RECAI

RECAI Revista de Estudios
en Contaduría, Administración e Informática

ISSN: 2007-5278

Universidad Autónoma
del Estado de México

https://recai.uaemex.mx

Publicación: cuatrimestral

Mayo / agosto 2024

Año: 13 No: 37

Autores:

*José Gerardo Serafín Vera Muñoz**
Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla
ORCID: 0000-0002-9934-6276

María Antonieta Monserrat Vera Muñoz
Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla
ORCID: 0000-0003-1940-5326

Rafaela Martínez Méndez
Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla
ORCID: 0000-0002-1878-1891

María Fernanda García Castelo
Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla
ORCID: 0009-0001-5936-6926

Fecha recepción:
20 de diciembre de 2023.

Fecha aceptación:
22 de abril de 2024

Fecha publicación:
1 de mayo de 2024

Páginas: 1 – 14

* Autor de correspondencia:
gerver61@yahoo.com.mx

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en una universidad pública

Evaluation of psychosocial risk factors in a public university

Resumen

Actualmente, los sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, la labor docente no ha sido la excepción. La búsqueda de la supervivencia, la sostenibilidad y el desarrollo en las organizaciones ha implicado nuevos riesgos de todo tipo, particularmente los llamados riesgos psicosociales que pueden afectar a la salud del trabajador, así como al logro de los objetivos de la organización. Evaluar estos riesgos psicosociales y sus efectos, es un tema de enorme importancia. En consecuencia, el objetivo de esta investigación consistió en evaluar los factores de riesgo y el ambiente psicosociales en una unidad académica de una institución pública de educación superior. Para ello, se aplicó a una muestra de 80 trabajadores académicos el cuestionario denominado GRIII propuesto en 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la NOM-035-STPS-2018 en México. Los resultados indican que no obstante que las condiciones del trabajo docente en el nivel superior han sufrido cambios sustanciales, como el desarrollo de nuevas habilidades tecnológicas y de investigación, la internacionalización curricular, la movilidad docente, entre otras, los niveles de riesgo psicosocial entre los docentes que formaron parte de la muestra, se mantienen en un nivel nulo o despreciable. En cuanto a las conclusiones, se puede presumir que, al menos, para los docentes que formaron parte de la muestra, el trabajo académico en el nivel superior no pone en riesgo su salud mental y psicológica. Finalmente, cabe agregar la necesidad de probar la confiabilidad y validez del cuestionario GRIII en diferentes ámbitos laborales, ya que como ocurrió en esta investigación, al aplicarlo en el ámbito docente de educación superior, algunos ítems no aportaron nada a la escala del instrumento.

Palabras clave: riesgos psicosociales, salud laboral, docencia.

Abstract

Currently, work systems are characterized by high demands on workers, teaching has not been the exception. The search for survival, sustainability and development in organizations has involved new risks of all kinds, particularly the so-called psychosocial risks that can affect the health of the worker, as well as the achievement of the organization's objectives. Evaluating these psychosocial risks and their effects is a topic of enormous importance. Consequently, the objective of this research was to evaluate the psychosocial risk factors and environment in an academic unit of a public higher education institution. To do this, the questionnaire called GRIII proposed in 2018 by the Ministry of Labor and Social Welfare (STPS) in NOM-035-STPS-2018 in Mexico was applied to a sample of 80 academic workers. The results indicate that although the conditions of teaching work at the higher level have undergone substantial changes, such as the development of new technological and research skills, curricular internationalization, teaching mobility, among others, the levels of psychosocial risk among teachers who were part of the sample remain at a null or negligible level. Regarding the conclusions, it can be presumed that, at least, for the teachers who were part of the sample, academic work at the higher level does not put their mental and psychological health at risk. Finally, it is worth adding the need to test the reliability and validity of the GRIII questionnaire in different work settings, since as occurred in this research, when applied in the higher education teaching setting, some items did not contribute anything to the scale of the instrument.

Keywords: psychosocial risks, occupational health, teaching.

Este es un artículo de acceso abierto bajo la licencia de Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional – https://creativecommons.org/licence/by-nc/4.0

1. Introducción

Aunque históricamente las condiciones, y el entorno laboral no se consideraban prioritarios en el ámbito organizacional, la explotación de los trabajadores, los salarios bajos y los problemas de salud que comenzaron a emerger con la consolidación de la Revolución Industrial y continuaron hasta la Segunda Guerra Mundial condujeron al surgimiento de la medicina del trabajo en el siglo XVIII. Un médico italiano, Ramizzini, fue uno de los primeros en detallar los riesgos laborales y las enfermedades profesionales asociadas a una amplia variedad de oficios. Estos riesgos surgían debido a las extensas jornadas laborales a las que eran sometidos los trabajadores, la insuficiente recuperación entre periodos de trabajo y la carencia de beneficios mínimos, como las vacaciones (Neffa, 2015).

Con el paso del tiempo, diversos organismos internacionales, entre los que se incluyen la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), así como numerosas asociaciones profesionales, han llegado a la conclusión de que las condiciones laborales no solo están determinadas por el entorno de trabajo, sino también por factores como el contexto económico, tecnológico, social y político de un país en un momento histórico determinado. Además, influyen el funcionamiento del mercado laboral, el estatus del empleo, las características del puesto de trabajo, la relación salarial y el acceso de los trabajadores a servicios como educación, vivienda y urbanismo, entre otros. Este conjunto de variables genera nuevos riesgos para la salud mental y psicológica de los trabajadores, que, según Leka et al. (2015) pueden ser denominados como riesgos psicosociales.

La desintegración del modelo taylorista-fordista en la década de 1970, seguida por el fenómeno de la globalización, resultó en marcadas disminuciones en las tasas de ganancia y productividad en el sistema productivo a nivel global. Esta coyuntura obligó a las empresas, y en general, a las organizaciones a buscar nuevas formas de administración y gestión que les permitieran recuperar los niveles de prosperidad previamente experimentados. Surgieron diversas alternativas, como la Administración Total de la Calidad, la Reingeniería de Procesos, el Justo a Tiempo, el Downsizing, la Manufactura Adelgazada, y más recientemente, las prácticas de Outsourcing. Sin embargo, más allá de presentarse como propuestas innovadoras, estas medidas solo sirvieron para intensificar muchas de las prácticas inherentes al modelo taylorista-fordista, contribuyendo a una mayor precarización de las condiciones de los trabajadores asalariados.

Actualmente, se propone que el tiempo de trabajo se adapte a la demanda laboral de las empresas, ajustando los salarios reales para reducir los costos laborales. Se fomenta la flexibilidad interna y la polivalencia para evitar los costos asociados a la contratación de nuevo personal. Asimismo, se busca ajustar la protección social y disminuir los beneficios sociales acordados, recurriendo a menudo al trabajo no registrado para eludir las contribuciones patronales al sistema de seguridad social. Este panorama se completa con la desaparición de la mayoría de los sindicatos (Neffa, 2015). Las consecuencias de estas nuevas condiciones laborales en la salud, tanto física como mental, de los trabajadores, están siendo

reconocidas como uno de los principales problemas que deben abordarse en el ámbito laboral moderno a nivel mundial (Schulte et al., 2020).

En este contexto, el propósito de este estudio fue evaluar los factores de riesgo y el entorno psicosocial en una unidad académica de una institución pública de educación superior. La importancia de esta investigación radica en que es una de las primeras en abordar el ámbito docente, el cual se vio significativamente afectado debido a la pandemia del COVID-19. Según Echandia (2020) el modelo educativo en todos sus niveles experimentó una transformación abrupta, sin contar con las herramientas tecnológicas, la preparación docente y el respaldo suficientes de la comunidad escolar para enfrentar los desafíos de mantener la continuidad del servicio educativo.

El trabajo inicia con una revisión de la literatura sobre el tema de los riesgos psicosociales, su relevancia y los modelos más importantes que se han utilizado para su medición; continua con la metodología, el análisis de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario GRIII propuesto en 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la NOM-035-STPS-2018, finalizando con las conclusiones y recomendaciones.

2. Revisión de la literatura

2.1 Los riesgos psicosociales

Hasta la fecha actual, varios de los cambios previamente mencionados en las condiciones laborales han perdurado, mientras que otros han experimentado transformaciones significativas, siendo la pandemia de COVID-19 un factor que ha acelerado estos cambios. La evolución hacia un trabajo basado en el conocimiento y la información, la creciente necesidad de utilizar nuevas tecnologías, así como los cambios organizativos más frecuentes, que incluyen recortes y reestructuraciones, han generado un aumento significativo en diversos factores de riesgo psicosocial (FRPS) (Dollard, 2003; Kompier, 2006; Landsbergis, 2003; Sparrow, 2000).

En el año 2000, datos de la Unión Europea indicaban que las enfermedades psicosociales, como el estrés, la depresión y la ansiedad, ocupaban el segundo lugar entre las enfermedades relacionadas con el trabajo, después de los trastornos musculoesqueléticos (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005). Además, la Oficina del Consejo Australiano de Seguridad y Compensación (2006) informó que los reclamos de compensación debido al estrés laboral experimentaron un aumento del 62% desde 1996-1997 hasta 2002-2003, mientras que otros tipos de reclamos de compensación disminuyeron en el mismo período. Desde el punto de vista económico, los factores estresantes psicosociales en el lugar de trabajo, como el estrés, la intimidación y la violencia, tienen una relevancia significativa. En este contexto, Hoel, Sparks y Cooper (como se citó en Dollard et al., 2007) sugieren que el estrés y la violencia en el lugar de trabajo pueden representar un costo equivalente que fluctúa entre el 1% y el 3,5% del Producto Interno Bruto (PIB) en varios países.

Además, es importante destacar que en ciertas actividades laborales, los factores de riesgo psicosocial son más frecuentes. Por su parte, Sánchez et al. (2021) señalan que en México, los efectos de la pandemia por COVID-19 han impactado significativamente en el trabajo de los profesionales, generando niveles elevados de tensión que, junto con las demandas diarias, han tenido un impacto negativo en los procesos laborales. Dentro de este grupo, uno de los sectores más afectados ha sido el de los trabajadores de la educación. Un estudio realizado con profesores universitarios ecuatorianos reveló que las cargas de trabajo son elevadas, y no corresponden con el tiempo disponible para realizarlas, lo que resulta en la acumulación de trabajo y representa un riesgo para la salud, debido a los altos niveles de estrés y fatiga que conlleva. Otro factor que contribuye en esta misma línea, es la presión a la que se ven sometidos los docentes al tener que ocultar sus emociones relacionadas con el trabajo, así como el alto nivel de exigencias cognitivas que deben gestionar en cuanto a la actualización, y adquisición de nuevos conocimientos (Heredia et al., 2018).

En el ámbito específico de los docentes de educación superior, se han producido varios cambios en el entorno laboral y en las funciones del profesor universitario desde finales del siglo pasado. Gran parte de estas transformaciones en el sistema educativo global, se deben a las crecientes demandas y modificaciones impuestas por el entorno social, que incluye al Estado, padres, alumnos y colegas. Estas demandas incluyen temas como: la internacionalización de la currícula, la movilidad docente, la construcción de redes, las investigaciones conjuntas, el intercambio de buenas prácticas educativas, las limitaciones financieras, las regulaciones novedosas vinculadas a la búsqueda de la calidad, entre otras (Doménech, 1995).

Aunque estas exigencias y cambios pueden tener aspectos positivos, también representan un aumento considerable en las demandas laborales de tipo psicosocial, como mayores presiones de tiempo y la necesidad de producir un mayor número de publicaciones. Los docentes pueden sentir que sus habilidades previas no son suficientes para enfrentar los nuevos desafíos, y que se ven limitadas sus opciones para decidir cómo, y cuándo realizar su trabajo. Estas condiciones no solo afectan la salud física y el bienestar psicológico de los profesores, sino también los de sus estudiantes (Gómez et al., 2019). Además, la organización también puede experimentar impactos negativos, como ausentismo, bajo rendimiento, abandono de la actividad laboral, disminución de la calidad del trabajo y baja satisfacción laboral, entre otros (Heredia et al., 2018). En estas circunstancias, es necesario contar con herramientas confiables que permitan identificar los FRPS.

2.2 Instrumentos para identificar los factores de riesgo psicosocial

A nivel global, existen varios instrumentos que se han utilizado con el propósito de evaluar factores de riesgo psicosocial. Uno de ellos es el Método F-Psico del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), que consiste en 75 ítems con formato Likert (0-10 puntos, donde 0 indica riesgo mínimo). Este método fue empleado por Sureda et al. (2019) para investigar un modelo de interdependencia sobre cómo los factores de riesgo psicosocial afectan el conflicto organizacional, y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios en España.

Otro instrumento utilizado es el Cuestionario de Contenido Laboral (Job Content Questionnaire [JCQ]), que consta de 27 ítems en su versión en español. Este cuestionario ha sido previamente empleado y convalidado con colectivos mexicanos (Juárez-García, 2007) y colombianos (Gómez, 2011).

2.3 Norma oficial Mexicana NOM – 035 – STPS

En relación con México, según Uribe et al. (2020), el 13 de noviembre de 2014, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST, 2014), aprobada en junio de 2013. Esta ley aborda aspectos como el clima organizacional favorable, los factores de riesgo psicosocial, y la violencia en el ámbito laboral. Con base en esta legislación, la STPS elaboró el proyecto de Norma Oficial Mexicana titulado "Identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial" (DOF, STPS, PROY-NOM-035-STPS-2016, 26 de octubre de 2016). Dicha norma establece que los factores de riesgo psicosocial requieren el compromiso gubernamental para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo, buscando así un trabajo digno, o decente mediante políticas, líneas estratégicas de acción, y proyectos con un enfoque preventivo, con el objetivo de asegurar que los centros de trabajo prevalezcan en condiciones seguras y saludables (STPS, 2017).

Tanto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (DOF, STPS, LSST, 2014) como en la NOM 035, se establecen la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial, y evaluar el ambiente psicosocial para el diagnóstico. Se proponen tres instrumentos destinados a ser mecanismos de toma de decisiones: el primero es para evaluar empresas de hasta 50 trabajadores (GRII); el segundo, para empresas de más de 50 trabajadores (GRIII); y el tercero es un instrumento diseñado para identificar a los trabajadores que han experimentado eventos traumáticos severos (GRI).

El GRIII, diseñado para empresas con más de 50 trabajadores, consta de 72 ítems que abarcan 25 dimensiones, distribuidas en 10 dominios y agrupadas en 5 categorías. No obstante, según lo señalado por Uribe et al. (2020) una de las principales debilidades de este instrumento es que, en su momento, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) no proporcionó antecedentes psicométricos de los cuestionarios incluidos en la NOM 035 para evaluar el riesgo psicosocial. Por este motivo, resulta crucial llevar a cabo la aplicación del cuestionario en diversos entornos laborales en México para validar y confirmar la confiabilidad del instrumento GRIII.

Es relevante destacar que ya existen investigaciones, como las de Uribe et al. (2020) y Santoyo et al. (2022), que han abordado esta tarea, contribuyendo así a la evaluación y validación del GRIII en diferentes contextos laborales mexicanos.

3. Metodología

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, centrándose en la recopilación de datos mediante la aplicación de un instrumento derivado del GRIII propuesto en 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la NOM-035-STPS-2018 en México.

La aplicación del instrumento se realizó durante el periodo de primavera 2023, a través de la plataforma google forms. Es importante señalar que de acuerdo con el Anuario estadístico de la institución (Anuario estadístico, BUAP 2021-2022, p. 180), en la Facultad de Contaduría Pública hay un total de 141 docentes, sin embargo, por algunas inconsistencias en las cuentas de los correos personales, el instrumento sólo fue posible enviarlo a 115 docentes, de este total respondieron 80 académicos, por lo que se obtuvo una tasa de respuesta de aproximadamente del 70%. En estas condiciones, se puede decir que se trabajó con una muestra no estrictamente aleatoria, pero suficiente de acuerdo a lo señalado por la NOM-035 (DOF, STPS, Norma Oficial Mexicana NOM – 035 – STPS, 2018, p. 40); esta característica de la muestra no afecta la confiablidad de los resultados, al tratarse de una investigación descriptiva, sin la intención de realizar generalizaciones. Además, la muestra estuvo constituida de manera proporcional, por docentes de las diferentes categorías, tal como se observa en los datos demográficos siguientes.

La muestra estuvo integrada por 41% de mujeres y 59% de varones; con un promedio de edad de 51 años; 33% son docentes de tiempo completo, 16% de medio tiempo y 51% hora – clase. El 70% se dedican exclusivamente a la docencia, 28% tanto a la docencia como a la investigación, y un 25% únicamente a la investigación. En cuanto a la formación profesional, el 29% cuentan con el grado máximo de doctorado, 69% de maestría, y 2% con licenciatura.

Sin que el propósito de la investigación fuera el realizar un análisis de confiabilidad y validez del instrumento, una vez recopilados los datos, se sometió el instrumento a una prueba de confiabilidad. Para ello, se calculó el coeficiente Alpha de Cronbach con la fórmula siguiente y el software SPSS V.25, los valores obtenidos se presentan en la tabla 1.

$$\propto = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t}\right]$$

Donde

α = Alpha de Cronbach

K = número de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza del total

Tabla 1: Cálculo Alpha de Cronbach.

		N	%
Casos	Válido	80	100
	Excluido	0	0
	Total	80	100
	Estadísticas	Alpha de Cronbach	No de elementos
		0.964	68

Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo y SPSS V. 25.

Como se observa en la tabla 1, y apoyados en Carmines y Zeller (1979) que consideran como regla general, que las confiabilidades no deben ser inferiores a 0.80, se puede decir, que el instrumento es muy confiable; se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.964. En otras palabras, el instrumento es preciso, no obstante, siguiendo la sugerencia de Carmines y Zeller (1979), de que será necesario calcular el coeficiente de fiabilidad para cada uno de los subtest en aquellos casos en donde el instrumento está constituido por varios de ellos, lo cual es relativamente frecuente, se procedió con los cálculos respectivos, obteniendo los resultados que se indican en la tabla 2.

Tabla 2. Cálculo Alpha de Cronbach para las 5 categorías correspondientes al cuestionario GRIII

Categorías	Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basada en ítems estandarizados	No de ítems
Ambiente de trabajo.	0.708	0.718	5
Factores propios de la actividad.	0.882	0.886	25
Organización del tiempo de trabajo.	0.876	0.879	6
Liderazgo y relaciones en el trabajo.	0.962	0.962	22
Entorno organizacional.	0.855	0.858	10
Global.	0.964	0.965	68

Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo y SPSS V. 25.

Tomando como referencia la mencionada tabla 2, se observa que los valores del Alpha de Cronbach para cada una de las categorías correspondientes al cuestionario GRIII, son superiores a 0.80, con excepción de la categoría ambiente de trabajo, para la que se obtuvo un valor inferior, sin embargo, el valor de 0.708 se mantiene en un rango aceptable. Estos valores refuerzan la evidencia de la consistencia interna del instrumento.

Para complementar el análisis fiabilidad, en la tabla 3 se incluyen algunos estadísticos para aquellos ítems que resultaron poco significativos.

Tabla 3. Estadísticos de total del elemento.

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem	Correlación ítem – total corregida	Alpha de Cronbach si se elimina el elemento	Media del ítem	Desviación estándar del ítem
		Carga mental.	9. Mi trabajo exige que esté muy concentrado	0.038	0.965	3.33	0.911
			10. Mi trabajo requiere que memorice	0.16	0.965	2.55	1.211

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem	Correlación ítem – total corregida	Alpha de Cronbach si se elimina el elemento	Media del ítem	Desviación estándar del ítem
Factores propios de la activida.	Carga de trabajo.		mucha información.				
		Cargas de alta responsa-bilidad.	13. En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor.	0.193	0.965	1.63	1.426
			14. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.	0.055	0.965	2.06	1.478
	Falta de control sobre el trabajo.	Falta de control y autonomía sobre el trabajo.	28. Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo.	0.015	0.965	1.71	1.214

Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo y SPSS V. 25.

Como se puede observar en la tabla 3, en la columna correlación ítem – total corregida, del total de 68 ítems, 5 obtuvieron valores menores que 0.3; lo cual significa que aportan muy poco al instrumento. No obstante, se puede observar que, si se llegarán a suprimir, la mejora en el valor del alpha de Crobach, sería muy marginal; pasaría de 0.964 a 0.965. El resto de los ítems, 63, tuvieron valores superiores a 0.3, la aportación de cada uno de ellos a la escala es buena. Además, de acuerdo con Nunnally (1978), esto nos indica que el instrumento tiene una buena representatividad.

Tabla 4. Síntesis de algunos índices estadísticos de los ítems.

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/Mínimo	Varianza	No ítems
Medias de los ítems.	1.158	0.325	3.325	3	10.231	0.262	68
Varianzas de los ítems.	1.354	0.499	2.186	1.687	4.384	0.111	68
Desviación estándar de los ítems.	1.154	0.706	1.478	0.772	2.093	0.0213	68

Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo y SPSS V. 25.

Por último, en este tema de la confiabilidad del instrumento, y atendiendo a los datos de la tabla 4, el promedio de los promedios de cada ítem es 1.158 con una desviación estándar de 1.154, mientras el valor máximo de tales promedios no se encuentra más allá de la media más dos desviaciones estándar, el valor

mínimo no está más allá de la media menos una desviación estándar, esto significa que los promedios de los 68 ítems se encuentran entre la media más/menos dos desviaciones estándar y con ello, se observa una variación moderada en los promedios de cada uno de los ítems. Estos resultados, permiten mencionar que el instrumento (la Guía III), para medir los factores de riesgo psicosocial muestra una aceptable consistencia interna y fiabilidad.

4. Resultados

En términos generales, los resultados indican que el riesgo psicosocial entre los docentes de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es nulo, o despreciable. Para entender este resultado hay que tomar como referencia la tabla 5.

Tabla 5. Calificaciones de las 5 categorías correspondientes al cuestionario GRIII.

Calificación de la categoría.	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo.	Calificación < 5	5 < Calificación < 9	9 < Calificación < 11	11 < Calificación < 14	Calificación > 14
Factores propios de la actividad.	Calificación < 15	15 < Calificación < 30	30 < Calificación < 45	45 < Calificiación < 60	Calificación > 60
Organización del tiempo de trabajo.	Calificación < 4	4 < Calificación < 7	7 < Calificación < 10	10 < Calificación < 13	Calificación > 13
Liderazgo y relaciones en el trabajo.	Calificación < 14	14 < Calificación < 29	29 < Calificación < 42	42 < Calificación < 58	Calificación > 58
Entorno organizacional.	Calificación < 10	10 < Calificación < 14	14 < Calificación < 18	18 < Calificación < 23	Calificación > 23

Fuente: Elaboración propia con datos del Cuestionario GRIII NOM-035-STPS-2018.

Apoyados en la tabla 5, se puede observar que cada una de las 5 categorías del cuestionario GRIII, se evaluán a partir de cuatro niveles de riesgo: Nulo o despreciable, Bajo, Medio, Alto y Muy alto. Asimismo, se puede apreciar que dependiendo de la categoría, los rangos correspondientes para cada nivel de riesgo son distintos. Así por ejemplo, para la categoría ambiente de trabajo, para una calificación menor que 5 el nivel de riesgo es nulo o despreciable; para la categoría factores propios de la actividad, para una calificación menor que 15 el nivel de riesgo es nulo o despreciable; para la categoría Organización del tiempo de trabajo, para una calificación menor que 4 el nivel de riesgo es nulo o despreciable; para la categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo, para una calificación menor que 14, el nivel de riesgo es despreciable; para la categoría Entorno organizacional, para una calificación menor que 10 el nivel de riesgo es despreciable. Los resultados obtenidos para cada una de las categoría de muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Resultados para cada una de las 5 categorías correspondientes al Cuestionario GRIII NOM-035-STPS

Calificación de la categoría.	Valor de referencia Nulo o despreciable.	Resultados.
Ambiente de trabajo.	Calificación < 5	0.77
Factores propios de la actividad.	Calificación < 15	1.41
Organización del tiempo de trabajo.	Calificación < 4	1.16
Liderazgo y relaciones en el trabajo.	Calificación < 14	1.02
Entorno organizacional.	Calificación < 10	0.96
Promedio de las 5 categorías		1.06

Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

Tomando como referencia la tabla 6, se puede observar que para cada una de las 5 categorías, la calificación indica un nivel de riesgo nulo o despreciable. El promedio global fue de 1.06 por lo que, de acuerdo a lo que señala la NOM – 035 - STPS, no se requiere aplicar ningún tipo de medida adicional. De acuerdo con Doménech (1995) las condiciones de trabajo de los académicos han tenido cambios relevantes, tales como la internacionalización de la currícula, la movilidad docente, la construcción de redes, las investigaciones conjuntas, el compartir buenas prácticas educativas, las limitaciones financieras, regulaciones novedosas atadas a la búsqueda de la calidad, entre otras; se puede presumir que los profesores de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universiddad Autónoma de Puebla, y las autoridades correspondientes han sabido gestionar de manera inteligente estas nuevos retos de la vida académica universitaria.

Continuando con el análisis de los 10 dominios, apoyándonos en la tabla 7, se observa que en cada uno de ellos, el nivel de calificación es de nulo o despreciable, tal y como ocurrió con las categorías. Con una sola excpeción: Jornada de trabajo, que obtuvo una calificación de bajo, es un nivel que de acuerdo a la NOM – 035 – STPS, no es significativo, es decir, no representa un factor de riesgo psicosocial alarmante. Sin embargo, sugiere iniciar con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.

Tabla 7. Resultados para cada una de los 10 dominios correspondientes al Cuestionario GRIII NOM-035-STPS.

Categoría	Calificación del dominio	Valor de referencia	Resultados
Ambiente de trabajo.	Condiciones en el ambiente de trabajo.	Calificación < 5 Nulo o despreciable	0.77
Factores propios de la actividad.	Carga de trabajo	Calificación < 15 Nulo o despreciable	1.54
	Falta de control sobre el trabajo.	Calificación < 11 Nulo o despreciable	1.28

Categoría	Calificación del dominio	Valor de referencia	Resultados
Organización del tiempo de trabajo.	Jornada de trabajo.	1=< Calificación < 2 Bajo	1.2
	Interferencia en la relación trabajo - familia.	Calificación < 4 Nulo o despreciable	1.12
Liderazgo y relaciones de trabajo.	Liderazgo	Calificación < 9 Nulo o despreciable	1.10
	Relaciones en el trabajo	Calificación < 10 Nulo o despreciable	1.17
	Violencia.	Calificación < 7 Nulo o despreciable	0.78
Entorno organizacional.	Reconocimiento del desempeño.	Calificación < 6 Nulo o despreciable	1.25
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.	Calificación < 4 Nulo o despreciable	0.67
	Promedio de los 10 dominios		0.99

Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

En este orden de ideas, y de acuerdo a los resultados que concentran las tablas 6 y 7, el nivel de los diferentes factores de riesgo psicosocial que evalúa la NOM – 35 – STPS, entre los docentes de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla que integraron la muestra recolectada para esta investigación, se encuentran en un nivel despreciable, y que no obstante que como ya se señaló con anterioridad las condiciones laborales de los docentes han sufrido cambios significativos (Doménech, 1995), hasta el momento no han tenido repercusiones significativas en su salud física y sobre todo, psíquica y mental. Es de llamar la atención, que se trata de una planta docente con un promedio de edad de 51 años, por lo que cabría esperar que las nuevas exigencias que se dieron en la actividad académica como consecuencia de la pandemia por COVID 19, especificamente, el manejo de nuevas tecnologías y tener que adaptarse a un nuevo modelo de enseñanza, hubiera provocado elevados niveles de estrés, y con ello potencializar los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, los resultados indican que hubo una atinada gestión de las nuevas condiciones de la vida laboral.

5. Conclusiones

Como ha sido discutido en los párrafos anteriores, en nuestros días han confluido una serie de factores que vinieron a trastocar la cotidianidad de la vida laboral en todos sus sectores, la actividad docente no fue la excepción. Y con ello, el aumento de un deterioro significativo en la salud física de los trabajadores, pero sobre todo, en su salud psíquica y mental. En México, la STPS se dio a la tarea de diseñar un instrumento denominado NOM – 35 – STPS, con la finalidad de evaluar el nivel de riesgo psicosocial entre la clase trabajadora.

La aplicación de este instrumento a una muestra de trabajadores docentes de una universidad pública arrojó como resultado que, al menos entre los trabajadores que formaron parte de la muestra, el nivel de riesgo psicosocial fue nulo o despreciable en cada una de sus 5 categorias, así como, en cada uno de sus 10

dominios, lo que permite suponer que no obstante las nuevas exigencias laborales de la actividad docente que el entorno social impone, hubo una gestión pertinente de las mismas.

No obstante estos resultados, es necesario que en un futuro próximo se realicen más investigaciones, por supuesto entre docentes de educación superior de diferentes áreas del conocimiento, pero también entre docentes de diferentes niveles académicos.

Por otra parte, también será necesario que este instrumento de la NOM – 35 – STPS, no sea utilizado únicamente para realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales, es prioritario que sea validado, si bien, es cierto que a la fecha existen investigaciones como la de Santoyo et al. (2022) y Gómez, et al. (2024); que han realizado esta tarea, es necesario replicar estas investigaciones entre diferentes poblaciones de trabajadores mexicanos, de tal suerte, que puede perfeccionarse y convertirse en un instrumento altamente confiable. En este sentido, aunque este trabajo no tuvo como finalidad validar el instrumento, al aplicar el análisis de fiabilidad fue posible observar algunas inconsistencias, algunas de las más evidentes es el que haya constructos que son evaluados únicamente a partir de un par de ítems, e incluso con un ítem como es el caso del constructo: “Trabajos peligrosos”, cuando lo pertinente y lo que señala la literatura sobre el análisis factorial exploratorio es necesario, incluir al menos 3 ítems por constructo (Fabrigar et al., 1999; Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010).

Asimismo, el análisis de fiabilidad demostró para la muestra de docentes de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP, que los ítems 9 y 10 correspondientes a la dimensión carga mental; 13 y 14 correspondientes a la dimensión cargas de alta responsabilidad, ambas dimensiones pertenencientes al dominio carga de trabajo. Además del ítem 28 perteneciente a la dimensión falta de control y autonomía sobre el trabajo, correspondiente al dominio falta de control sobre el trabajo; todos estos 5 ítems ubicados en la categoría factores propios de la actividad, debido a los valores observados en la columna Correlación ítem – total corregida, los cuales estuvieron por debajo de 0.30, aportan muy poco a la escala del instrumento. Por ello, a reserva de replicar el experimento, serían ítems candidatos a ser eliminados o sustituidos por ítems más pertinentes para la actividad docente.

6. Referencias.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2022). Anuario Estadístico 2021-2022 [Archivo PDF]. https://repositorio.buap.mx/rplaneacion/public/inf_public/2022/0/Anuario_2021_2022.pdf

Carmines, Edward and Zeller, Richard. (1979). Reliability and Validity Assessment. SAGE Publications. USA.

Diario Oficial de la Federación Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2018). Norma Oficial Mexicana NOM – 035 – STPS. (2018). Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5541828

Diario Oficial de la Federación Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2016). Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY – NOM – 035 – STPS. (2016). Factores de riesgo psicosocial Identificación y Prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5458430

Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. y Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview, Work & Stress, (21)1, 1-29, DOI: 10.1080/02678370701254082

Dollard, M. F. (2003). Introduction: Costs, theoretical approaches, research designs. En M. F. Dollard, A. H. Winefield, y H. R. Winefield (Eds), Occupational stress in the service professions (pp. 143). London: Taylor & Francis.

Doménech, B. (1995). Introducción al Síndrome de Burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. Psicología Educativa, 1(1), 63-78.

Echandia, A. (2020). Migración de modelo de atención educativa en tiempos de COVID-19. Revista Ciencias de la Educación, 30 (Edición especial),1067-1077. http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/56e/art10.pdf

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2005). Violence, bullying and harassment in the workplace. Retrieved April 10, 2006, from http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.ht

Fabrigar, L., Wegener, D., MacCallum, R., y Strahan, E. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological re- search. Psychological Methods, 4(3), 272-299. https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272

Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. Papeles del Psicológo, 31(1), 18-33.

Gómez, S., Montes, J. y Del Castillo, E. (2024). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. Contaduría y Administración. 69(1), 77-99. http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070

Gómez, V., Perilla-Toro, L. y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. Universitas Psychologica, 18(3), 1-15. https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3. rspu

Gómez, V. (2011). Assessment of psychosocial stressor at work: Psychometric properties of the Spanish version of the JCQ in Colombian workers. Revista Latinoamericana de Psicología, 43(2), 125-138. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?scri pt=sci_arttext&pid=S0120-05342011000 200012

Heredia, S., Morales, M., Infante, R., Sánchez, D., Páez, C. y Gabina, S. (2018). Psychosocial risk factors in university teachers. Revista ESPACIOS, 39(49), 1-4.

Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. Salud Pública de México, 49(2), 109-117. Recuperado de https://pdfs.semanticscholar.org/2909/dde3fca62d53bae6b487a8f883d8e83a4721.pdf

Kompier, M. (2006). New systems of work organization and workers' health. Scandinavian Journal of Work Environment Health, 32, 421-430.

Landsbergis, P. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 45, 61-62.

Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Di Tecco, C. (2015). An evaluation of the policy context on psychosocial risks and mental health in the workplace in the European Union: achievements, challenges, and the future. BioMed Res. Int., (213089), 18. https://doi.org/10.1155/2015/213089

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ([LSST], 2014). www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014 consultado 6 junio 2017).

Neffa, J. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Contribución a su Estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET; Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores.

Nunnally, JC (1978). Teoría psicométrica (2ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

Office of the Australian Safety and Compensation Council. (2006). Compendium of workers' compensation statistics, Australia, 2002-2003. Canberra: Australian Government Department of Employment and Workplace Relations.

Sánchez, M., Zerón, M. y Galván, O. (2021). The Impact of Burnout on University Workers' Intention to Quit in Times of COVID-19. En M. Sánchez y M. García (Eds). Research in Administrative Sciences Under COVID-19, Emerald Publishing Limited, Bingley, 89- 98. https://doi.org/10.1108/978-1-80262-297-320221006

Santoyo, F., Echerri, D. y Figueroa, J. (2022). Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM- 035-STPS-2018. Contaduría y Administración. 67(3), 1-23.

Secretaría del Trabajo y previsión Social ([STPS], 2014). Guía para la Identificación, adopción de medidas preventivas y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial. Trabajo seguro. Disponible en: https://trabajoseguro.stps.gob.mx/trabajoseguro/boletines%20anteriores/2014/bolog9/vinculos/ 2005-0722.htm. Consultado: 04/02/2019

Secretaría del Trabajo y previsión Social ([STPS], 2017). Norma 035 (www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016, consultado 6 junio 2017)

Schulte, P, Streit, J, Sheriff, F., Delclos, G., Felknor, S, Tamers, S., Fendinger, S., Grosch, J. y Sala, R. (2020). Potential scenarios and hazards in the work of the future: a systematic review of the peer-reviewed and gray literatures. Annals of Work Exposures and Health 1–31.

Sparrow, P. (2000). New employee behaviours, work designs and forms of work organization. What is in store for the future of work? Journal of Managerial Psychology, 15, 203-218.

Sureda, E., Mancho, J. y Sesé, Albert (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. Anales de Psicología /Annals of Psychology. 35(1), 106-115. http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711

Uribe, J., Gutierrez, J. y Amezquita, J. (2020). Critique on the psychometric properties of a measurement scale for psychosocial risk factors proposed in NOM 035 of the STPS2 in Mexico. Contaduría y Administración. 65(1), 1-29. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569