opinión estos profesores, no siendo de edad avanzada, sufrieron decesos prematuros acelerados en alguna medida, por el estrés producido a causa del exceso de trabajo, la exigencia institucional o bien por su propia autoexigencia. Por supuesto, no puedo ofrecer pruebas científicas de que las exigencias académicas, además de su propia autoexigencia, hubieran influido en algún modo y grado en sus decesos, pero al haber visto su entrega, algo me hace suponer que sí puede haber existido cierta relación" (Encuesta 235).

Los resultados de esta investigación cobran relevancia dado que las autoridades universitarias han decidido reformar la llamada carrera académica con una iniciativa inicial (UAM, 2010) que no alcanzó a ser aceptada por la comunidad, ya que la misma tocaba todo el quehacer cotidiano y particularmente a las formas de remuneración vía las becas y estímulos. Los requerimientos delineados en esa pro-

puesta para el otorgamiento de las becas, no fueron claros ni precisos, y sí había una tendencia hacia criterios cualitativos que podían manejarse discrecionalmente. La comisión encargada de analizar la carrera académica de la UAM fue disuelta en el mes de mayo por el Colegio Académico (2011) y a mediados de abril del 2011 se modificó la forma de pagar dichos recursos (UAM, 2011), sin que se haya dado ninguna justificación ni claridad de lo que motivó dicha decisión por parte del Rector General. La indefinición de esta situación, puede llevar a incrementar parte de la problemática identificada en este estudio.

CONCLUSIONES

Se concluye en términos generales que el trabajo académico es sumamente gratificante. Sin embargo, la sobrecarga de trabajo (por falta de personal, por la búsqueda de mejorar el salario vía las becas y estímulos, etc.) lleva a la prolongación de la jornada laboral que invade el periodo de descanso, y a la adopción de posiciones incómodas (sentados la mayor parte del tiempo para el desarrollo del trabajo). Estas características del trabajo se han asociado con diversos trastornos en la salud, en los que el estrés, la fatiga, los trastornos músculo-esqueléticos, la disfonía y la cefalea tensional, están ocupando un lugar importante en el perfil de daño de la planta académica. El poseer las becas o pertenecer al SNI por sí mismas, no son condiciones que se asocien con los daños, pero sí las exigencias que se tienen que cubrir para alcanzar estos beneficios.

Es evidente que con la carga de trabajo actual se están asociando diversos trastornos en la salud, lo que hace presuponer que si los criterios para alcanzar tanto becas como estímulos tienden a hacerse más estrictos, con seguridad los trastornos podrían incrementarse o hacerse más graves. La certidumbre económica que un porcentaje elevado de los académicos manifestó tener, seguramente desaparecerá.

Posiblemente las consecuencias de participar en el programa de becas y estímulos, que hoy se perfilan como positivas, tiendan a dar un giro y se tornen negativas propiciando la aparición de nuevos daños.

Si la reforma que se piensa sobre la carrera académica se plantea como objetivo incrementar la calidad del trabajo, es evidente la necesidad de mejorar las condiciones bajo las cuales se vienen desarrollando actualmente las funciones sustantivas en la universidad y dar certidumbre en el ingreso salarial, con ello se facilitará que los docentes puedan desarrollar sus potencialidades creativas sin la

presión de tener que garantizar ingresos económicos que permitan una vida decorosa. Bajo estas directrices será posible que se revierta la tendencia de aquellos que señalaron percibir un deterioro en su producción académica y científica. La reforma académica también tendrá que ofrecer un proyecto digno para el retiro de quienes en este momento no ven futuro en la jubilación y sí una merma de sus ingresos económicos de concretarse la jubilación. La última palabra no se ha dicho, pero en una universidad cuyas puertas se encuentran abiertas al tiempo, estas condiciones tendrán que ser aquilataadas en su justa dimensión.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007). <http://ew2007.osha.europa.eu>
- Barrientos, T., Martínez, S. y Méndez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de síntomas subjetivos de fatiga (Yoshitake) en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46(6), 516-523. México.
- Colegio Académico (2011). Sesión 336 celebrada el miércoles 11 de mayo. Acuerdo 336.6. México: UAM-X.
- Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud (CDCBS) (2009). Lineamientos para el otorgamiento de la beca al reconocimiento de la carrera docente. Aprobados en su Sesión 3/09. México: UAM-X.
- Contreras, G., Veytia, M., y Huitrón, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. *Psicología y salud*, 19(1). Xalapa, México: Instituto de de investigaciones Psicológicas-Universidad Veracruzana.
- Cuenca, R. y O'hara, J. (2006). El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudios de caso en Lima Metropolitana. Perú: Ministerio de Educación. DINFOCAD-PROEDUCA-GTZ.
- Daza, P., et al. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale-21: Spanish Translation and Validation with a Hispanic Sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. 24(3): 195-205. Houston.
- Escalona, E. (2006). Prevalencia de síntomas de alteraciones de la voz y condiciones de trabajo en docentes de escuela primaria. Aragua-Venezuela. Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores. Universidad de Carabobo (CESTUC). *Salud de los Trabajadores*, 14 (2), 31-54. Valencia, Venezuela.
- Gañet, C. Serrano, M. y Gallego, P. (2007). Patología vocal en trabajadores docentes: influencia de factores laborales y extralaborales. *Arch Prev Riesgos Labor*, 10(1), 12-17, Madrid, España.
- Gurrola, G., et al. (2006). Estructura factorial y consistencia interna de la escala de depresión ansiedad y estrés (DASS-21) en una muestra no clínica. *Psicología y Ciencia Social*, 8(2), 3-7. México: UNAM.
- Kinman, G. (2001). Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21(4), 473-492. Bedfordshire, Inglaterra.
- Lema, L. J., (2009). Informe de Actividades 2008. Presentado ante el Colegio Académico en su sesión 307. México: UAM.
- Magaña, D., y Sánchez, P. (2007). *Síndrome de desgaste emocional en el Sistema Nacional de Investigadores*. Conferencia presentada en el IX Congreso Nacional de investigación Educativa, de la Universidad de Yucatán, (recuperado: www.comie.org.mx/congreso/memoria/V9/ponencias/at16/PRE1178758929.PDF).
- Martínez, A. S. (2008-2012). Programa de estímulos económicos y su relación con diversos satisfactores y trastornos en la salud de trabajadores académicos de una universidad pública. Proyecto de investigación del Área Salud y Trabajo. México: DCBS-UAM-X.
- Martínez, S. y Vázquez, I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*, 9(1), 5-20. Valencia, Venezuela.
- Mearns, J. y Cain, J. (2003). Relationships between teacher's occupational stress and their burn-out and distress: roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16(1), 71-82. California, E.U.A.
- Moya-Albiol, L., et al. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211. Valencia, España.
- Noriega, M., et al. (2001). *Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores*. Serie Académicos, 34, México: UAM-X.
- Ogbonna, E., y Harris, L. (2004). Work Intensification and Emotional Labour Among UK University Lecturers: An Exploratory Study. *Organization Studies*, 25(7), 1185-1203. Cardiff, Inglaterra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). Factores individuales y Efectos crónicos en la salud. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (cap. 34, pp. 34.49-34.87), en: www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm.

- Petter, V., Barros de Oliveira, P. y Fischer, P. (2006). Relación entre disfonía referida y potenciales factores de riesgo en el trabajo de profesores de la enseñanza fundamental, Porto Alegre-RS. *Salud de los Trabajadores*, 14(2): 5-12.
- Sapir (2002). Psychological harassment at work and the law wanted: an integrated whole-workforce approach in workplace health policy. Stress at Work. *Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety*, 19-20, 2-3. Bruselas, Bélgica.
- Tamez, S., et al. (2003). Riesgos y daños a la salud derivados del uso de videoterminal. *Salud Pública de México*, 45(3), 171-180. México.
- Tamez, S. y Martínez, S. (1993). Uso de computadoras personales y daños a la salud en trabajadores de un diario informativo. *Salud Pública de México*, 35, 177-185. México.
- Universidad Autónoma Metropolitana (2011). Acuerdos 01, 02 y 03 del Rector General. *Semanario de la UAM*, vol. XVII(20 y 32). México.
- Universidad Autónoma Metropolitana (2010). Anteproyecto para la Reforma a la Carrera Académica de la UAM. *Semanario de la UAM*, vol. XVI (33). México.
- Universidad Autónoma Metropolitana (2009). *Semanario de la UAM*, vol. XV(27). México.