

Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática

Diana-Gisela Díaz-Patiño y Ana Anaya-Velasco

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores universitarios. Para ello, se realizó una revisión sistemática de artículos publicados entre 2015 y 2021 en bases de datos indexadas. Entre los resultados se encontró que el estrés se relacionó negativamente con exigencias psicológicas, compensaciones, doble presencia y acoso laboral. Las demandas psicológicas se relacionaron positivamente con la fatiga emocional, al igual que los esfuerzos e inseguridad con síntomas psicósomáticos. El nivel de riesgo global fue de bajo hasta muy alto. Se presentan hallazgos divergentes, es necesario profundizar el análisis, cubrir la escasez de trabajos mexicanos durante la pandemia de COVID-19 y desarrollar estudios longitudinales.

Palabras clave: factores psicosociales, salud, trabajadores, universidades, México.

Diana-Gisela Díaz-Patiño

diana.gisela.dp@gmail.com

Mexicana. Maestra en Desarrollo Organizacional, Universidad de Guanajuato, México. Doctorante en Psicología con orientación en calidad de vida y salud, Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara, México. Temas de investigación: factores psicosociales, psicología laboral y cultura organizacional. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6540-6843>.

Ana Anaya-Velasco

anayav@cusur.udg.mx

Mexicana. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México. Profesora de tiempo completo, Departamento de promoción, preservación y desarrollo de la salud, Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara, México. Temas de investigación: factores psicosociales, gestión integral de las organizaciones. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1137-9645>

Relação de fatores de risco psicossociais e saúde nos trabalhadores universitários: revisão sistemática

RESUMO

O objetivo deste artigo foi identificar a relação entre fatores de risco psicosocial e saúde nos trabalhadores universitários. Para isso, foi realizada uma revisão sistemática dos artigos publicados entre 2015 e 2021 em bancos de dados indexados. Entre os resultados, verificou-se que o estresse estava negativamente relacionado com exigências psicológicas, compensação, dupla presença e assédio no local de trabalho. As demandas psicológicas estavam positivamente relacionadas à fadiga emocional, assim como os esforços e a insegurança com sintomas psicossomáticos. O nível de risco geral foi baixo a muito alto. São apresentados descobrimentos divergentes, é necessário aprofundar a análise, cobrir a escassez de empregos mexicanos durante a pandemia COVID-19 e desenvolver estudos longitudinais.

Palavras chave: fatores psicossociais, saúde, trabalhadores, universidades, México.

The connection between psychosocial risk factors and health in university workers: a systematic review

ABSTRACT

This article has as purpose to identify the connection between psychosocial risk factors and health in university workers. To do so, a systematic review of articles published between 2015 and 2021 in indexed databases was conducted. Among the results, the authors found that stress was negatively related to psychological demands, compensation, double presence and workplace harassment. Psychological demands were positively related to emotional fatigue, in the same way as strains and insecurity were associated to psychosomatic symptoms. The overall risk level ranged from low to very high. The article presents divergent results and underlines the need to deepen the analysis, to address the shortage of Mexican works during the COVID-19 pandemic and to develop longitudinal studies.

Key words: psychosocial factors, health, workers, universities, Mexico.

Recepción: 29/05/21. **Aprobación:** 24/02/22.



Introducción

“El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr, es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política, o condición económica, o social” (World Health Organization (WHO), 2017: 1). El derecho a la salud significa que las personas deben tener acceso a los servicios de salud, sin dificultades económicas y sin verse condicionadas por otros derechos humanos fundamentales, como el acceso al agua potable y el saneamiento, alimentos nutritivos, una vivienda digna, educación y condiciones de trabajo seguras (WHO, 2017). Al respecto de las condiciones de trabajo seguras, la Organización Mundial de la Salud (OMS) fomenta el trabajo decente y el impulso económico, como uno de los objetivos del desarrollo sostenible y considera entre sus metas para el año 2030 proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos (United Nations Development Program (UNDP), 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a) menciona que el trabajo decente es el impulso para el desarrollo sostenible y para lograrlo, en el rubro de seguridad y salud en el trabajo (SST) destaca la necesidad de generar una cultura de prevención que respete el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para generar una cultura de salud y seguridad en las organizaciones se requiere del compromiso de empleadores y empleados, así como de políticas públicas que incentiven y refuercen el derecho a la salud en el trabajo en una amplia variedad de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores en el ejercicio de sus deberes. En este sentido, la aparición del virus COVID-19, enfrentó a los trabajadores de todos los sectores a riesgos derivados de nuevas prácticas y procedimientos de trabajo para frenar la propagación del virus: controles administrativos y de ingeniería, trabajo desde casa, uso de equipo de protección personal, desinfección continua. Estas medidas coadyuvaban a disminuir los contagios pero trajeron nuevos riesgos en materia

de SST, incluidos riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales (International Labour Organization (ILO), 2021), de ellos, los factores de riesgo psicosocial (FRPS) se han vinculado a la generación de estrés y con ello a las consecuencias negativas en la salud, el bienestar y la calidad de vida (Anaya *et al.*, 2017).

Factores de riesgo psicosocial

Caplan *et al.* (1975) refieren que el estrés laboral resulta de las características amenazantes del ambiente del trabajo, las demandas que el individuo no es capaz de cumplir, o los insuficientes suministros para cubrir sus necesidades. Bajo esta premisa, el ambiente físico, social y cultural influiría en la percepción de los recursos y de las demandas del trabajo, influenciados a su vez por la personalidad, el ajuste persona-ambiente y el apoyo social. Antes, Lazarus (1974) considera el papel neuroendocrino del estrés y postula que una característica de las emociones de estrés es el afrontamiento o autorregulación, que dependen de la valoración cognitiva de la persona.

Posteriormente la OMS y la OIT publicaron el informe sobre factores psicosociales en el trabajo (FPT), naturaleza, incidencia y prevención (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) definiéndolos como el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos relacionados con él mismo, otros con las condiciones y el medio ambiente de trabajo y otros más con las influencias económicas y sociales, ajenas al centro de trabajo pero que pueden repercutir en el individuo de manera positiva o adversa. Cabe señalar que a diferencia de los FPT, los factores psicosociales de riesgo o FRPS son las condiciones psicosociales del trabajo con la posibilidad de dañar la salud y el bienestar, por otra parte, los riesgos psicosociales (RPS) son situaciones que ya han causado efectos negativos a la salud (Moreno, 2011).

A partir de modelos precursores sobre el estrés laboral se han desarrollado instrumentos para la evaluación de los FRPS. El más utilizado es el Copenhagen Psychosocial Questionnaire tercera versión (COPSOQ III), de Burr *et al.* (2019).

Factores de riesgo psicosocial en la educación universitaria

La presencia de estrés en el trabajo ha sido particularmente relacionada con algunas ocupaciones como las asistenciales, las de la salud (ILO, 2016) y la educación, de ellas, la docencia se considera una actividad altamente estresante, debido a las demandas psicológicas y la sobrecarga de trabajo (Molero *et al.*, 2019), vinculada al contexto sociopolítico internacional, que ha conducido a la enseñanza de ser una actividad a la que se llegaba y permanecía por vocación, a una que hoy en día está enfocada en el alcance de metas de calidad y productividad, ligadas a las percepciones y al desarrollo de carrera (García *et al.*, 2016; Gómez *et al.*, 2019). Las métricas de excelencia y desempeño en la educación universitaria aparecen en la declaración de Bolonia de 1999, donde la Unión Europea (UE) plantea la formación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) para desarrollar un modelo de universidad que favoreciera el desarrollo de profesionales capacitados para insertarse en un mercado laboral global y cambiante; así el EEES fue la clave para proporcionar una formación que fomentara la calidad, la diversidad y la competitividad; sin embargo, la mercantilización y la gestión de las universidades, que enfatiza el rendimiento, la competitividad y los *rankings* impacta negativamente a los académicos y a la investigación (Alonso-Sáez y Arandía-Loroño, 2017).

En concordancia con las modificaciones a la educación universitaria en el contexto mundial, en México en 2020, el Programa Sectorial de Educación 2020-2024 (*Diario Oficial de la Federación* (DOF), 2020) estableció entre sus objetivos el incremento a la matrícula; el aprovechamiento de la capacidad instalada; la disminución de la deserción; la creación de nuevos programas académicos; la ampliación de la oferta educativa; la vinculación con los sectores productivos y sociales; la gestión del cambio a un modelo educativo más innovador; el impulso a la excelencia; la acreditación con entidades independientes, y

el desarrollo de un programa de promoción basado en incentivos. Lo anterior denota los esfuerzos de las políticas públicas por impulsar el derecho a la educación y favorecer la empleabilidad de los egresados, para coadyuvar a mejorar la calidad de vida de las comunidades; no obstante, representa una presión laboral sobre el colectivo de trabajadores al servicio de la educación universitaria.

Resulta entonces comprensible que la sobrecarga de trabajo, la doble presencia, el apoyo social, las demandas psicológicas, la inestabilidad en el empleo y las compensaciones sean FRPS que se agudicen entre los docentes universitarios, asociándose con alteraciones a la salud física y psicológica (Villamar *et al.*, 2019), sin embargo, estos FRPS no afectan exclusivamente a los profesores, pues en el personal de apoyo educativo (directivos, trabajadores administrativos, responsables de las tecnologías de la información y de servicios) se han encontrado niveles medios de estrés, que en ausencia de acciones preventivas pueden pasar al nivel alto (Paniagua, 2016).

A lo anterior se suman los FRPS emergentes como el teletrabajo, que se volvió mandatorio mundialmente para la educación debido a la pandemia de COVID-19 (OIT, 2020b). En México, la jornada nacional de sana distancia para disminuir la movilidad y con ello los contagios, obligó a las universidades a continuar las actividades administrativas, académicas, de investigación y difusión a través de plataformas tecnológicas durante un periodo que se extendió para algunas instituciones casi por dos años (Gobierno de México, 2020; Secretaría de Educación Pública (SEP), 2022; Subsecretaría de Educación Superior, 2020). Con esta modalidad, en la que cualquier momento es adecuado para trabajar, las extensas jornadas son más comunes, pues la disponibilidad de la telecomunicación permite que el trabajador esté accesible en “cualquier tiempo y lugar” (Eurofound e ILO, 2017: 2).

En esta condición de emergencia sanitaria sin precedentes en cuanto a tiempo y espacio, muchos



profesores ingresaron a las aulas virtuales sin estar preparados. La urgencia por pasar a la teleeducación no permitió el tiempo adecuado para aprender y adaptarse, gestionar los espacios de trabajo y las clases virtuales. Para algunos profesores, a estos retos se sumaron sus responsabilidades como cuidadores y la falta de acceso a la tecnología, infraestructura y equipo (OIT, 2020b). Ante estas condiciones que orientan a necesidades especiales para los trabajadores de la educación durante la pandemia por COVID-19, aún pocos estudios han considerado los FRPS en los empleados universitarios. Una revisión sistemática sobre el impacto de los FRPS en la salud de los trabajadores durante la pandemia, mostró que de 51 artículos, uno se enfocó en trabajadores universitarios (Lulli *et al.*, 2021). Un estudio realizado en universidades privadas reveló que el apoyo del supervisor disminuyó la incertidumbre percibida, lo que a su vez redujo la fatiga emocional, pero el efecto protector sólo se presentó en organizaciones con baja intransigencia (Charoensukmongkol y Phungsoonthorn, 2020). En otro caso, la falta de reconocimiento y sentido de comunidad, así como el *burnout*, el estrés y los síntomas depresivos fueron peores en la muestra de estudio comparado con los resultados normativos del país. Las demandas cuantitativas y emocionales, y el conflicto trabajo-vida empeoraron desde las restricciones debidas a la COVID-19; las mujeres en el papel de cuidadoras tuvieron más probabilidad de experimentar mayores demandas laborales, disminución de la salud y el bienestar; para los hombres, el rol de cuidadores empeoró las relaciones con sus supervisores (Mckee *et al.*, 2021).

De lo anteriormente expuesto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los principales FRPS y las consecuencias a la salud en los trabajadores de universidades documentados en la literatura reciente a nivel mundial? Para dar respuesta, se plantea como objetivo identificar la relación entre FRPS y la salud en trabajadores universitarios.

Método

Se condujo una revisión sistemática mediante la metodología PRISMA “Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses” (Page *et al.*, 2021), en el periodo de julio a septiembre de 2020, actualizada en el mes de marzo de 2021. La búsqueda se efectuó de forma simultánea e independiente por las investigadoras, en bases de datos de acceso libre para las autoras: Scopus, Science Direct, Web of Science, EBSCO Host y Google Académico; de esta última, que aportó el mayor número de registros, se consideraron los primeros 200 en orden de relevancia. No se presentaron discrepancias. Los criterios de inclusión fueron: artículos científicos originales y de acceso libre publicados de 2015 a 2021, que incluyeran en el título, resumen y/o palabras clave los términos en inglés y español “*psychosocial factors*”, “*psychosocial risk*”, “*health*”, “*occupational health*”, “*health related quality of life*”, “*teachers*”, “*professors*”, “*staff*”, “*employees*”, “*workers*”, “*university*”, “*faculty*”, “*higher education institution*”, “*college*” y “*academy*”. Las palabras se combinaron utilizando los operadores Booleanos “OR” y “AND”.

Los criterios de exclusión fueron: artículos no relacionados con FRPS de origen laboral; los efectuados en poblaciones diferentes a trabajadores del sector educativo; aquellos en que la población de estudio fueran empleados no universitarios (primarias, secundarias y/o preparatorias); estudios cuyo propósito era el diseño, validación y/o adaptación de instrumentos de medición para FRPS; publicaciones distintas a artículos científicos (libros, capítulos de libros, tesis y conferencias), así como los que obtuvieran un puntaje menor a 12 de un total de 22 puntos posibles, al ser evaluados mediante la lista de verificación de la Declaración STROBE “Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology” (Vandenbroucke *et al.*, 2009). En la fase de idoneidad las investigadoras se ajustaron a los criterios de inclusión y exclusión acordando lo necesario derivado del objetivo de la investigación y

la población de interés. El análisis de los resultados incluyó el país de origen de los estudios, el tipo de diseño, los instrumentos de evaluación, los hallazgos y las recomendaciones de los autores, lo que permitió identificar la relación entre los FRPS y la salud considerando el diseño del estudio, el contexto, las fortalezas y las limitaciones.

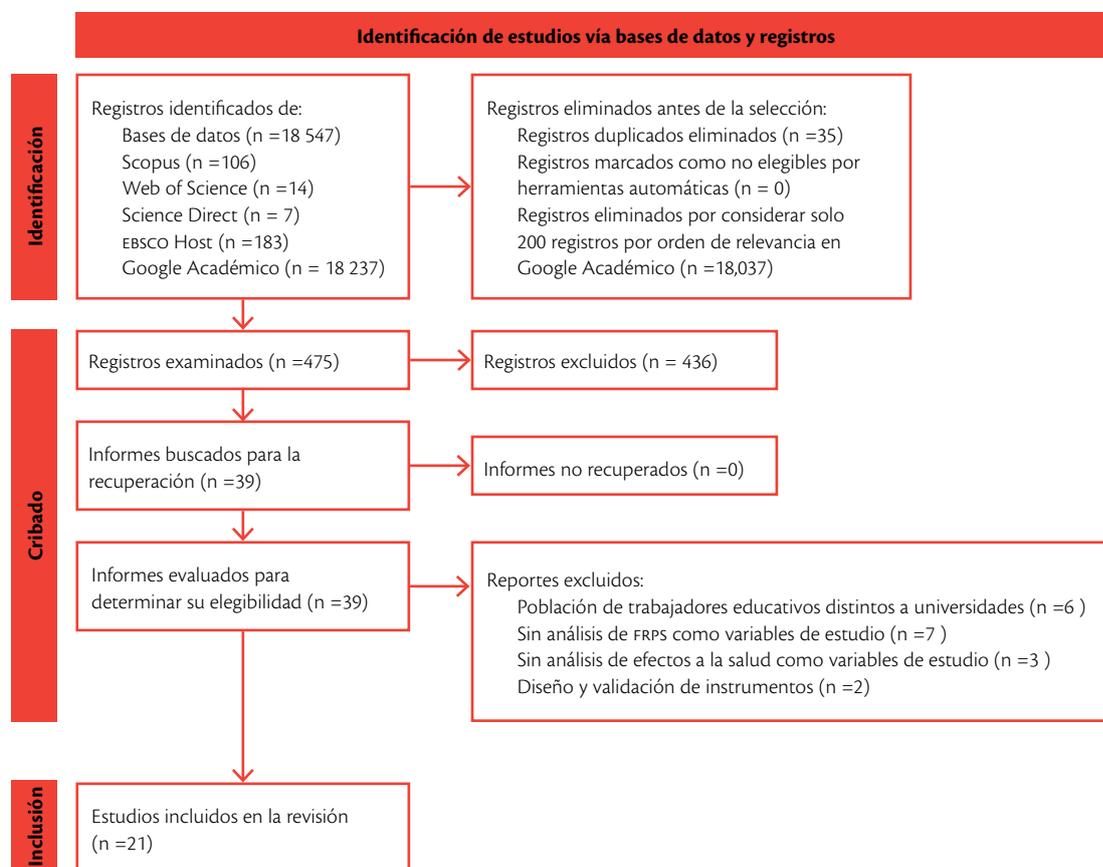
Resultados

La búsqueda arrojó 18 547 registros, se eliminaron 35 citas duplicadas y 18 037 de la base de datos Google Académico dando un total de 475 registros (véase figura 1). Aplicados los criterios de inclusión se eliminaron 436 registros y tras la revisión del resumen, se obtuvieron 39 artículos idóneos para la lectura completa. De los 39 estudios, se excluyeron 18, seis debido a que se efectuaron en trabajadores de la educación

diferente a la universitaria, siete que no analizaron los FRPS, tres que no identificaron variables de salud y dos más porque se trataban de la construcción y validación de instrumentos de medición; finalmente 21 artículos fueron elegidos para su análisis cualitativo, siete aparecieron en dos de las bases de datos y uno en las cinco bases de datos consultadas.

La tabla 1 sintetiza los relevantes metodológicos y contextuales en que se efectuaron las investigaciones y que son determinantes en los resultados; se incluye el tipo de diseño, la selección y tamaño de la muestra, el periodo de recolección de datos y el tipo de financiamiento de la universidad de estudio, finalmente una columna de observaciones enfatiza desafíos metodológicos reportados por los autores y el contexto mundial, regional o interno por el que atraviesan las universidades.

Figura 1. Diagrama PRISMA de flujo de resultados



Fuente: elaboración propia a partir de la declaración PRISMA (Page et al., 2021).



Análisis del diseño metodológico

La tabla 1 revela que el 80.9% (17) son estudios transversales (artículos 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20), el artículo 15 referido como mixto solo reportó los resultados cuantitativos. En los artículos 2 y 4 se utilizó un diseño cualitativo (9.5%); se incluyó una revisión sistemática (artículo 9) y un estudio de diseño longitudinal (artículo 21).

Análisis de la población y las muestras de estudio

Como se observa en la tabla 1, cinco estudios incluyeron al personal académico y no académico (artículos 10, 14, 17, 19, 21), tres de ellos (artículos 10, 17, 19) distinguen entre personal docente y no docente. De acuerdo con el tipo de financiamiento, nueve casos (artículos 1, 4, 5, 6, 11, 15, 17, 18, 20) reportan si el estudio fue realizado en instituciones públicas, privadas o ambas, pero sólo en dos se compararon los resultados en función del financiamiento (artículos 11 y 15). Para el caso de la selección de la muestra, el 23.8% (5) utilizó una metodología probabilística (artículos 1, 3, 16, 17, 18), el resto fue por conveniencia. El periodo de recolección de datos se documentó en el 38% (8) de los casos (artículos 1, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 21), siendo un periodo amplio entre el 2009 y el 2018; de los artículos analizados bajo los criterios de

selección ninguno se realizó durante la pandemia por COVID-19, así mismo se observa que en el 38% (8) los investigadores contextualizaron sus estudios en los cambios en la gestión de la educación superior debido a políticas internacionales y hacia el interior de los países que han impactado negativamente en la salud, sólo el 19% (4) ubicó sus estudios en normativas de SST que impulsan la identificación, prevención y control de los FRPS. Un caso exploró los FRPS y su relación con la salud durante cambios al interior de la organización. En la tabla 2 se describen los instrumentos para la evaluación de los FRPS, mismos que determinan la orientación teórica de los investigadores, así como los principales resultados y recomendaciones, algunas de origen metodológico, otras son prácticas, y algunos ofrecen sugerencias para avanzar en aspectos teóricos sobre los FRPS.

El CoPsoQ-ISTAS 21, el instrumento más utilizado para la evaluación de FRPS

La tabla 2 destaca que el CoPsoQ, en su adaptación española, CoPsoQ-ISTAS 21, así como en su adaptación chilena, SUSESO-ISTAS 21, fue el instrumento más utilizado (artículos 8, 11, 12, 16, 17, 18, 20). Se trata de una adaptación del CoPsoQ validado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS) (Moncada *et al.*, 2014).

Tabla 1. Distribución de frecuencias de asistencia de profesores y de realimentaciones obtenidas en cada evento

Artículo/ Base de datos	Título	Autores/Año/ País de origen	Diseño del estudio	Financiamiento	Selección de la muestra/Número de participantes	Periodo de recolección de datos	Comentarios y observaciones
(1) Google Académico	A causal relationship of occupational stress among university employees	Kaewanuchit <i>et al.</i> (2015) Tailandia.	Transversal	Público	Aleatorio simple estratificado. n=2000 empleados académicos.		Bajo una política que obliga a egresados de posgrados a proporcionar tiempo de servicio cuando el grado fue derivado de una beca, se incrementó el estrés, la desigualdad social y de salud.

Artículo/ Base de datos	Título	Autores/Año/ País de origen	Diseño del estudio	Financiamiento	Selección de la muestra/Número de participantes	Periodo de recolección de datos	Comentarios y observaciones
(2) Scopus/EBSO	Analysis of stress factors for female professors at online universities	García-González <i>et al.</i> (2020a) España	Prospectivo, exploratorio (método Delphi)	*	Por conveniencia de acuerdo con la experiencia n=14 expertos en salud ocupacional y seguridad.	*	Es un acercamiento a los FRPS para las profesoras que teletrabajan en el marco del informe estratégico europeo sobre salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 que resalta la vulnerabilidad de las mujeres.
(3) Scopus	Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería	Acosta-Fernández <i>et al.</i> (2017) Colombia.	No experimental, transversal, analítico y explicativo	*	Probabilística n=68 docentes de enfermería y medicina con al menos un año de antigüedad.	*	Ambos programas educativos atravesaban un proceso de acreditación al momento de la toma de los datos.
(4) Scopus	Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: una mirada desde adentro	García-González <i>et al.</i> (2020b) España	Cualitativo, fenomenológico	Público y privado	En bola de nieve n=10 profesoras de universidades online.	*	La muestra estaba sobrerrepresentada por participantes de universidades privadas como su principal actividad, 80% (8), lo que podría reflejarse en los resultados.
(5) wos	Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una institución de educación superior, resultados para un liderazgo transformacional	Villacreses y Ávila (2020) Ecuador	Cuantitativa, diagnóstica, transversal, exploratoria	Público	No probabilístico, 100% de los empleados n=414 trabajadores administrativos en distintos departamentos operativos.	*	Se efectuó en cumplimiento de lineamientos del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) que evalúa la aplicación de normas y procedimientos de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional como indicador para la acreditación de las instituciones de educación superior.
(6) Google Académico	Factors associated with occupational stress among university teachers in Pakistan and Finland	Malik <i>et al.</i> (2017) Finlandia.	Transversal	Público	No probabilístico n=533 profesores de tiempo completo.	*	Se comparó a Finlandia durante cambios legislativos que causaron reducción y reestructuración masiva con Pakistán que pasa por una transición en la educación superior.
(7) Scopus/Google Académico	Instability of personality traits of teachers in risk conditions due to work-related stress	Andrisano-Ruggieri <i>et al.</i> (2020) Italia	Transversal	*	No probabilístico. n=301 maestros universitarios.	*	La muestra estuvo sobrerrepresentada por mujeres 72.9% (217) comparada con los hombres 27.1% (84), lo que podría influenciar los resultados.



Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades...

Diana Gisela Díaz-Patiño y Ana Anaya-Velasco / pp. 182-203

Artículo/ Base de datos	Título	Autores/Año/ País de origen	Diseño del estudio	Financia- miento	Selección de la muestra/Número de participantes	Periodo de recolección de datos	Comentarios y observaciones
(8) Google Académico	Musculoskeletal disorder prevalence and psychosocial risk exposures by age and gender in a cohort of office based employees in two academic institutions	Collins y O'sullivan (2015) Irlanda	Transversal	*	No probabilístico n=569 empleados de oficina de dos instituciones de educación superior.	*	El estudio consideró sólo trabajadores de oficina que reportaron al menos el 50% de la jornada de trabajo en computadoras.
(9) EBSCO/Google Académico	Occupational psychosocial risk factors in academics of higher education institutions in Latin America: a systematic review	Monroy-Castillo y Juárez-García (2019) México	Revisión sistemática	**	Metodología PRISMA n=8 artículos empíricos y originales.	*	La revisión se llevó a cabo considerando los cambios en la educación superior en la región, vinculados a condiciones de trabajo que privilegian la productividad, la competitividad y la acreditación.
(10) Google Académico	Predicting absenteeism: screening for work ability or burnout	Schouteten (2017) Holanda	Transversal	*	No probabilístico n=242 empleados de tres departamentos académicos y no académicos.	2009	El estudio consideró a la habilidad para el trabajo como una característica personal que interactúa con las características del trabajo, sin considerar las particularidades del trabajo en universidades.
(11) Google Académico	Psychosocial risk factors and perceived stress in university professors	Tacca y Tacca (2019) Perú	Cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal	Público y privado	No probabilístico n=117 docentes universitarios.	2018	Se analizaron las diferencias entre tipos de financiamiento y tipo de contrato como consecuencia de las modificaciones en la gestión de la educación universitaria.
(12) Google Académico	Psychosocial risk factors in university teachers	Heredia <i>et al.</i> (2018) Ecuador	Cuantitativo, no experimental, transversal.	*	No probabilístico n=435 maestros universitarios.	*	El enfoque fue explorar los FRPS a que están expuestos los trabajadores universitarios.
(13) Google Académico	Psychosocial risks, burnout and intention to quit following the introduction of new software at work	Knani <i>et al.</i> (2018) Canadá	Transversal	*	No probabilístico n=112 agentes y asesores universitarios.	*	Se llevó a cabo para reconocer los factores relacionados con el aumento de ausentismo y el <i>burnout</i> ante la implementación de un nuevo <i>software</i> .
(14) Scopus/Google Académico	Psychosocial work environment risk factors among university employees A cross-sectional study in Hungary	Mátó <i>et al.</i> (2021) Hungría	Transversal	*	No probabilístico n=261 académicos y no académicos de diversas facultades.	*	El estudio se efectuó dada la legislación en seguridad en el trabajo en Hungría que obliga a tomar medidas para minimizar los FRPS y los daños a la salud.

Artículo/ Base de datos	Título	Autores/Año/ País de origen	Diseño del estudio	Financiamiento	Selección de la muestra/Número de participantes	Periodo de recolección de datos	Comentarios y observaciones
(15) Scopus/ Google Académico	Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales	Gómez <i>et al.</i> (2019) Colombia	Mixto: transversal, combinado con un diseño comparativo de grupos naturales	Público y privado	No probabilístico n=302 profesores universitarios.	*	Se efectuó en el contexto de cambio del sistema educativo colombiano y la legislación nacional que obliga a los empleadores a identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a FRP y sus efectos en la salud.
(16) Scopus/ wos/Science Direct/Google Académico	Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención	García <i>et al.</i> (2016) España	Transversal	*	Probabilístico, aleatorio y estratificado n=621 docentes universitarios	*	Los cambios derivados de la implementación del EEEs, exigen un constante esfuerzo de adaptación de los docentes para garantizar la calidad.
(17) Scopus/ Google Académico	Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome <i>burnout</i> en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis	Seijas-Solano (2019) Venezuela	Descriptivo, transversal	Público	Probabilístico, estratificado n=75 trabajadores (docentes, administrativos y obreros).	2014 a 2015	Derivado de modificaciones en los presupuestos para el sistema educativo ha disminuido la disponibilidad de recursos y se han incrementado las exigencias. La muestra estuvo sobrerrepresentada por mujeres (85.3%), lo que pudo influir en los resultados.
(18) Scopus	Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual	Cladellas-Pros <i>et al.</i> (2018) España	Descriptivo, transversal, cuasiexperimental	Público	Probabilístico, aleatorio, estratificado n=145 profesores	Abril 2014	Los cambios en la legislación relacionados con la contratación de docentes e investigadores han originado modificaciones en los procesos, criterios de promoción y estabilidad en el empleo.
(19) Scopus	Serum dehydroepiandrosterone sulphate, psychosocial factors and musculoskeletal pain in workers	Marinelli <i>et al.</i> (2017) Italia	Transversal	*	No probabilístico n=212, profesores, técnicos, doctorantes e investigadores.	Enero 2011 a Junio 2012	El estudio exploró un marcador biológico. No se consideró el trabajo universitario como un elemento diferenciador en los resultados.
(20) Scopus/ Google Académico	Telework in academia: associations with health and well-being among staff	Heiden <i>et al.</i> (2020) Suecia	Transversal	Público	No probabilístico n=392 profesores e investigadores	Mayo 2017 a Marzo 2018	La tasa de respuesta fue del 14% con una mayor proporción de mujeres (62%).



Artículo/ Base de datos	Título	Autores/Año/ País de origen	Diseño del estudio	Financiamiento	Selección de la muestra/Número de participantes	Periodo de recolección de datos	Comentarios y observaciones
(21) Google Académico	The psychosocial hazards of academic work: an analysis of trends	Wray y Kinman (2020) Reino Unido	Longitudinal, tres olas de datos	*	No probabilístico. 2008, n = 6 203; 2012, n = 7 068; 2014, n = 3 952 académicos y relacionados con la academia.	2008, 2012 y 2014	Compara los resultados de la muestra con el estándar de la HSE y a través del tiempo, en el marco de las modificaciones en las IES del Reino Unido.

Fuente: elaboración propia a partir de los artículos analizados. Nota. *No especificado por los autores. **No aplica.

Relación de los FRPS y la salud

La tabla 2 muestra los principales resultados en la relación entre los FRPS y la salud de los trabajadores universitarios en estudios realizados antes de la pandemia por COVID-19. En orden de relevancia los FRPS más mencionados fueron el apoyo social, la calidad de las relaciones, la interacción social y la relación con los jefes (artículos 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 21); la autonomía, la latitud de decisiones, el margen de acción-control y la influencia en el trabajo (artículos 2, 5, 7, 10, 13, 14, 15, 17, 20, 21); las condiciones del ambiente y las condiciones físicas (artículos 1, 3, 5, 6, 7, 8, 14); el desarrollo de carrera, la promoción y las oportunidades (artículos 3, 6, 7, 10, 16, 17); la estabilidad y la inseguridad en el empleo (artículos 5, 12, 15, 16, 17, 18); la interferencia trabajo-vida/familia y doble presencia (artículos 5, 7, 11, 16, 17, 20); las demandas y exigencias psicológicas (artículos 11, 12, 13, 15, 16); la carga laboral, el ritmo de trabajo y la presión del tiempo (artículos 2, 3, 5, 7, 10, 17); las demandas del trabajo (artículos 8, 14, 20, 21); la ambigüedad y el conflicto de rol (artículos 2, 7, 10, 17); el acoso psicológico, el acoso laboral y la violencia (artículos 3, 5, 6, 14); el desarrollo de competencias y el uso de habilidades (artículos 5, 11, 15, 20); el salario, las remuneraciones, las compensaciones y las recompensas (artículos 1, 3, 11, 19).

Con menos menciones aparecieron: la sobrecarga y las exigencias emocionales (artículos 2, 4, 17); el trabajo activo (artículos 11, 12, 16); aspectos

organizacionales (artículos 3, 7, 20); liderazgo (artículos 5, 11, 16); teletrabajo (artículos 2, 4, 20); periodos de descanso/recuperación (artículos 2, 5, 20); el contenido y características de la tarea (artículos 3, 8); el esfuerzo (artículos 15, 19); el reconocimiento social (artículos 2 y 17); cambios en las tareas (artículos 10 y 20); la estima (artículos 12 y 16) y el sobrecompromiso (artículos 15 y 19). Otros FRPS estudiados fueron: la complejidad de la información, demandas de atención, falta de agendas, sobrecarga mental cuantitativa y subcarga cualitativa, horarios de trabajo, el papel del académico, la tensión laboral, la estabilidad emocional, exigencias laborales, la organización del trabajo, la adicción al trabajo, el aislamiento, la voz, la confianza vertical, la previsibilidad, los sentimientos de grupo, la justicia y el sentido del trabajo (artículos 2, 3, 4, 5, 7, 10, 15, 17).

Entre las alteraciones de salud resultado de la exposición a FRPS se encontraron: el estrés relacionado con el trabajo (artículos 1, 6, 11, 20); la autopercepción del estado de salud general (artículos 3, 7, 15, 19 y 20); las escalas de salud del CoPsoQ-ISTAS 21: salud general, salud mental, vitalidad y estrés (artículos 11, 16, 17, 18); el síndrome de *burnout* (artículos 10 y 13); síntomas musculoesqueléticos (SME) (artículos 8 y 19); la salud física y mental (artículo 7); alteraciones del sueño (artículo 4); la ansiedad y la agresión (artículo 14).

El artículo 19, analizó la relación entre un marcador sérico, el sulfato de dehidroepiandrosterona

(DHEA-S) con los FRPS y los SME. Otras variables fueron los rasgos de personalidad (artículo 7), el ausentismo (artículo 10) y la intención de abandonar el trabajo (artículo 13). En ocho de los 21 trabajos

analizados se estableció una relación entre los FRPS y la salud de los trabajadores universitarios (artículos 1, 6, 8, 10, 11, 13, 15, 20), que se discuten más adelante.

Tabla 2. Principales resultados

Artículo	Instrumentos utilizados	Resultados	Recomendaciones metodológicas y prácticas
(1)	APGAR familiar Suanprung-20	Las condiciones del trabajo, ambientales, la antigüedad, el apoyo familiar y el salario tuvieron relación significativa con el estrés.	Desarrollar estudios que aborden el modelo de determinantes sociales de la salud, técnicas de modelos de ecuaciones estructurales y estudios cualitativos. Formular políticas públicas dirigidas a los riesgos psicosociales (RP) emergentes y problemas nacionales.
(2)	Preguntas abiertas sobre factores de riesgo ergonómico, psicosocial y de salud.	Mediante la evaluación de expertos se definen nueve factores de riesgo psicosocial (FRPS) que afectan a la enseñanza universitaria en línea: cantidad y complejidad de la información, demandas de atención, presión de tiempo, falta de agendas, ambigüedad de rol, sobrecarga emocional, falta de autonomía, falta de descansos y bajo reconocimiento.	Considerar las diferencias entre entornos de trabajo virtuales y semivirtuales; realizar estudios enfocados en los hombres y contrastar con las mujeres. Implementar acciones de prevención y formación en RP con perspectiva de género; modificar las cargas docentes y los plazos de entrega; combinar el teletrabajo con el trabajo presencial para evitar el aislamiento; actualizar las competencias digitales y de la especialidad; establecer políticas salariales adecuadas y mejorar los recursos laborales; adaptar la infraestructura y equipo para el trabajo en el hogar. A nivel individual reforzar los recursos personales, las habilidades emocionales y los hábitos saludables.
(3)	FPSIS Académico IVAPT GHQ-30	Condiciones psicosociales negativas se asociaron significativamente con alta probabilidad de violencia. Los docentes de enfermería mostraron ser más susceptibles de violencia y acoso psicológico y una autopercepción de salud mental significativamente más baja en comparación con los docentes de medicina.	Incrementar el tamaño de la muestra. Desarrollar políticas considerando que los cambios en la economía y la forma de producir favorecen condiciones negativas de trabajo, violencia y acoso psicológico y evitar intervenciones centradas en la resistencia de los trabajadores o en pequeños cambios organizacionales.
(4)	Entrevistas a profundidad.	Los FRPS asociados al puesto de profesora universitaria en línea fueron: sobrecarga mental cuantitativa y subcarga cualitativa. El aislamiento y el conflicto persona-rol (disonancia entre la exigencia de los alumnos y la falta de estándares), representan sobrecarga emocional.	Incrementar el tamaño de la muestra y utilizar diseños metodológicos que permitan la generalización; comparar entre participantes con experiencia exclusiva en la teleeducación con aquellas que la han adoptado tras años de carrera, como elemento diferenciador en la percepción de los factores tecnológicos y psicosociales.
(5)	Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo de Ecuador.	El instrumento categoriza a los FRPS en riesgo bajo, medio y alto. En todas las dimensiones se obtuvieron porcentajes de riesgo bajo (Media=72.6). Margen de acción y control, acoso y condiciones de trabajo (seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales) tuvieron las más altas sumatorias de riesgo medio y alto.	Desarrollar un liderazgo transformacional que ejerza su influencia a través de la comunicación y la participación.
(6)	Cuestionario adaptado para medir recursos potenciales de estrés en la educación superior. wes adaptado	El acoso laboral fue menor en Finlandia y se correlacionó negativamente con buenas condiciones en el lugar de trabajo y apoyo social, y positivamente con síntomas de estrés. Las mujeres obtuvieron puntuaciones más altas en los síntomas de estrés. Solo se encontró una tendencia de que los síntomas de estrés fueran más altos en Pakistán que en Finlandia.	Desarrollar intervenciones enfocadas en los sistemas de recompensa y reconocimiento, el apoyo de los colegas y jefes, enmarcados en una cultura de confianza y respeto para que los docentes se sientan seguros y aprecien su trabajo.



Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades...

Diana Gisela Díaz-Patiño y Ana Anaya-Velasco / pp. 182-203

Artículo	Instrumentos utilizados	Resultados	Recomendaciones metodológicas y prácticas
(7)	OPRA RI ISR MPH BFQ	La mayoría de los rasgos de personalidad se correlacionaron con el estrés, la salud mental y física. El aumento en la puntuación del RI disminuyó la extroversión; en el rasgo de agradabilidad hay reducción de conductas corteses y tolerantes; en el rasgo de neuroticismo se observó incremento de comportamientos ansiosos y estresantes; y en el de apertura mental, los comportamientos creativos fueron reemplazados por conformismo y la negativa a experimentar.	Ampliar la muestra de estudio, confirmar los resultados en otros contextos, utilizar estudios longitudinales e investigar en función del sexo, que se ha reportado como mediador de la resiliencia o el afrontamiento.
(8)	NMQ Cuestionario de Baecke sobre actividad física. CoPsoQ	La prevalencia más alta de síntomas musculoesqueléticos (SME) fue en el cuello 58%, hombro 57% y espalda baja 51%, más alta para las mujeres de todos los grupos de edad en comparación con los hombres. Los RP no mostraron asociación con los SME.	Realizar estudios que investiguen los aspectos fisiológicos y el rol del género en la susceptibilidad a los SME.
(9)	**	Enfatiza la necesidad de estudios en los FRPS que inciden en la salud de docentes en América Latina.	Considerar diseños prospectivos, marcadores biológicos y psicológicos. Promover políticas públicas para mejorar las condiciones laborales a partir del cumplimiento de las regulaciones nacionales e internacionales en seguridad y salud en el trabajo.
(10)	WAI UBS QEEW	La combinación de capacidad para el trabajo y <i>burnout</i> predijeron el ausentismo. Las demandas laborales y los recursos se relacionaron con el estrés y el <i>burnout</i> , pero no afectaron directamente el ausentismo. Las demandas se relacionaron con mayor desgaste emocional y menor capacidad para el trabajo.	Mejorar la capacidad laboral del empleado, especialmente los recursos mentales y la vitalidad, así como la disminución de las demandas laborales.
(11)	SUSESO-ISTAS 21 PSS14	El estrés percibido se relacionó positivamente con las exigencias psicológicas, contenido del trabajo, compensaciones y doble presencia. Hubo una relación inversa entre el estrés y el apoyo social. Los docentes contratados por tiempo determinado presentaron más síntomas de estrés. Las correlaciones entre FRPS y estrés son mayores en los docentes de universidades privadas.	Incluir en los estudios pruebas objetivas y/o análisis médicos especializados, así como investigaciones cualitativas. Mejorar las condiciones de empleo en trabajadores de universidades privadas, reforzar el apoyo social y la gestión académica y administrativa.
(12)	CoPsoQ	El 72% de los docentes presentaron un nivel alto de demandas psicológicas. El 81% percibe que el grado de influencia y la autonomía son bajos. El 84% se encontraron en un nivel alto de exposición en apoyo social y calidad de vida. En inseguridad en el empleo y doble presencia los hombres se ubican en el nivel medio de riesgo y las mujeres en nivel alto.	Profundizar las investigaciones en el sector.
(13)	MBI JCQ Instrumento ad hoc de intención de renuncia.	Las demandas psicológicas, la latitud de decisión y el apoyo social se asociaron significativamente con el <i>burnout</i> . La despersonalización y el desgaste emocional se asociaron positivamente con la intención de renuncia.	Comprobar el efecto de las características individuales (edad, situación familiar, años de experiencia, personalidad y aceptación/aversión a la tecnología) y las características ocupacionales; realizar estudios longitudinales que exploren las consecuencias de la implementación de nuevas tecnologías en la salud, antes, durante y posterior a la implementación. Desarrollar un programa de capacitación para el uso y la prevención del impacto negativo de nuevas tecnologías; realizar reuniones de trabajo frecuentes para mejorar el apoyo de jefes y compañeros y capacitar a los líderes en prevención e indicadores de <i>burnout</i> .

Artículo	Instrumentos utilizados	Resultados	Recomendaciones metodológicas y prácticas
(14)	Cuestionario desarrollado a partir de la European Health Interview Survey 2009	Los principales factores de estrés laboral fueron: plazos estrictos (80.4%), exceso de trabajo (64.2%), dificultad para cumplir con los requisitos (56.7%) y problemas de comunicación (47.5%). No hubo diferencias significativas por sexo en los FRPS. La tensión laboral fue mayor para las mujeres que para los hombres. La ansiedad y la agresión se acompañaron de baja valoración económica y moral.	Se reconoce el carácter transversal de la investigación, la baja tasa de respuesta (10%) y la estimación subjetiva de las condiciones de trabajo. Futuros estudios deberían abarcar un mayor número de participantes y miembros de cada categoría de personal (docente y no docente).
(15)	JCQ ERI Cuestionario de factores psicosociales en el contexto académico. GHQ-28	El bajo control laboral y el sobrecompromiso predijeron el malestar psicológico. Demasiados esfuerzos y la alta percepción de inseguridad laboral se asociaron con síntomas psicosomáticos y ansiedad. Las demandas, exigencias y esfuerzos laborales son percibidos como más altos por los profesores jóvenes con categoría de asistentes. La inseguridad laboral es mayor entre los profesores de universidades privadas.	La tasa de participación del 7.5% no es representativo de la población de profesores universitarios en Bogotá y probablemente se autoseleccionaron de forma sesgada, por lo que se debe incrementar la participación y conducir investigaciones longitudinales a mediano y largo plazo para establecer relaciones causales.
(16)	CoPsoQ-ISTAS 21	Se reporta una situación desfavorable para la salud al relacionarse con altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia, bajo apoyo social e inseguridad laboral. Resultó favorable para la salud el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo.	Incentivar canales de comunicación a todos los niveles, implementar políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar principalmente para las mujeres docentes y programas de vigilancia de la salud; fomentar la promoción de la carrera académica, el aprendizaje y la práctica de habilidades docentes.
(17)	CoPsoQ-ISTAS 21	Los principales FRPS fueron ritmo de trabajo y condiciones laborales precarias. Las situaciones más desfavorables para la salud incluyeron doble presencia y conflicto de rol. El reconocimiento y la confianza vertical se asociaron con mejor situación de salud. Hubo relación directa entre la antigüedad y el salario; entre el estrés laboral y el síndrome de burnout; y entre la satisfacción laboral y la salud autopercebida.	Revisar los procesos de selección y reclutamiento para ubicar al personal en la categoría y escala salarial acorde a sus aptitudes y a la realidad del país; reforzar la descripción de puestos, establecer mecanismos para planificar el trabajo y un mejor sistema de retroalimentación; destinar presupuesto al mantenimiento, la infraestructura, las herramientas de trabajo y la capacitación; y generar incentivos para el crecimiento personal y profesional.
(18)	CoPsoQ-ISTAS 21	Los profesores de tiempo completo con contratos temporales mostraron peor salud física y mental, mayores síntomas de estrés y menor satisfacción laboral en comparación con los profesores con un contrato estable.	Se sugiere seguir estudiando la asociación entre la precariedad contractual, falta de satisfacción y aumento de los niveles de estrés con la inclusión de nuevas variables y un mayor número de profesores.
(19)	ERI GHQ-12 NMQ Niveles séricos de DHEA-S	En la evaluación de los FRPS se obtuvo un riesgo medio. La salud fue normal en ambos sexos. La puntuación de dolor musculoesquelético fue baja. El nivel de DHEA-S se relacionó inversamente con la edad, el sexo, la ingesta de fármacos, la salud general y el dolor. No se encontró relación entre la DHEA-S, las dimensiones de desequilibrio esfuerzo-recompensa y la salud general.	El nivel sérico de DHEA-S puede ser un marcador del bienestar ME y el nivel bajo de esta hormona puede estar asociado con una mayor percepción del dolor.
(20)	GHQ-12 WSQ BPNSW CoPsoQ-ISTAS 21	El estrés fue más alto entre académicos que teletrabajan varias veces por semana, en comparación con los que lo hacen menos de una vez al mes. No se encontraron efectos entre la cantidad de teletrabajo (en horas por semana) y el estado de salud, el estrés laboral, la recuperación, el balance trabajo vida y la motivación intrínseca.	La baja tasa de respuesta pudo sesgar los resultados, de igual forma se evaluó la frecuencia actual y la cantidad de teletrabajo entre los académicos, pero no se investigó si hubo variaciones con el tiempo o cuánto tiempo habían practicado el teletrabajo. Se sugiere incluir estos aspectos en estudios futuros.



Artículo	Instrumentos utilizados	Resultados	Recomendaciones metodológicas y prácticas
(21)	MSIT	Se encontró disminución en las puntuaciones de demandas y control del trabajo, relaciones, rol y cambio entre 2008 y 2012. Al comparar entre 2012 y 2014 se obtuvo una diferencia significativa para el control del trabajo, apoyo de compañeros y gerentes y rol. Los FRPS incrementaron con el tiempo.	Utilizar la metodología longitudinal del diario y explorar peligros específicos de la actividad docente, como las expectativas de los estudiantes y las capacidades de aprendizaje. Priorizar la reducción de las demandas, mejorar las relaciones laborales y gestionar el cambio de forma efectiva.

Fuente: elaboración propia a partir de los artículos analizados. Nota. BFQ=Cuestionario big five de rasgos de personalidad; BPNSW=Escala de satisfacción de necesidades psicológicas en el trabajo; CoPsoQ=Cuestionario psicosocial de Copenhague; CoPsoQ-ISTAS 21=Adaptación española del cuestionario psicosocial de Copenhague; DHEA-S=Sulfato de hidrocortisona sérica; ERI=Cuestionario de desequilibrio esfuerzo-recompensa; FPSIS Académico=Factores psicosociales en el trabajo académico; GHQ12= Cuestionario general de salud de 12 ítems; GHQ-28= Cuestionario general de salud de 28 ítems; GHQ-30= Cuestionario general de salud de 30 ítems; ISR=Inventario de fuente de riesgos; IVAPT= Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo; JCQ= Cuestionario de contenido del trabajo; MBI=Inventario de burnout de Maslach; MPH=salud física y mental; MSIT=Herramienta indicadora de estándares de gestión de la health and safety executive; NMQ= Cuestionario nórdico de síntomas musculoesqueléticos; OPRA=Factores organizacionales y psicosociales; PSS14=Escala de estrés percibido; QEEW= sobrecarga, ambigüedad de rol, cambio de tareas, autonomía, voz, superiores, oportunidades de carrera; RI=índice de riesgos, evalúa el malestar o enfermedad; Suanprung-20=Prueba de estrés 20 ítems; SUSESO-ISTAS 21=Adaptación chilena del cuestionario psicosocial de Copenhague; UBS=Utrecht burnout scale; WAI=Work ability index; WES=Escala de síntomas de estrés; WSQ= Cuestionario de estrés laboral. **No aplica.

Discusión

En línea con el objetivo de identificar la relación entre los FRPS y salud en trabajadores universitarios se encontró que una de las variables de salud más estudiada, el estrés, se relacionó con el trabajo y las condiciones ambientales (tipo y cantidad de tareas, horas de trabajo, ambiente físico, bienestar e inseguridad en el empleo) (Kaewanuchit *et al.*, 2015), así como con el acoso laboral (Malik *et al.*, 2017), las exigencias psicológicas, las compensaciones, la doble presencia y el trabajo activo (Tacca y Tacca, 2019). El estrés se relacionó negativamente con la promoción y el desarrollo, buenas condiciones de trabajo y apoyo social (Malik *et al.*, 2017; Tacca y Tacca, 2019), aunque también se reportó que el apoyo social no disminuyó significativamente las demandas psicológicas, el mismo estudio menciona que los índices más altos de estrés se relacionaron con la organización del trabajo y conflictos laborales, pero sólo entre académicos que teletrabajan varias veces por semana (Heiden *et al.*, 2020).

Las personas que informaron síntomas musculoesqueléticos (SME) en la región cervical puntuaron más bajo en el contenido del trabajo y las personas

con trabajos menos exigentes fueron más susceptibles a padecer SME (Collins y O'sullivan, 2015); en contraposición no se encontró relación entre los niveles de Sulfato de hidrocortisona sérica (DHEA-S) y las dimensiones de esfuerzo-recompensa, desequilibrio y sobrecompromiso, ni con la salud general (Marinelli *et al.*, 2017). Schouteten (2017) reportó que las características del trabajo (demandas-recursos) no tienen un efecto directo en el ausentismo como indicador de salud, pero pudiera existir un efecto indirecto a través de la capacidad para el trabajo y el *burnout*, de tal forma que los trabajadores con alto desgaste emocional se ausentan por más tiempo o con más frecuencia; en concordancia de los componentes del *burnout*, la fatiga emocional se relacionó de forma positiva y significativa con las demandas psicológicas y de forma negativa con el apoyo social; la decisión de latitud se relacionó positivamente con el logro personal (Knani *et al.*, 2018); en comparación, durante la pandemia se observó que el apoyo del líder no se relacionó directamente con la fatiga emocional. Así mismo, se encontró que a mayor control del trabajo menos síntomas psicosomáticos, a mayor percepción de esfuerzos e inseguridad laboral se incrementó la

percepción de síntomas psicosomáticos; la depresión fue explicada por el control y el sobrecompromiso (Gómez *et al.*, 2019). La multiplicidad de FRPS estudiados deriva de diversas teorías de la relación entre éstos y la salud, que postulan que el estrés laboral es un promotor de alteraciones físicas, psicológicas, sociales y pobre desempeño organizacional (Caplan *et al.*, 1975) como lo muestran los estudios empíricos.

La revisión evidenció además que el personal docente de universidades alrededor del mundo está siendo afectado por esta diversidad de FRPS que se han exacerbado con el paso del tiempo, causando deterioro en la salud y afectando la calidad de vida (Cladellas-Pros *et al.*, 2018) a lo que se sumó la aparición de la pandemia por COVID-19 con la obligada y súbita instauración del teletrabajo/teleeducación (Gobierno de México, 2020; OIT, 2020b).

Los resultados previos a la pandemia no reflejan un consenso y aún son escasos para la población de trabajadores universitarios, lo que hace apremiante indagar sobre los FRPS que se agudizaron durante la pandemia y en el periodo pospandemia, que orienta a que la teleeducación universitaria será cada vez más generalizada. Por ejemplo, antes de la pandemia algunos autores reportaron niveles globales de FRPS entre bajos y medios (Acosta-Fernández *et al.*, 2017; Gómez *et al.*, 2019; Kaewanuchit *et al.*, 2015; Villacreses y Ávila, 2020) lo que difiere de los resultados obtenidos por otros autores que encontraron niveles altos de FRPS (Heredia *et al.*, 2018; Wray y Kinman, 2020); lo que puede tener relación con aspectos de las organizaciones educativas, como la cultura organizacional y el entorno social (Caplan *et al.*, 1975).

Estudios antes y durante la pandemia coinciden en que las relaciones y apoyo social deficientes, demandas psicológicas, sobrecarga de trabajo e inestabilidad en el empleo son FRPS que afectan la salud del personal de universidades (Knani *et al.*, 2018; Mckee *et al.*, 2021; Tacca y Tacca, 2019; García *et al.*, 2016; Seijas-Solano, 2019), todos ellos relacionados con los cambios en la gestión de la educación

como el incremento de la matrícula, reducción de presupuestos, disminución de contratos indefinidos ligados al desempeño y más contrataciones temporales; en este sentido, los docentes con contratos temporales presentaron mayores correlaciones entre las exigencias psicológicas y el estrés (fatiga, dificultad para conciliar el sueño y cefalea) de predominio en las mujeres, quienes además presentan peor estado de salud general y menor satisfacción (Cladellas-Pros *et al.*, 2018; Gómez *et al.*, 2019; Tacca y Tacca, 2019). Los docentes con relaciones contractuales estables, se ven sobrepasados por las demandas laborales que les implica trabajar más horas, con el consecuente incremento de estrés (Cladellas-Pros *et al.*, 2018). Al respecto, Gómez *et al.* (2019), hacen énfasis en la diversidad de tareas que realizan los profesores latinoamericanos: docencia, investigación, consultoría y gestión.

Los FRPS, en particular las exigencias laborales y condiciones en el lugar de trabajo, se asociaron con alta probabilidad de presentar situaciones de violencia y acoso psicológico (Acosta-Fernández *et al.*, 2017). La sobrecarga laboral aunada a la inestabilidad en el empleo ha sido una constante en los estudios analizados y parece acompañarse por el conflicto trabajo-familia, pues en el intento de cumplir con mayores demandas, los docentes emplean tiempo adicional a su jornada de trabajo, interfiriendo con el descanso o el tiempo familiar (García *et al.*, 2016; Seijas-Solano, 2019), esto es particularmente notable en los docentes que realizan teletrabajo, pues en el trabajo en casa la separación entre la vida familiar y laboral se difumina; en línea con estos hallazgos, en el contexto de la pandemia por COVID-19 se encontró que las demandas laborales, así como el conflicto trabajo-familia incrementaron los síntomas depresivos, el estrés y el *burnout* (Mckee *et al.*, 2021). Lo que se contrapone con los resultados de Heiden *et al.* (2020) antes de la pandemia, que refieren no haber encontrado relación significativa entre el teletrabajo y el equilibrio trabajo-vida.



En el mismo tenor, el conflicto trabajo-familia pudiera tener una connotación de género, aunque los resultados parecen ser contrarios; Tacca y Tacca (2019) no encontraron diferencias significativas en la dimensión doble presencia entre hombres y mujeres; a lo que se suman encuestas recopiladas por la Eurofound e ILO (2017) que reportan resultados ambiguos: tanto mujeres como hombres teletrabajadores destinan tiempo libre para cumplir con las demandas laborales, sin embargo, durante la emergencia sanitaria se encontró mayor probabilidad de afectación a la salud en las mujeres trabajadoras universitarias laborando desde casa con el rol de cuidadoras (McKee *et al.*, 2021), lo que contrasta con hallazgos previos. Lo anterior destaca la importancia de profundizar en el teletrabajo como FRPS emergente, comparar resultados entre países desarrollados y en vías de desarrollo, conducir estudios en la era pospandemia con perspectiva de género, y evaluar los efectos a la salud con datos objetivos.

Las relaciones complicadas y el bajo apoyo social se han relacionado con incremento de sintomatología psicosomática, *burnout*, violencia y hostigamiento (Acosta-Fernández *et al.*, 2017; Malik *et al.*, 2017); en el estudio de Knani *et al.* (2018), el apoyo social presentó una relación inversa y significativa con el síndrome de *burnout* en la dimensión desgaste emocional, pero el apoyo en el lugar de trabajo no disminuyó significativamente la demanda psicológica, por lo que se deduce que no amortigua una gran carga de trabajo, de hecho, el peso de las demandas psicológicas fue casi del doble que el del apoyo social sobre el *burnout*; durante la pandemia, se reportó que el apoyo del líder disminuyó indirectamente la fatiga a través de la disminución de la percepción de incertidumbre, pero sólo cuando las organizaciones mostraron flexibilidad (Charoensukmongkol y Phungsoonthorn, 2020), ante estos hallazgos se hace necesario investigar el rol del apoyo social en el contexto de los trabajadores universitarios.

Las demandas psicológicas es uno de los FRPS

más reconocidos en los trabajadores de la educación, pues la naturaleza de la profesión docente exige competencias, conocimientos y habilidades, realizar actividades administrativas y sujetarse a periodos cortos de entrega, lo que puede sobrecargar a los docentes con el consecuente aumento de estrés, *burnout* y alteraciones de salud (García *et al.*, 2016; Knani *et al.*, 2018; Mátó *et al.*, 2021; Tacca y Tacca, 2019).

Aún no ha quedado clarificado si todos los empleados inmersos en el ambiente laboral universitario, docentes o no docentes, presentan diferencias en la percepción de FRPS o en su salud; al respecto, sólo se encontró que los trabajadores no docentes mostraban mayor ausentismo como medida del estado de salud, probablemente porque los docentes tienen una mayor flexibilidad laboral en comparación con los no docentes (Schouteten, 2017), lo anterior orienta a la presencia de particularidades en la percepción de FRPS.

El tipo de gestión de las universidades también es un factor que contribuye al impacto de los FRPS sobre la salud de los docentes, pues se ha mencionado que en las universidades privadas las correlaciones entre las exigencias psicológicas y las compensaciones deficientes fueron más intensas en contraste con las universidades públicas. La inseguridad laboral también fue mayor entre los profesores de universidades privadas antes y durante la pandemia (Charoensukmongkol y Phungsoonthorn, 2020; Gómez *et al.*, 2019; Tacca y Tacca, 2019).

El único trabajo de diseño longitudinal incluido en esta revisión reporta que con excepción del control del trabajo todos los FRPS fueron bajos (puntuaciones más altas indican niveles más altos de bienestar) en las tres tomas de datos y disminuyeron gradualmente con el paso del tiempo (Wray y Kinman, 2020). En última instancia, llama la atención la presencia de un solo estudio realizado en México. Monroy-Castillo y Juárez-García (2019) incluyeron ocho artículos, siete fueron realizados en México, el octavo en Colombia por Acosta-Fernández *et al.* (2017), que fue el único

localizado en los recursos consultados en esta revisión, lo cual puede indicar un sesgo ante la necesidad de limitar las bases de datos de búsqueda, tipo de documentos y demás criterios y orienta hacia la escasez de estudios empíricos en FRPS y salud en trabajadores universitarios mexicanos.

Conclusiones

La revisión reciente de la literatura muestra una tendencia al alza en el estudio de los FRPS, las implicaciones a la salud y la calidad de vida de trabajadores de universidades derivado de los cambios globales en la educación superior. En 2020, con la aparición de la pandemia de COVID-19, la educación universitaria se modificó rápidamente obligando a alumnos, docentes y personal de apoyo a ajustar la forma de trabajo a una modalidad virtual, con efectos en la salud física, mental y social derivados de los FRPS prevalentes y emergentes. Los escasos recursos identificados durante esta etapa sin precedentes a nivel mundial (ninguno obtenido mediante esta revisión sistemática) permitieron identificar que FRPS prevalentes entre los trabajadores universitarios como el apoyo social deficiente, las demandas psicológicas, la sobrecarga de trabajo, la interferencia en la relación trabajo/familia y la incertidumbre derivada de la inestabilidad en el empleo, se exacerbaron durante la pandemia e incidieron en la salud mental incrementando el estrés, el *burnout* y síntomas depresivos.

Aunado a esta situación excepcional, en la presente revisión sistemática se observaron algunas discrepancias tales como: el nivel de riesgo entre el personal de universidades, el apoyo social como un protector ante los FRPS, los efectos y consecuencias del teletrabajo antes y durante la pandemia, así como la ausencia de relación entre los SME, un marcador biológico de estrés (la DHEA-S) y los FRPS.

El aporte del presente trabajo, suma a la revisión sistemática previa al considerar las evaluaciones de FRPS realizadas a nivel mundial, incluyendo a los trabajadores de instituciones públicas y privadas, al personal docente y no docente, y presenta además un primer acercamiento a las diferencias y similitudes entre los FRPS antes y durante la pandemia.

Futuras líneas de investigación

El análisis de los artículos mostró la necesidad de seguir analizando los FRPS en este colectivo, metodológicamente sería deseable el muestreo probabilístico por categorías de sexo, puesto y tipo de financiamiento. Pocos estudios introdujeron variables sociolaborales como el número de dependientes, los ingresos y si la labor docente es la actividad principal o secundaria, así como la evaluación de aspectos individuales (afrontamiento, autoeficacia, entre otras) que podrían ser determinantes para estudiar los FRPS durante y después de la pandemia; de igual forma, tal como lo postulan algunas teorías sobre el estrés laboral, las variables organizacionales como la estructura y la cultura podrían explicar las diferencias en la percepción del riesgo, considerando que las dificultades derivadas de los cambios en la gestión educativa universitaria son globales. Metodológicamente se sugiere mejorar la baja tasa de participación en relación con la población objetivo y balancear la sobrerrepresentación de las mujeres. Por último, considerando que los FRPS prevalentes incrementaron de intensidad, será interesante conocer su comportamiento en el regreso a la presencialidad y en el fin de la pandemia mediante estudios longitudinales y de diseño cualitativo que serán de gran valor científico y cubrirán un vacío pendiente. ■



Referencias

- Acosta-Fernández, Martín, Liliana Parra-Osorio, Javier Ignacio Restrepo-García, Blanca Elizabeth Pozos-Radillo, María de los Ángeles Aguilera-Velasco y Teresa Margarita Torres-López (2017), “Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería”, *Salud Uninorte*, vol. 33, núm. 3, pp. 344-354, DOI: <https://doi.org/10.14482/sun.33.3.10893> [Consulta: agosto de 2020].
- Alonso-Sáez, Israel y Maite Arandia-Loroño (2017), “15 años desde la declaración de Bolonia. Desarrollo, situación actual y retos del espacio europeo de educación superior”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 8, núm. 23, pp. 199-213, DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2017.23.256> [Consulta: octubre de 2020].
- Anaya, Ana, Claudia Saldaña y Ezequiel Ramírez (2017), “Acciones de intervención organizacional para mejorar las condiciones de trabajo en el departamento de obras públicas en un ayuntamiento del sur de Jalisco (México)”, *Salud Uninorte*, vol. 33, núm. 3, pp. 373-382, <<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/9458>>, [Consulta: febrero de 2020].
- Andrisano-Ruggieri, Ruggero, Anna Iervolino, Piergiorgio Mossi, Emanuela Santoro y Giovanni Boccia (2020), “Instability of personality traits of teachers in risk conditions due to work-related stress”, *Behavioral Sciences*, vol. 10, núm. 91, pp. 1-13, DOI: <https://doi.org/10.3390/bs10050091> [Consulta: agosto de 2020].
- Burr, Herman, Hanne Berthelsen, Salvador Moncada, Matthias Nübling, Emilie Dupret, Yucel Demiral, John Oudyk, Tage S. Kristensen, Clara Llorens, Albert Navarro, Hans-Joachim Lincke, Christine Bocéréan, Ceyda Sahan, Peter Smith, Anne Pohrt y Red Internacional Copenhagen Psychosocial Questionnaire (2019), “The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire”, *Safety and Health at Work*, vol. 10, núm. 4, pp. 482-503, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002> [Consulta: marzo de 2021].
- Caplan, Robert D., Sidney Cobb, John R. P. French, R. Van Harrison y S. R. Pinneau (1975), *Job demands and worker health: main effects and occupational differences*, Michigan, National Institute for Occupational Safety and Health, [Consulta: abril de 2021].
- Charoensukmongkol, Peerayuth y Tipnuch Phungsoonthorn (2020), “The effectiveness of supervisor support in lessening perceived uncertainties and emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis: the constraining role of organizational intransigence”, *Journal of General Psychology*, vol. 148, núm. 4, pp. 431-450, DOI: <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1795613> [Consulta: marzo de 2022].
- Cladellas-Pros, Ramón, Antoni Castelló-Tarrida y Eva Parrado-Romero (2018), “Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual”, *Revista de Salud Pública*, vol. 20, núm. 1, pp. 53-59, DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569> [Consulta: agosto de 2020].
- Collins, Jonh D. y Leonard W. O’sullivan (2015), “Musculoskeletal disorder prevalence and psychosocial risk exposures by age and gender in a cohort of office based employees in two academic institutions”, *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol. 46, pp. 85-97, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2014.12.013> [Consulta: marzo de 2021].
- Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984), *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, <<http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>> [Consulta: octubre de 2019].
- Diario Oficial de la Federación* (2020), “Programa sectorial de educación 2020-2024”, <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596202yfecha=06/07/2020> [Consulta: octubre de 2020].
- Eurofound e International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, Luxemburgo-Ginebra, International Labour Organization y

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), DOI: <https://doi.org/10.2806/425484> [Consulta: octubre de 2020].
- García-González, Marialuz Arántzazu, Fermín Torrano y Guillermo García-González (2020a), “Analysis of stress –factors for female professors at online universities”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, núm. 8, DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958> [Consulta: agosto de 2020].
- García-González, Marialuz Arántzazu, Fermín Torrano y Guillermo García-González (2020b), “Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: una mirada desde adentro”, *Interdisciplinaria*, vol. 37, núm. 1, pp. 293-312, DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18> [Consulta: marzo de 2021].
- García, María Matilde, Susana Iglesias, Martín Saleta y José Romay (2016), “Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 32, núm. 3, pp. 173-182, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001> [Consulta: julio de 2020].
- Gobierno de México (2020), “Lineamientos de acción COVID-19 instituciones públicas de educación superior”, <http://www.anuies.mx/recursos/pdf/LINEAMIENTOS_COVID-19_IES_SES_VFINAL.pdf> [Consulta: marzo de 2022].
- Gómez, Viviola, Lyria Esperanza Perilla-Toro y Angélica María Hermosa (2019), “Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales”, *Universitas Psychologica*, vol. 18, núm. 3, pp. 1-15, DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu> [Consulta: julio de 2020].
- Heiden, Marina, Linda Widar, Birgitta Wiitavaara y Eva Boman (2020), “Telework in academia: associations with health and well-being among staff”, *Higher Education*, vol. 81, pp. 707-722, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4> [Consulta: septiembre de 2020].
- Heredia, Sonia A., María Fernanda Morales, Ruth Infante, Daniel Sánchez, Cristina Páez y Sebastián Gabini (2018), “Psychosocial risk factors in university teachers”, *Revista Espacios*, vol. 39, núm. 49, <<http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394918.html>> [Consulta: agosto de 2020].
- International Labour Organization (2021), *Anticipate, prepare and respond to crises: invest now in resilient OSH systems*, Ginebra, International Labour Office, <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_780927/lang-en/index.htm> [Consulta: marzo de 2022].
- International Labour Organization (2016), *Workplace stress: a collective challenge*, Ginebra, International Labour Office, <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang-en/index.htm> [Consulta: julio de 2019].
- Kaewanuchit, Chonticha, Carles Muntaner y Nizam Isha (2015), “A causal relationship of occupational stress among university employees”, *Iran J Public Health*, vol. 44, núm. 7, pp. 931-938, <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4645764/>> [Consulta: agosto de 2020].
- Knani, Mouna, Pierre-Sébastien Fournier y Caroline Biron (2018), “Psychosocial risks, burnout and intention to quit following the introduction of new software at work”, *Work*, vol. 60, núm. 1, pp. 95-104, DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-182714> [Consulta: agosto de 2020].
- Lazarus, Richard S. (1974), “Psychological stress and coping in adaptation and illness”, *J. Psychiatry in Medicine*, vol. 5, núm. 4, pp. 321-333, DOI: <https://doi.org/10.2190/T43T-84P3-QDUR-7RTP> [Consulta: abril de 2021].
- Lulli, Lucrezia Ginevra, Gabriele Giorgi, Caterina Pandolfi, Giulia Foti, Georgia Libera Finstad, Giulio Arcangeli, y Nicola Mucci (2021), “Identifying psychosocial risks and protective measures for workers’ mental wellbeing at the time of COVID-19: a narrative review”, *Sustainability*, vol. 13, núm. 13869, pp. 1-26, DOI: <https://doi.org/10.3390/su132413869> [Consulta: marzo de 2022].
- Malik, Naima Akhtar, Kaj Björkqvist y Karin Österman (2017), “Factors associated with occupational stress among university teachers in Pakistan and Finland”,



- Journal of Educational, Health and Community Psychology*, vol. 6, núm. 2, pp. 1-14. DOI: <https://doi.org/10.12928/jehcp.v6i2.7047> [Consulta: agosto de 2020].
- Marinelli, A., A. Prodi, G. Pesel, F. Ronchese, M. Bovenzi, C. Negro y F. Laresse Filon (2017), "Serum dehydroepiandrosterone sulphate, psychosocial factors and musculoskeletal pain in workers", *Occupational Medicine*, vol. 67, núm. 9, pp. 684-686, DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx159> [Consulta: marzo de 2021].
- Mátó, Veronika, Klára Tarkó, László Lippai, László Nagymajtényi y Edit Paulik (2021), "Psychosocial work environment risk factors among university employees – a cross-sectional study in Hungary", *Ľdravstveno Varstvo*, vol. 60, núm. 1, pp. 10-16, DOI: <https://doi.org/10.2478/sjph-2021-0003> [Consulta: marzo de 2021].
- McKee, Hayley, Basem Gohar, Ryan Appleby, Behdin Nowrouzi-Kia, Briana N. M. Hagen y Andria Jones-Bitton (2021), "High psychosocial work demands, decreased well-being, and perceived well-being needs within veterinary academia during the COVID-19 pandemic", *Frontiers in Veterinary Science*, vol. 8, núm. 746716, pp. 1-20, DOI: <https://doi.org/10.3389/fvets.2021.746716> [Consulta: febrero de 2022].
- Molero, María del Mar, María del Carmen Pérez-Fuentes, Leonarda Atria, Nieves Fátima Oropesa y José Jesús Gázquez (2019), "Burnout, perceived efficacy, and job satisfaction: perception of the educational context in high school teachers", *BioMed Research International*, vol. 2019, núm. 3, pp. 1-10, DOI: <https://doi.org/10.1155/2019/1021408> [Consulta: mayo de 2020].
- Moncada, S., C. Llorens, R. Andrés, N. Moreno y E. Molinero (2014), *Manual del método CoPsoQ-ISTAS 21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, Barcelona, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO, <[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%202(24-07-2014).pdf)> [Consulta: octubre de 2020].
- Monroy-Castillo, Alisma y Arturo Juárez-García (2019), "Occupational psychosocial risk factors in academics of higher education institutions in Latin America: a systematic review", *Purposes and Representations*, vol. 7, núm. 3, pp. 248-272, DOI: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361> [Consulta: septiembre de 2020].
- Moreno, Bernardo (2011), "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales", *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 57, supl. 1, DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002> [Consulta: abril de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020a), *Hora de actuar para conseguir el ODS 8*, Ginebra, OIT, <www.ilo.org/publns> [Consulta: octubre de 2020].
- OIT (2020b), *La COVID-19 y el sector de la educación*, Nota Informativa Sectorial de la OIT, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_760415.pdf> [Consulta: marzo de 2022].
- Page, Matthew J., Joanne E. McKenzie, Patrick M. Bossuyt, Isabelle Boutron, Tammy C. Hoffmann, Cynthia D. Mulrow, Larissa Shamseer, Jennifer M. Tetzlaff, Elie A. Akl, Sue E. Brennan, Roger Chou, Julie Glanville, Jeremy M. Grimshaw, Asbjørn Hróbjartsson, Manoj M. Lalu, Tianjing Li, Elizabeth W. Loder, Evan Mayo-Wilson, Steve McDonald, Luke A. McGuinness, Lesley A. Stewart, James Thomas, Andrea C. Tricco, Vivian A. Welch, Penny Whiting, David Moher (2021), "The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews", *BMJ*, vol. 372, núm. n71, DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71> [Consulta: marzo de 2021].
- Paniagua, Gustavo (2016), "Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador", *Ciencia, Cultura y Sociedad*, vol. 3, núm. 1, pp. 45-58, DOI: <https://doi.org/10.5377/ccs.v3i1.2961> [Consulta: abril de 2020].
- Schouteten, R. (2017), "Predicting absenteeism: screening for work ability or burnout", *Occupational Medicine*, vol. 67, núm. 1, pp. 52-57, DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw161> [Consulta: marzo de 2021].

- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2022), “Reconoce SEP esfuerzo y disciplina de comunidades escolares de nivel superior en regreso a clases presenciales”, <<https://www.gob.mx/sep/es/articulos/boletin-sep-no-28-reconoce-sep-esfuerzo-y-disciplina-de-comunidades-escolares-de-nivel-superior-en-regreso-a-clases-presenciales?idiom=es>> [Consulta: marzo de 2022].
- Seijas-Solano, David E. (2019), “Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis”, *Revista de Salud Pública*, vol. 21, núm. 1, pp. 102-108, DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907> [Consulta: agosto de 2020].
- Subsecretaría de Educación Superior (2020), “SEP y ANUIES presentan respuestas de las Instituciones Públicas de Educación Superior en México para enfrentar la crisis del COVID-19”, <<https://www.educacionsuperior.sep.gob.mx/comunicados/2020/170420.html>> [Consulta: marzo de 2022].
- Tacca, Daniel Rubén y Ana Luisa Tacca (2019), “Psychosocial risk factors and perceived stress in university professors”, *Propósitos y Representaciones*, vol. 7, núm. 3, pp. 323-353, DOI: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304> [Consulta: julio de 2020].
- United Nations Development Program (UNDP) (2020), “Sustainable Development Goals”, en *UNDP*, <<https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html>> [Consulta: octubre de 2020].
- Vandenbroucke, Jan P., Erik Von Elm, Douglas G. Altman, Peter C. Gøtzsche, Cynthia D. Mulrow, Stuart J. Pocock, Charles Poole, James J. Schlesselman y Matthias Egger (2009), “Mejorar la comunicación de estudios observacionales en epidemiología (STROBE): explicación y elaboración”, *Gaceta Sanitaria*, vol. 23, núm. 2, pp. 158.e1-158.e28, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2008.12.001> [Consulta: octubre de 2020].
- Villacreses, Gerardo y Adalberto Ávila (2020), “Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una institución de educación superior, resultados para un liderazgo transformacional”, *Revista San Gregorio*, núm. 40, pp. 1-18, DOI: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425> [Consulta: marzo de 2021].
- Villamar, Daniela, Arturo Juárez, Irma G. González y Maribel Osnaya (2019). “Factores psicosociales y síndrome de burnout en académicos de una universidad pública de México”, *Propósitos y Representaciones*, vol. 7, núm. 3, DOI: <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360> [Consulta: octubre de 2019].
- World Health Organization (2017), “Health is a fundamental human right”, en *World Health Organization*, <<http://www.who.int/mediacentre/news/statements/fundamental-human-right/en/>> [Consulta: octubre de 2020].
- Wray, Siobhan y Gail Kinman (2020), “The psychosocial hazards of academic work: an analysis of trends”, *Studies in Higher Education*, DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1793934> [Consulta: agosto de 2020].

Cómo citar este artículo:

Díaz-Patiño, Diana-Gisela y Ana Anaya-Velasco (2022), “Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. XIII, núm. 38, pp. 182-203, DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518> [Consulta: fecha de última consulta].