

Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado

Martínez Alcántara Susana¹, Vázquez Fernández de Lara Irma²

Resumen

Se presentan resultados de una investigación realizada en una institución de educación superior responsable de formar maestros y doctores en ciencias agrícolas. El objetivo fue identificar de qué manera los programas de estímulos al trabajo académico, que consisten en un pago extraordinario por productividad y que actualmente prevalecen en el centro de las políticas educativas, han propiciado la intensificación de las exigencias laborales de los académicos que desean acceder o bien mantenerse dentro de dichos programas. Los principales daños a la salud identificados fueron los trastornos psicósomáticos, mentales, fatiga y dorsolumbares con tasas más elevadas para quienes participan de los programas a diferencia de quienes están fuera de ellos. Se estudiaron también algunas de las principales consecuencias sobre la vida de relación y el trabajo. Se muestra también cómo la interacción entre algunas de las variables en estudio, tales como la valoración que los trabajadores hacen de los mecanismos de evaluación y el trabajo excesivo, están asociadas con la presencia de fatiga y trastornos psicósomáticos con una $p < 0.05$. Se propone eliminar o disminuir las exigencias laborales o aquellas condiciones negativas derivadas de la participación en los programas de estímulos, con el objeto de reducir el riesgo de padecer algunos de los trastornos estudiados, ya que la interacción entre esas condiciones está propiciando un mayor desarrollo de patología.

Palabras claves: educación superior, programa de becas y estímulos, daños a la salud.

Abstract

This paper presents the results of an investigation carried out among Master's and Doctoral agricultural science professors at an institute of higher education. The purpose of the study was to identify how academic stimulus programs have contributed to increasing the workload of professors who enter or continue in these programs. Academic stimulus programs consist of supplemental payments for productivity, and are prevalent in current educational policy. The main health effects identified by the study were psychosomatic, mental and back problems, and fatigue. Those who took part in academic stimulus programs were found to suffer higher rates of these problems than those who did not. Some of the main effects on relationships and jobs were also studied. In addition, interactions among some of the study variables are pointed out; for example, opinions regarding evaluation mechanisms and excessive work were found to be associated with the presence of fatigue and psychosomatic problems ($p < 0.05$). We propose to eliminate or reduce excessive requirement on workers or negative conditions derived from participation in grants and stimulus programs, in order to reduce the risk of suffering from one of the diseases studied, given that the interaction between these components is conducive to greater development of pathological processes.

Keywords: higher education, grants and stimulus program, health effects.

Introducción

La introducción de diversos programas de estímulos en las instituciones mexicanas de educación superior, se planteó como objetivo fomentar la permanencia del personal académico de tiempo completo y elevar consecuentemente la productividad y la calidad en las funciones de los profesores. La evaluación sobre el desempeño global, es el principal requisito a cubrir por quienes deseen participar en dichos programas, misma que ha adquirido modalidades específicas al interior de cada institución.

Esta política educativa, que tiene ya una década de haberse instrumentado en nuestro país, ha estado en el centro de la polémica y ha sido objeto de diversos estudios en virtud de las consecuencias que ha tenido en el quehacer académico cotidiano y en la vida de los profesores universitarios. En este artículo abordamos sólo algunas consecuencias específicas insertas en el campo de la salud laboral, con el objeto de contribuir a esta discusión y de poner a la consideración de los estudiosos de este tema, los resultados de una investigación realizada en una institución de educación superior, responsable de formar maestros y doctores en ciencias agrícolas.

Deseamos señalar desde el principio, que estos resultados se encuentran poco discutidos en la literatura científica, ya que fue prácticamente imposible encontrar antecedentes bibliográficos que abordaran las condiciones laborales de los académicos de la educación superior y de posgrado en su relación con la salud, lo que evidencia que este grupo de trabajadores no ha sido objeto de investigación en este campo en particular. Creemos sin embargo, que estos resultados podrán ser discutidos en un futuro cercano con el aporte que en este campo se realice, dado que el tema que aquí tratamos, es decir, el de los estímulos al trabajo académico en su relación con la salud, además de ser novedoso, tiene un alcance no sólo en latinoamérica sino mundial y sin lugar a dudas, las repercusiones en la salud se harán cada vez más evidentes.

El objetivo principal de este trabajo consistió en identificar cuáles son las exigencias que se han venido incorporando al trabajo que realizan los docentes, en una institución educativa de postgrado a partir de la introducción de diversos programas de estímulos. En este caso en particular, nos referimos a las Becas de Carrera Docente (CADOS) y la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.). Interesó conocer también algunas consecuencias específicas derivadas de la incorporación de los trabajadores a estos programas y su repercusión tanto en la salud física como en la mental.

Para alcanzar este objetivo, fue necesario conocer algunos rasgos generales que han caracterizado la puesta en marcha de los programas de estímulos en nuestro país, ya que éstos son principalmente una de las consecuencias de las políticas de evaluación que el estado mexicano ha implementado desde la década de los 80, y que adquieren mayor relevancia a partir del inicio de los 90.

Izquierdo (2000) en un excelente trabajo realizado acerca de los estímulos académicos, señala que un rasgo común de todas las políticas de evaluación puestas en práctica en países europeos y latinoamericanos como México, Chile, Brasil y Colombia así como de gran parte del resto de naciones con sistemas de educación superior, es que están asociadas con la emergencia de nuevas políticas para dicho sector, como una respuesta ante la crisis económica generalizada de los años ochenta que se expresó en el caos petrolero, la inflación, la recesión y el desequilibrio entre las deudas externas y el consumo interno. Estos rasgos fueron el marco de aparición de las reformas económicas y políticas dictadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, que alcanzan los programas sociales y educativos.

Particularmente, la introducción de innovaciones en el trabajo de los académicos mexicanos basadas en la obtención de incentivos económicos en función de su productividad, se presenta como una situación claramente vinculada con la tesis que sustenta el Fondo Monetario Internacional, la cual forma parte de sus estrategias laborales para incrementar la productividad de los servidores públicos (Aboites, 1997).

En nuestro país, en la década de los 80 y durante el periodo presidencial de Miguel de la Madrid (1982-1988) se impulsaron diversas "...políticas dirigidas a la educación superior, el posgrado, la ciencia y la tecnología, que se enmarcan en lo que los especialistas llaman un proyecto neoliberal de modernización en lo económico, político y social. Diversos autores ubican estas políticas entre aquellas que imponen los organismos financieros internacionales a los países dependientes, al suscribir las respectivas cartas de intención que acompañan la obtención de créditos, que para el sector educativo se convierten en programas de financiamiento selectivo con base en criterios de calidad, de productividad y racionalidad" (Izquierdo, 2000).

Producto de estas políticas educativas, se crea en 1984 en nuestro país el Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.) con el objeto explícito de reconocer el trabajo de aquellos académicos más

productivos y de compensar los bajos salarios mediante el pago de becas, adquiriendo éstas a futuro gran importancia en el campo de la evaluación de la productividad y la calidad de los científicos nacionales (Mendoza, 1995).

Posteriormente en el sexenio de Carlos Salinas (1988-1994) se impulsó como parte de su Programa de Modernización Educativa, un Programa de Estímulos al Desempeño Académico, que a partir de 1992 se le denominó Estímulos a la Carrera Docente, cuyo objeto es fomentar la permanencia en la institución, mejorar la calidad e incidir en el tiempo de dedicación del personal académico, con lo cual se espera se incremente la productividad de los profesores. Para acceder a los mismos es necesaria la participación en los procesos de evaluación establecidos institucionalmente. Algunos de los indicadores sobre los cuales está basada la evaluación son la escolaridad, formación, productividad, trayectoria en la institución y exclusividad en el desempeño de las funciones asignadas (Izquierdo, 2000).

La evaluación como parte medular de las políticas educativas, no sólo se ha limitado al quehacer académico, sino que ha impulsado cambios en la conducción de la universidad pública: es evidente una mayor presencia del sector gubernamental y empresarial en las políticas de contratación y evaluación de los profesores. Bajo el consejo de estas instancias, se ha adoptado un modelo educativo similar al de las universidades tecnológicas, consistente en carreras cortas e incorporación de los estudiantes durante la carrera al sector privado, se ha hecho uso de laboratorios y talleres de las Instituciones de Educación Superior (IES) por empresas privadas, se han introducido mecanismos de competencia entre las IES por los recursos otorgados por la federación, materializados en programas como el Fondo para Modernizar la Educación Superior (FOMES) o el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Se impulsó el surgimiento del Centro Nacional de Evaluación (Ceneval), compuesto por empresarios, académicos y funcionarios públicos que "participan de manera importante en la determinación de los conocimientos mínimos indispensables en las carreras que tienen relación con su campo de actividad productiva, entre otros" (Aboites, 2000). Existen otras instituciones creadas en este período, bajo la tutela de la Secretaría de Educación Pública y con representantes de la misma en su carácter de institución federal, tales como la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) donde participan también la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Ortega, 1994). Estas instituciones

con asesoría de grupos de expertos han dado forma a los proyectos de evaluación del desempeño de los académicos, a los programas de licenciatura de las instituciones y al sistema en su conjunto.

Esta diversidad de cambios que se han suscitado en las instituciones de educación superior, junto con los mecanismos de evaluación del profesorado, han venido configurando al interior de cada institución, políticas académicas específicas, donde el programa de estímulos ha adquirido una importancia creciente y ha obligado a los académicos a enfocar gran parte de su quehacer a la obtención de los mismos.

La participación en estos programas ha incidido notablemente en los ingresos de los académicos, generándose una marcada deshomologación salarial. Los ingresos de quienes participan en dichos programas, en algunos casos llegan a representar por la vía de distintas recompensas más de 65% del salario mensual. Sin embargo, estos recursos no se negocian bilateralmente, son inestables, fluctuantes, temporales y no forman parte del salario, en consecuencia, los sindicatos se encuentran excluidos de la negociación y asignación de los presupuestos (Aboites, 1997). La deshomologación salarial como fenómeno inherente al programa de estímulos ha generado la existencia de núcleos de profesores muy diferenciados, como ya se preveía desde la década pasada (Ibarra, 1994). Una gran masa coexiste en condiciones menos favorables y solo un nicho de excelencia posee los recursos económicos e institucionales para el desarrollo de sus actividades. La ausencia actual de grandes sectores de la población académica en la participación en estos programas, confirma la hipótesis formulada por Ibarra unos años atrás.

Desde el punto de vista de los sectores académicos, la puesta en marcha de estas políticas de evaluación aparece como una imposición hacia las Instituciones de Educación Superior por parte del Estado, el cual ha seguido asimismo los lineamientos impuestos por organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, ya que no se tuvo la oportunidad de preguntar a los académicos si estaban o no de acuerdo en participar en estas políticas académicas (Izquierdo, 2000).

No obstante lo anterior, amplios sectores de la vida académica del país, participan de estos programas y reconocen en los mismos consecuencias positivas, pero también identifican consecuencias no deseables, al grado de que a pocos años de haberse instrumentado el programa de estímulos, se hacía ya la propuesta de que para aminorar muchos de los problemas asociados

a éstos, las becas y los estímulos desaparecieran y sus montos se integraran al salario tabular (Porrás y Bueno, 1993).

Otra consideración realizada en torno a los mismos, es que seguramente la carrera desmedida por alcanzarlos, se vería acompañada por simulación de trabajo y una dosis importante de estrés y angustia, cuyas repercusiones hasta ese momento no habían sido documentadas (Ibarra, 1994).

Esta breve introducción permite tener un panorama general de la dinámica que ha tenido el programa de estímulos económicos y de algunos enfoques que se han generado en torno al mismo desde su puesta en marcha a principios de la década pasada. Se ha evidenciado también la ausencia de referentes en el campo de la salud laboral que orienten en esta dirección sobre los efectos en la salud de los trabajadores. Por este motivo, el objetivo principal de este trabajo consiste en identificar en una institución educativa de posgrado, cuáles son las exigencias que se han incorporado o incrementado en el trabajo docente a partir de la introducción de los programas de estímulos y recompensas, basados en el pago por productividad académica como son las Becas de Carrera Docente (CADOS) y las del Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.) entre otros. Interesa conocer también cuáles son las diversas consecuencias derivadas de la incorporación de los trabajadores a estos programas y su repercusión tanto en su salud física como mental.

Metodología

El estudio realizado fue observacional, de carácter transversal y analítico, para identificar condiciones de trabajo y daños a la salud. Se llevó a cabo en los cuatro institutos ubicados en la sede del Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas, situado en Montecillo, Estado de México. El total de profesores investigadores e investigadores que ahí laboran como personal de confianza es de 231 académicos, de los cuales 156 participaron en este estudio, es decir, 68%. Los criterios de inclusión para participar en el estudio fueron los siguientes: personal de tiempo completo en sus categorías de profesor investigador titular y adjunto e investigador titular y adjunto también de tiempo completo, sin límites de edad ni de antigüedad.

Instrumentos

Entrevistas con Informantes Clave

Se aplicaron algunas entrevistas con el objeto de obtener información que nos permitiera conocer las

modalidades que adopta el trabajo académico, así como la organización del mismo. Se puso énfasis en conocer qué se hace, cómo lo hacen, con qué lo hacen y la manera en que organizan o se encuentra organizada su actividad, así como el conjunto de exigencias laborales que la tarea les depara.

Encuesta Individual

Con este instrumento se recogió información demográfica, sobre condiciones de vida, de exigencias laborales y sobre diversos daños en la salud. Se realizó una prueba piloto de la encuesta en una población con características semejantes a la estudiada.

Se contó también con fuentes secundarias de información, tales como la nómina de personal, registro de integrantes del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y registro de personal con Becas de Carrera Docente.

Algunas de las variables independientes recabadas con este instrumento y que son centrales en este estudio fueron: la edad, sexo, estado civil, número de hijos vivos, edad de los hijos, antigüedad, instituto de adscripción, puesto de trabajo y pertenencia a los programas de estímulos. Algunas variables como la edad y la antigüedad fueron controladas con objeto de quitarle el posible peso que pudieran tener en el análisis de la información.

Entre las principales exigencias exploradas también como variables independientes, se encuentran la jornada de trabajo y la extensión de la misma en función de los compromisos académicos y por consecuencia el exceso de trabajo. De esta manera se cuenta con un criterio objetivo (prolongación de la jornada) y una valoración subjetiva a partir de la indagación con los trabajadores sobre la existencia de trabajo excesivo, para conocer si hay un incremento de las cargas laborales. Se exploró sobre la adopción de posturas incómodas como el permanecer muchas horas sentado o de pie y si el desempeño del trabajo implicaba un alto grado de concentración (Noriega, 1993; Martínez, 2000). Se indagó también si los académicos perciben la evaluación de su trabajo como un mecanismo de supervisión, si el trabajo en sí mismo era sometido a una supervisión estricta y si además existía supervisión con mal trato. Finalmente se preguntó si los mecanismos de evaluación a que se somete el trabajo los consideraban adecuados.

Por otro lado, se exploró sobre las diversas consecuencias derivadas de la incorporación al programa de estímulos implementado al interior del

Colegio, tales como mejoras en las condiciones de vida, estabilidad económica, sistematización de la producción académica, sacrificio del trabajo en equipo, deterioro en la producción científica, deterioro en la vida de relación familiar, social y laboral y si existía un incremento en las gestiones administrativas que implicara restarle tiempo a la actividad académica.

Las variables dependientes fueron los siguientes trastornos:

-Migraña, cefalea tensional, síntomas psicossomáticos de trastornos digestivos, enfermedad isquémica del corazón, quedando agrupados bajo el rubro de trastornos psicossomáticos.

-La irritabilidad, ansiedad, depresión y trastornos del sueño se agruparon como trastornos mentales.

-Las dorsalgias y lumbalgias se agruparon como trastornos dorsolumbares.

-Las várices y hemorroides se agruparon en insuficiencia vascular periférica.

-Disfonía.

-Fatiga.

Los criterios empleados para codificar los daños a la salud, fueron los establecidos en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE, 1975) y el Manual diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV, 1995).

La información fue procesada y analizada con el DBASE III PLUS, SPSS Y JMP. Este último programa permitió llevar a cabo un análisis de efectos sinérgicos con el objeto de conocer si la presencia de dos variables independientes potenciaba la aparición de los daños estudiados.

Resultados

Proceso de trabajo

La misión sustantiva del Colegio de Postgraduados, es la formación de recursos humanos con el más alto nivel científico, técnico y humanístico, para llevar a cabo actividades de investigación, docencia y servicio, en beneficio del desarrollo agrícola y rural de México. Su planta académica está distribuida en cuatro institutos: 1) Recursos genéticos y productividad, 2) Recursos naturales, 3) Fitosanidad y 4) Socioeconomía, estadística e informática. Cuenta con

cinco campus en el interior de la República y su sede central se ubica en el Estado de México.

Evidentemente muchas de las funciones relacionadas con la investigación se corresponden de manera estrecha con el instituto de pertenencia. Así, quienes están insertos en el Instituto de Recursos Genéticos y Productividad atienden, entre muchas otras de sus funciones, al desarrollo de cultivos y de variedades mejoradas que por su resistencia genética a plagas y enfermedades, evitan la contaminación del ambiente por el uso de pesticidas. En el Instituto de Recursos Naturales se trabaja para la generación de conocimiento sobre los ecosistemas naturales, con énfasis en los recursos suelo y agua. Promueve el estudio de sistemas agroforestales y silvopastoriles para el aprovechamiento de las cuencas hidrográficas en la producción de alimentos y productos maderables, así como la explotación racional de la fauna silvestre. Mientras que en el Instituto de Fitosanidad se trabaja para conocer los patógenos de vegetales y el manejo de las enfermedades de las plantas cultivadas. Finalmente en el Instituto de Socioeconomía, Estadística e Informática se trabaja con el objeto de brindar conocimientos sobre estos tópicos enfocados al desarrollo rural, para incidir en las unidades de producción y en la trasmisión de tecnologías, que permitan el avance de la agricultura mediante el uso adecuado y la conservación de los recursos naturales.

En su conjunto, la preocupación del Colegio es el avance de la agricultura nacional mediante un uso adecuado y racional de los recursos naturales, de ahí que la investigación que se desarrolla en el Colegio, se constituye en una base sólida para la enseñanza y a su vez, la enseñanza es el espacio donde se aprende a investigar (López, 1994).

El desarrollo de la investigación y la docencia exige contar con diversos medios de trabajo, los cuales dependen de manera estrecha del objeto de trabajo específico. De esta manera, se cuenta con una infraestructura importante de laboratorios, bibliotecas, cámaras de ambiente controlado, apoyo computacional, aulas e instancias administrativas que permiten llevar a cabo todas las actividades inherentes al Colegio. Para el desarrollo de la investigación cuenta además con áreas destinadas para invernaderos de clima controlado, una unidad avanzada de microscopía electrónica, un centro de informática y computación y nexos con los principales centros de información agropecuaria y forestal existentes.

Esta diversidad de funciones constituyen parte del quehacer de los científicos agrícolas y conforman

en términos estrictos el contenido y objeto de trabajo u objetos de trabajo, ya que la investigación en sí misma puede poseer múltiples objetos de trabajo. Una situación similar se presenta con la docencia y por supuesto con la difusión del conocimiento científico a través de publicaciones, conferencias, prácticas socio-comunitarias, etcétera. En muchas ocasiones los objetos de trabajo son más tangibles, como puede ser la eliminación de una plaga, pero en otras no son tan evidentes, como sucede con la docencia, ya que en el proceso de enseñanza-aprendizaje el alumno se constituye en objeto-sujeto cognoscente e interactúa con el docente que además de enseñar, aprende.

La organización del trabajo también guarda correspondencia con las modalidades que asume la docencia y la investigación en cada uno de los Institutos. Sin embargo, la organización del trabajo tiende a ser flexible en el sector educativo, lo cual posibilita la realización de muchas actividades de manera colectiva y multidisciplinaria, donde la integración de los grupos laborales se da en muchas ocasiones en función de los proyectos a desarrollar. La organización del trabajo se ha venido adecuando con base en la participación en los programas de estímulos. Quienes están insertos en esta lógica están obligados a producir más, en tiempos delimitados por las evaluaciones, con jornadas prolongadas, etcétera. Es decir, el panorama laboral implica un aumento en las exigencias derivadas de la participación en los programas de estímulos. Por tal razón, se hace énfasis en este conjunto de exigencias, a fin de conocer el peso específico que las mismas pueden tener sobre las condiciones de salud de los profesores.

El trabajo realizado por el personal académico aunque guarda mucha similitud, posee diferencias que como ya vimos, se corresponden con el Instituto de pertenencia y además con la categoría laboral alcanzada en el Colegio. Existen dos grandes categorías la de profesor investigador y la de investigador. Al interior de cada categoría se desarrollan funciones específicas y se cuenta con salarios diferenciados.

Entre las funciones principales que tienen que cubrir los Profesores Investigadores de acuerdo con la normatividad interna del Colegio, se encuentra la enseñanza, la investigación y el servicio. Además deberán aconsejar y asesorar a estudiantes en programas de doctorado y maestría. Dirigen y supervisan las actividades de los investigadores bajo su responsabilidad. La categoría más alta de este grupo la conforman los profesores investigadores titulares (PIT), seguida de los profesores investigadores adjuntos (PIA). Este último grupo deberá obtener los créditos necesarios

que le permitan someterse a concurso con el fin de acceder a la máxima categoría que es la de titular. Alcanzar esta última categoría implica haber obtenido el grado de Doctor en Ciencias Agrícolas o áreas afines, con una experiencia como profesor investigador adjunto de 3 años o 15 años de experiencia profesional.

Las funciones que deben cubrir los investigadores son, como su nombre lo dice, básicamente de investigación y de servicio dentro de un programa específico y bajo la supervisión de un profesor investigador de tiempo completo. No desarrollan actividades de docencia, siendo esto la principal diferencia que se establece entre ambas categorías. Para alcanzar la categoría de investigador se requiere ser profesional con Maestría en Ciencias Agrícolas o en áreas afines con amplia experiencia en su campo. En este grupo la categoría más alta corresponde a los investigadores titulares (IT) y en segundo lugar a los adjuntos (IA). Como requisito esencial para el ascenso a la categoría de profesor investigador adjunto, está la obtención del grado de Doctor en Ciencias.

Participar al interior del Colegio en los programas de estímulos como son las Becas de Carrera Docente (CADOS) y el ser miembros del Sistema Nacional de Investigadores S.N.I. implica haber sido evaluado bajo los parámetros institucionales y haber alcanzado el puntaje suficiente.

Encuesta individual

El total de la población en estudio se constituyó por 156 académicos del Colegio de posgraduados, de la cual 74% son varones y 26% mujeres, con un promedio de edad de 45,5 años y una desviación estándar de 10,2; 75% señaló como estado civil el estar casado.

El 69% del personal docente cuenta con una antigüedad laboral que se sitúa entre 11-20 y 21 y más años, lo que da cuenta del nivel de estabilidad laboral de esta población (Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1
Antigüedad de los académicos en el Colegio de
Postgraduados en Ciencias Agrícolas

Antigüedad	Población	%
Hasta 10 años	47	30
11-20 años	60	39
21 y más	49	31
TOTAL	156	100

Fuente: Encuesta Individual Postgraduados, 1997.

La distribución por puesto de trabajo de los académicos participantes en el estudio, se muestra en el Cuadro N° 2. El 30% tiene nombramiento de Profesor Investigador Titular (47 académicos), el 29,5% de Profesor Investigador Adjunto (46), el 20,5% de Investigador Adjunto (31) y 20% de Investigador Titular (32), lo cual representa una distribución homogénea al interior de las dos categorías laborales en estudio.

En el mismo cuadro se muestra también una distribución inicial sobre la pertenencia a los programas de estímulos en forma conjunta y por puesto de trabajo. Casi la totalidad de los profesores titulares (98%) gozan de ambas prestaciones y alrededor del 90% de los profesores adjuntos también lo hacen. En relación con los investigadores titulares solamente uno es candidato en el S.N.I. y 7 gozan de CADOS. Los investigadores como se puede observar, no participan de estos programas porque hay una serie de requisitos que aún no alcanzan a cubrir.

Cuadro N° 2
Distribución por puesto de trabajo de los Programas de Estímulos Académicos del Colegio de Postgraduados

Puesto	Pob. Total	S.N.I.*	CADOS**	Estímulos***	% +
PIT	47	40	44	46	98
PIA	46	30	39	41	89
IT	31	1	7	7	23
IA	32	--	--	--	--
TOTAL	156	71	90	94	

*Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.)

**Becas de Carrera Docente (CADOS)

***Estímulos (personal que disfruta tanto de S.N.I. como de CADOS)

+Porcentaje calculado sobre la población de cada puesto

Fuente: Encuesta Individual Postgraduados, 1997.

En cuanto a la participación en el Sistema Nacional de Investigadores tomando en cuenta al total de participantes en el estudio, 45,5% (71) eran miembros del S.N.I. y de éstos, un tercio se ubicaba en los niveles más bajos y sólo el 3,2% contaba con el nivel más alto, lo que evidencia que para alcanzar este último nivel, definido en función de un mayor número de salarios mínimos, se tienen que cubrir requisitos cada vez más estrictos. Por lo que toca al otro estímulo denominado Becas de Carrera Docente, la población que participa de éste es de 58%, (90 académicos) la cual aumenta en relación con aquellos que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (Cuadro N° 2).

Exigencias laborales

En este estudio recuperamos las exigencias más importantes bajo las cuales el personal docente realiza sus actividades laborales. Resalta por su importancia que 95% del personal efectúa un trabajo que requiere de un alto grado de concentración (Cuadro N° 3), lo cual se justifica por la naturaleza eminentemente intelectual del mismo. Asimismo, la prolongación de la jornada de trabajo se perfiló como fundamental en este estudio, en tanto implica una mayor exposición a los diversos requerimientos del ámbito laboral, así como un mayor desgaste asociado a los mismos. Entraña también en los investigadores una menor recuperación de la fuerza de trabajo física y mental. Por este motivo se pone énfasis en señalar los tiempos en que la jornada se extiende a lo largo de la vida laboral de este grupo de trabajadores.

Los resultados obtenidos indican que ésta va más allá de lo diariamente establecido para este grupo de académicos, e incluso la jornada laboral alcanza los períodos de reposición que la ley mexicana marca como obligatorios para su disfrute, tales como los fines de semana y períodos vacacionales.

Cuadro N° 3
Perfil de exigencias laborales de los Académicos del Colegio de Postgraduados

Exigencias	Población en estudio*	%
Alto grado de concentración	156	95
Más de 9 horas diarias de trabajo	152	76
Evaluación como forma de supervisión	150	63
Posiciones incómodas	155	51
Mecanismo de evaluación adecuado	151	45
Trabajo excesivo	154	44
Supervisión estricta	149	20
Supervisión con mal trato	151	7

*Se excluyó la no respuesta

Fuente: Encuesta Individual Postgraduados, 1997.

Como se puede observar en el Cuadro N° 3, el 76% de los trabajadores labora más de 9 horas al día. Al interior de este grupo 11% extiende su jornada en más de 13 horas diariamente. Aunada a esta situación se investigó sobre otras posibles formas de alargamiento de la jornada, señalando los resultados que: 91% trabaja los fines de semana y 76% lo hace también durante las vacaciones.

En el mismo Cuadro N° 3 se aprecia que la evaluación es percibida por 63% de los encuestados como un mecanismo de supervisión y 51% señaló verse obligado a adoptar posiciones incómodas. Menos de la mitad consideró su trabajo como excesivo e inadecuados los mecanismos que la institución utiliza para su evaluación. Al interior de este grupo que asume su trabajo como excesivo 50% señaló realizar una jornada laboral mayor de 10 horas diariamente.

Si se analizan estas mismas exigencias para los docentes que participan en el programa de estímulos, es posible observar un comportamiento muy similar a lo que sucede en la población en general, sólo que algunas de ellas tienden a presentarse con mayor frecuencia, tales como el alto grado de concentración que lo reporta 97% de los académicos y la prolongación de la jornada de trabajo que es compartida por 83% (Cuadro N° 4), ambas condiciones se explican por la naturaleza del trabajo y por la necesidad de contar con la productividad necesaria para permanecer en el programa de estímulos.

Cuadro N° 4

Tasa* de exposición a diversas exigencias laborales de los académicos que participan en el Programa de Estímulos**

Exigencias	Sí	No
Alto grado de concentración	97	3
Más de 9 horas diarias de trabajo	83	17
Evaluación como forma de supervisión	60	40
Trabajo excesivo	47	53
Mecanismo de evaluación adecuado	46	52
Posiciones incómodas	42	58
Supervisión estricta	16	84
Supervisión con mal trato	3	97

*Tasa por 100

**Se excluyó la no respuesta, n= 94 académicos.

Fuente: Encuesta Individual Postgraduados, 1997.

Además de explorar las condiciones que se perfilan como muy exigentes para los académicos, se indagó sobre la valoración que los trabajadores tienen acerca del contenido del trabajo que realizan. Se exploraron diversos componentes del mismo, los cuales, en su conjunto, dotan al trabajo de elementos que lo humanizan, lo cual contrasta notablemente con las

actividades realizadas en otros ámbitos del sector servicios y del sector industrial. Casi 100% de la población encuestada (del 92% al 98%) refiere realizar un trabajo creativo, el cual le permite la adquisición de conocimientos nuevos, es variado y tienen claridad sobre el tipo de actividades que efectúa, además nueve de cada diez académicos pueden decidir la forma de llevarlo a cabo, toman parte en las decisiones centrales que tienen que ver con su actividad y desarrollan nuevas habilidades.

Estos resultados iniciales muestran que este grupo posee un alto control sobre el trabajo realizado, independientemente de que plantee elevadas exigencias para su ejecución, como se observó previamente.

Consecuencias derivadas de los programas de estímulos

Estudiamos también algunas posibles consecuencias derivadas de la incorporación a los programas de estímulos. De la población en estudio, 94 trabajadores (60%) disfrutaban de las Becas y/o son miembro del S.N.I. La percepción que este grupo tiene en relación con algunas consecuencias adquieren un carácter positivo o negativo. En el Cuadro N° 5, las tres primeras consecuencias que se presentan, tienen a nuestro juicio un carácter positivo aunque no todos los trabajadores lo compartan. Las restantes fueron indagadas como consecuencias negativas, aunque tampoco son percibidas así por toda la población en estudio, lo cual se evidencia en el tipo de respuesta que dieron.

En el Cuadro N° 5 también se puede observar que ocho de cada diez trabajadores señaló que la incorporación a los programas les ha implicado un mejoramiento en sus condiciones de vida y estabilidad económica y para la mitad de ellos ha sido posible la sistematización de la producción académica. Sin embargo, esta condición ha implicado para 72% de la población en estudio un aumento en las gestiones administrativas.

Es interesante constatar que, alrededor de 80% de la población no considera que haya habido un deterioro acentuado en las relaciones familiares, sociales y laborales, ni tampoco una disminución de la calidad en la producción científica ni del trabajo en equipo. Sin embargo, es de vital importancia, sobre todo en un estudio de salud laboral, conocer qué sucede con el resto de los trabajadores que no comparten esta situación, ya que quienes están percibiendo ese deterioro, son justamente los que están presentando con mayor frecuencia diversos trastornos en la salud.

Cuadro N° 5
Consecuencias* derivadas de la incorporación a los
Programas de Estímulos del Personal Académico del
Colegio de Posgraduados

Consecuencia	Sí	No
Mejores condiciones de vida	82	18
Estabilidad económica	81	19
Sistematiza la producción académica	52	48
Aumento en gestiones administrativas	72	28
Deterioro relaciones fam. soc. y laboral	22	78
Sacrificio del trabajo en equipo	19	81
Deterioro de la producción científica	14	86

* Por ciento

Fuente: Encuesta Individual Posgraduados, 1997.

En conclusión, podríamos ubicar en términos generales al conjunto de los trabajadores del Colegio de Posgraduados, como una población que posee un amplio control sobre el trabajo que realiza y que es asumido como muy gratificante. Sin embargo, obtener los estándares requeridos para acceder a los programas de estímulos les implica el desarrollo de una jornada laboral extensa e intensiva, con las implicaciones que esto tiene, como lo es el alto grado de concentración, la adopción de posiciones incómodas, el aumento en las gestiones administrativas, el exceso de trabajo y el someter al mismo a procesos de evaluación, que son percibidos por un sector importante como un mecanismo de supervisión.

Por otro lado, las consecuencias consideradas de carácter positivo son las que se perfilan como más relevantes, sin embargo éstas se distribuyen también diferencialmente y tienen consecuencias también diversas en la salud, como veremos más adelante.

Daños a la salud y estímulos

En relación con los posibles daños a la salud que la actividad laboral puede ocasionar en los trabajadores del Colegio, particularmente en aquellos que participan de los programas de estímulos, se investigó sobre trastornos de carácter crónico, que pudieran estar asociados con el trabajo desarrollado en el campo de la educación superior y que pueden guardar una relación con las nuevas formas de organización del trabajo. Se puso especial énfasis en identificar los trastornos asociados con condiciones del trabajo que generan distrés y fatiga, así como en aquellos otros asociados con el carácter sedentario que la actividad intelectual generalmente impone, como son los problemas posturales.

Al abordar este punto de análisis, quisiéramos hacer una primera consideración en torno a la población en estudio. La misma se diferencia, entre otras cuestiones, por el hecho de participar o no en el programa de estímulos. Sin embargo, quienes no participan aún en este programa, se encuentran ya en la carrera académica tratando de obtener el puntaje suficiente que les permita en poco tiempo acceder al mismo. Esta situación podría estar explicando algunos de los resultados obtenidos en este estudio, que aparentemente se presentan como contradictorios.

La morbilidad general en este grupo de trabajadores fue de 161 padecimientos por cada 100. Es decir, hay más de un padecimiento por cada profesor del Colegio.

De la información que proporciona el Cuadro N° 6, es posible apreciar que prácticamente todas las tasas son más elevadas en aquellos profesores

Cuadro N° 6
Daños* en la Salud de los Académicos que participan o no en el Programa
de Estímulos del Colegio de Posgraduados

Diagnostico	Sí (1) n = 94	No (2) n = 62	RP ½
Trastornos mentales (irritabilidad, ansiedad, depresión, trastornos del sueño)	44	32	1,4
Trastornos psicósomáticos (Migraña, Cefalea tensional, psicósomáticos digestivos, enf. isquémica del corazón)	35	52	0,67**
Insuficiencia vascular periférica (hemorroides y várices)	31	25	1,2
Disfonía	28	22	1,3
Fatiga	22	19	1,2
Padecimientos dorsolumbares (dorsalgia y lumbalgia)	19	16	1,2

*Tasa por 100 trabajadores. Se excluyó la no respuesta

RP = Razón de Prevalencia

**El cálculo se hizo 2/1, p<0.05

Fuente: Encuesta Individual Postgraduados, 1997.

que disfrutan de los estímulos económicos. Particularmente los trastornos mentales, la disfonía y la fatiga alcanzan un riesgo que va del 40 al 20% mayor para quienes participan en estos programas.

Un dato que llama poderosamente la atención es la tasa más elevada de trastornos psicósomáticos para quienes no participan de estos programas, lo que de ninguna manera resta importancia a la presencia de estos trastornos entre quienes poseen el estímulo, ya que afecta a la tercera parte de la población y ocupa el segundo lugar después de los mentales. Dos hipótesis son posibles sobre estos resultados. La primera señalaría que la participación en los programas de estímulos se constituiría en una condición protectora, específicamente para este tipo de padecimientos, lo que plantearía una contradicción con el objetivo de este trabajo. La segunda hipótesis más probable, es que esta población, aunque no disfruta todavía de los estímulos se encuentra ya en la carrera académica y que en su búsqueda por alcanzar una calificación cada vez mayor, la exigencia que se imponen los profesores se está manifestando a través de trastornos de carácter psicósomáticos. La asociación entre estas dos variables alcanzó una $p < 0.05$.

El síndrome de insuficiencia vascular periférica (hemorroides y várices) ocupa el tercer lugar con una tasa de 31% para los expuestos, mientras que los padecimientos dorsolumbares alcanzan una tasa de 19%. Estos dos grupos de padecimientos sumados alcanzan una tasa de 50%, cifra que pone de manifiesto la importancia que adquieren los trastornos ocasionados por las posiciones incómodas y el trabajo sedentario que caracteriza a este grupo de trabajadores y se ubican, así conjuntados, en el segundo lugar, después de los psicósomáticos y mentales, considerados también en conjunto.

La disfonía alcanza una tasa de 28% y se localiza en el cuarto lugar, la cual de acuerdo con los reportes de la literatura se asocia frecuentemente con nodosidades de las cuerdas vocales, padecimiento considerado por nuestra legislación laboral, como enfermedad profesional de los maestros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1984).

Finalmente la fatiga, sin agruparse, ocupa el quinto lugar, presentándose en aproximadamente una cuarta parte de la población en estudio. Ésta ha sido entendida como un efecto negativo del trabajo, caracterizada por sintomatología que genera mucho malestar y que de persistir, puede propiciar las condiciones necesarias para el desarrollo de trastornos de otra naturaleza, sobre todo de carácter mental y psicósomático.

Los grupos patológicos estudiados reflejan la presencia de condiciones estresantes y de trabajo sedentario como los de mayor importancia en esta población laboral. Sin embargo, las diferencias no alcanzan a ser estadísticamente significativas, salvo para los trastornos psicósomáticos como se refirió previamente. Probablemente este hecho se deba al tamaño de la población en estudio.

Como se refirió en un principio, fue muy difícil encontrar literatura relacionada con estudios realizados entre académicos insertos en las instituciones de educación superior. Sin embargo, en un diagnóstico de salud de los trabajadores académicos realizado en la Universidad de Costa Rica (Escalante, s/f) los principales problemas fueron también los trastornos psicósomáticos identificados en 93,2% de la población en estudio y los músculo esqueléticos (dorsalgia, lumbalgia, contracturas musculares) presentados por 40% de los académicos. Los trastornos en la voz también se presentaron como un problema importante para 21,6% de los docentes.

Daños a la salud, género y estímulos

Por otro lado, se consideró relevante conocer si la participación en los programas de estímulos guardaba alguna relación con el género y la salud. En cuanto a la primera relación, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con una $p < 0.02$, que evidencia que los hombres son quienes están participando principalmente en el programa de estímulos.

El análisis específico de los diferentes daños por género entre los académicos que participan en el programa de estímulos, arrojó información de gran relevancia. Las mujeres presentaron mayores tasas de morbilidad en casi todos los trastornos, con excepción de la disfonía, donde la tasa es muy similar e incluso es superior para los hombres (Cuadro N° 7).

Vale la pena hacer notar que los trastornos más relevantes para las mujeres son los trastornos psicósomáticos con una tasa de 78% y un riesgo triplicado de padecerlos en relación con los hombres. La probabilidad de este caso fue estadísticamente muy significativa. Los trastornos mentales adquieren también relevancia en tanto una de cada dos académicas los identificaron como presentes en su vida. Estos dos grupos de trastornos tienen en su origen condiciones asociadas a exigencias mentales que generalmente se traducen en condiciones generadoras de distrés laboral, con consecuencias como las referidas previamente.

Cuadro N° 7
Daños* en la salud de los académicos varones y mujeres que
participan en el Programa de Estímulos del Colegio de Postgraduados

Diagnóstico	Mujer (1) n = 18	Varón (2) n=76	RP ½	P
Trastornos psicósomáticos (Migraña, Cefalea tensional, psicósomáticos digestivos, enf. isquémica del corazón)	78	25	3,1	****
Trastornos mentales (irritabilidad, ansiedad, depresión, trastornos del sueño)	50	42	1,2	n.s.
Padecimientos dorsolumbares (dorsalgia y lumbalgia)	44	13	3,4	***
Insuficiencia vascular periférica (hemorroides y várices)	44	28	1,6	n.s.
Fatiga	28	20	1,4	n.s.
Disfonía	11	17	0,64**	n.s.

*Tasa por 100 trabajadores. Se excluyó la no respuesta

RP = Razón de Prevalencia

**El cálculo se hizo 2/1

p=<0.01; *p= <0.001.n.s. = no significativa

Fuente: Encuesta Individual Postgraduados, 1997.

Los trastornos dorsolumbares y la insuficiencia vascular periférica igualmente se encuentran presentes casi en la mitad de las participantes y su riesgo de padecerlos en relación con los hombres es del triple y casi del doble respectivamente. También los trastornos dorsolumbares guardaron una asociación estadística por género. La fatiga presenta también un riesgo mayor (1,4) aunque en este caso no se presentaron diferencias estadísticas.

Consideraciones de carácter más general permiten explicar de alguna manera estos hallazgos. La participación en el programa de estímulos en esta población se encuentra asociada estadísticamente con el género. Quizá en esta institución se justifique dado que histórica y socialmente, las ciencias agrícolas se han perfilado como una actividad esencialmente practicada por varones, donde las mayores posibilidades para su formación profesional han sido canalizadas hacia los individuos del sexo masculino. Esta situación se reproduce también fuera del ámbito agrícola, ya que quienes se han capacitado profesionalmente a lo largo de la historia han sido los varones.

Por otro lado, la inserción de las mujeres en una disciplina de esta naturaleza implica un reto para ellas, dado que entran a un terreno, donde no sólo tienen que demostrar igual capacidad para que su trabajo sea reconocido, sino que tienen que sortear muchos de los problemas de tipo social con que cotidianamente se tipifica el trabajo de las mujeres y que en nuestro medio es común: a igual trabajo no siempre hay igual salario ni igual reconocimiento, ni igual acceso a las oportunidades de dirección, de toma de decisión, etcétera. Es decir, el reconocimiento profesional implica sortear las mismas dificultades históricas con que las mujeres se enfrentan, pero en un ámbito predominantemente masculino.

Con lo que respecta al análisis de la información relacionada con carga doméstica y atención a los hijos, las mujeres en este Colegio continúan asumiendo principalmente estas tareas, sin importar que cuenten con apoyo doméstico e incluso que la pareja participe de las mismas.

Daños a la salud y exigencias laborales

En la búsqueda de asociación estadística entre las exigencias estudiadas y los daños a la salud de quienes participan en el programa de estímulos, encontramos que la evaluación como mecanismo de supervisión resultó ser el más importante de los requerimientos, ya que se asoció con los trastornos mentales, con la fatiga y con los trastornos dorsolumbares, como se puede observar en el Cuadro N° 8. Es probable que la asociación identificada entre esta exigencia y diversos trastornos se deba, entre otros motivos, a la incertidumbre que representa la evaluación basada en criterios que no siempre son compartidos por los docentes.

Como se puede observar en el mismo Cuadro, el trabajo excesivo y las posiciones incómodas, se asociaron también con los trastornos en estudio. Daños similares fueron reportados en un estudio realizado en la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia (Molina, Torres y Bonilla s/f) relacionados con la sobrecarga de trabajo que deriva de las nuevas políticas educativas. Los trastornos señalados como más importantes fueron la depresión, la fatiga, la gastritis, las contracturas musculares y la inestabilidad emocional.

La supervisión estricta no mostró asociación estadística con ninguno de los trastornos estudiados, sin embargo las tasas que alcanzan los trastornos mentales, la fatiga y los dorsolumbares entre quienes

se manifestaron por estar sometidos a esta exigencia, deben ser tomadas en consideración.

Respecto a los trastornos que se muestran en el Cuadro N° 8, resulta interesante observar como los mentales, presentan las tasas más elevadas en su relación con las exigencias en estudio. La fatiga y los dorsolumbares presentan tasas similares entre sí y alcanzan también asociación estadística.

Cuadro N° 8
Daños* en la salud y exigencias laborales de quienes participan en el Programa de Estímulos

Trastorno	(1)	(2)	(3)	(4)
Mental	63****	56**	67****	57
Fatiga	28	36****	31***	36
Dorsolumbar	30**	28	27**	21

*Tasa por cien trabajadores, N = 94

(1) Trabajo excesivo; (2) Posiciones incómodas; (3) La evaluación del trabajo como mecanismo de supervisión; (4) Supervisión estricta
p = < 0.05; *p = < 0.01; ****p = < 0.001. Se usaron modelos logísticos ajustando por edad y antigüedad

Fuente: Encuesta Individual. Postgraduados, 1997.

Una primera conclusión del análisis realizado en función del conjunto de exigencias estudiadas y de los diversos daños en la salud de los académicos, señala que la política basada en la recompensa de la productividad a través del otorgamiento de estímulos, tales como las Becas al Desempeño Académico y el Sistema Nacional de Investigadores, obliga al personal de este Colegio a la realización de múltiples actividades, que se traducen en un trabajo excesivo, lo cual trae como consecuencia la necesidad de prolongar la jornada laboral, a fin de cumplir con la docencia, la investigación,

el servicio y la difusión de los productos de su trabajo. Esta dinámica impone a su vez, dado el contenido intelectual del trabajo, el pasar muchas horas sentado o de pie ya sea durante la investigación o la docencia, lo cual se ha manifestado a través de dolencias corporales y mentales, como se ilustró previamente.

Daños a la salud y consecuencias asociadas a los estímulos

Por otro lado, nos interesa resaltar también cuáles son algunos de los daños que están presentando los académicos insertos en este programa de estímulos y que se manifestaron sobre las consecuencias de la incorporación a los mismos.

Entre las consecuencias negativas se encuentran el deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales, el sacrificio del trabajo en equipo, el deterioro en la producción científica y el incremento en las gestiones administrativas. Las consecuencias positivas exploradas fueron: la estabilidad económica, la mejora en las condiciones de vida y la sistematización en su producción académica. En el Cuadro N° 9 se muestra el efecto de éstas sobre algunos trastornos analizados sin agrupar, que presentaron quienes participan en dichos programas y se manifestaron sobre estas consecuencias.

Específicamente la fatiga presentó las tasas más elevadas entre el total de trastornos en estudio y se asoció estadísticamente con 5 de las 7 consecuencias en estudio, donde el sacrificio del trabajo en equipo y el deterioro en la producción científica, alcanzaron la asociación más alta, además de ser dos de las consecuencias que reiteradamente han sido señaladas

Cuadro N° 9
Consecuencias de la incorporación a los Programas de Estímulos y daños a la salud de los académicos del colegio de postgraduados

Trastorno	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Fatiga	40*	47**	69****	33*	22	17*	20
Trastornos(+) del sueño	35*	29	38*	33**	21	16	13
Irritabilidad	30**	18	38**	33**	21	16	13
Depresión	25**	24**	31**	17F *	9	7	4
Ansiedad	10	18*	23*	11	4	4	4
Migraña	30****	18	15	25F **	12	11	7
Dorsalgia	15	18	23*	8	9	7	9

(+)Tasa por cien trabajadores.

*p = < 0.05; **p = < 0.01; ***p = < 0.001. F = Test exacto de Fisher
n = 94

(1) Deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales; (2) Sacrificio del trabajo en equipo; (3) Deterioro en la producción científica; (4) Aumento en las gestiones administrativas; (5) Estabilidad económica; (6) Mejora en las condiciones de vida;

(7) Sistematización académica

Fuente: Encuesta Individual Postgraduados, 1997.

por los estudiosos de este tema. La fatiga generalmente se constituye en una señal de alerta, la cual indica en este caso, que de persistir los altos ritmos de trabajo, se podrán presentar trastornos de otra naturaleza, los cuales probablemente acarrearán consecuencias más severas.

En segundo lugar de importancia, tenemos a los trastornos del sueño, la irritabilidad, la depresión y la ansiedad, cuyas tasas de presentación y nivel de significancia estadística, evidencian la importancia que adquieren en esta población.

La migraña como trastorno psicossomático se asoció con el deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales y con el aumento en las gestiones administrativas. Las dorsalgias, con tasas menores se asoció con el deterioro en la producción científica.

La estabilidad económica, la mejoría en las condiciones de vida y la sistematización de los productos académicos fueron las tres consecuencias positivas exploradas, las cuales no guardaron ninguna asociación con los daños estudiados, salvo la fatiga entre quienes consideran que no ha habido ninguna mejora en sus condiciones de vida. El hecho de que este conjunto de consecuencias no presenten asociación estadística con los trastornos explorados, pone de manifiesto que las mismas realmente están siendo percibidas por los trabajadores como mejoras alcanzadas bajo este nuevo régimen laboral.

Por otro lado, en un análisis que comprende al conjunto de consecuencias contenidas en el Cuadro N° 9, podemos señalar que la incorporación a los programas de estímulos está originando en realidad mayores problemas de salud que beneficios. De esta forma se pone de manifiesto que los trabajadores que no alcancen los estándares de productividad establecidos por estos programas, probablemente se quedarán con daños a la salud y serán excluidos de los mismos.

Sinergismo y daños a la salud

Finalmente nos interesa mostrar en este apartado cómo la interacción que se da entre algunas variables que se encuentran en estudio, puede estar ocasionando una mayor o menor probabilidad de daños a la salud. El aumento puede ser explicado bajo el concepto de sinergismo, el cual se define como la probabilidad de incrementar un daño cuando dos variables interactúan entre sí. Este incremento es mayor que la suma de las probabilidades por separado. Este análisis lo realizamos con modelos logísticos ajustando por edad y antigüedad y calculamos el promedio de probabilidades de presentar los trastornos en cuestión en quienes participan en el estudio.

En el Cuadro N°10 se presentan cinco interacciones entre algunas variables que resultaron estadísticamente significativas. Entre las exigencias se encuentran el trabajo excesivo, la supervisión estricta

Cuadro N° 10
Interacción entre exigencias laborales y valoración del Programa de Estímulos en la predicción de diversos daños a la salud

Interacciones			Trastorno psicossomático	Fatiga	Trastornos Dorso-lumbares
Trabajo excesivo	-	La evaluación como un mecanismo de supervisión	0,03	0,05	–
Inadecuados mecanismos de evaluación	-	Deterioro en la calidad de la producción científica	–	0,01	0,05
Supervisión estricta	-	Deterioro en relaciones fam/ soc/lab por ingreso a sistema de becas y SIN	0,05	–	–
Inadecuados mecanismos de evaluación	-	Falta de sistematización de trabajo académico	0,00	–	–
Inestabilidad económica	-	Incremento en la gestión administrativa por ingreso al sistema de becas y SIN	–	–	0,01

Se reporta el valor de p de modelos logísticos ajustados por edad y antigüedad. Sólo se reportan las interacciones estadísticamente significativas ($p > 0.05$). Las formas de interacción son explicadas en los gráficos de la figura 1

Fuente: Encuesta individual Postgraduados, 1997.

y la inestabilidad laboral. Se presentan también algunas valoraciones que los trabajadores hicieron acerca de posibles consecuencias que la incorporación a los programas de estímulos podrían tener sobre su salud. En este caso en particular mostramos el peso del deterioro de la vida familiar, laboral y social, el deterioro en la producción científica, la consideración de que los mecanismos de evaluación son inadecuados, o bien que la evaluación se constituye en un mecanismo de supervisión, así como la percepción de que no ha habido una sistematización del trabajo académico pero sí un aumento de las gestiones administrativas.

Como se puede observar en el Cuadro N° 10, la consideración de que hay una existencia de demasiado trabajo interactuó estadísticamente con la percepción de que la evaluación del trabajo se constituye en un mecanismo de supervisión y en términos de la salud alcanzó una asociación con los trastornos psicosomáticos con una $p < 0.03$ y con la fatiga con una $p < 0.05$. Es decir, la presencia simultánea de ambas condiciones está teniendo una importancia fundamental para la aparición de dichos trastornos. Por otro lado tenemos que la valoración que hacen los académicos de que los mecanismos de evaluación son inadecuados interactuó sinérgicamente con el deterioro en la producción científica, ambas condiciones están determinando la aparición de fatiga y de trastornos dorsolumbares, con una probabilidad < 0.01 y 0.05 . Una lectura similar se puede hacer en el caso de las otras interacciones.

Sin embargo, para identificar los efectos

sinérgicos, es necesario calcular el promedio de probabilidades estimadas con el modelo para la aparición de los trastornos. En este caso ajustamos por edad y antigüedad.

En la Figura N° 1 se ejemplifica la interacción entre exigencias y la valoración sobre algunas consecuencias de la incorporación a los programas de becas y pertenencia al S.N.I. en la predicción de algunos daños a la salud. En general, como se observa en el gráfico 1A, la probabilidad más alta de presentar trastornos psicosomáticos se dio entre quienes consideran que tienen una supervisión estricta y consideran además que la incorporación a estos programas ha conllevado un deterioro en las relaciones sociales, familiares y laborales. La probabilidad de presentar este trastorno es de casi 80% para quienes están bajo estas condiciones (0.796). Como se puede observar en la misma gráfica, el peso más importante lo tiene la percepción del deterioro en las relaciones, ya que incrementó la probabilidad en 7,5 veces (0.796/0.105) en relación con aquellos que señalaron la presencia de supervisión estricta pero no deterioro en estas relaciones.

Una situación similar podemos observar en la figura 1B en la cual se muestra cómo se potencia la probabilidad de aparición de fatiga, cuando los trabajadores están sometidos a un trabajo excesivo y además perciben que la evaluación de su trabajo se

Figura N° 1

Interacción sinérgica entre exigencias laborales y valoración de algunas consecuencias derivadas de la incorporación a los sistemas de productividad académica (becas, SNI) en la predicción de diversos daños a la salud

Figura 1.A. Interacción entre supervisión estricta y deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales en la predicción de trastornos psicosomáticos

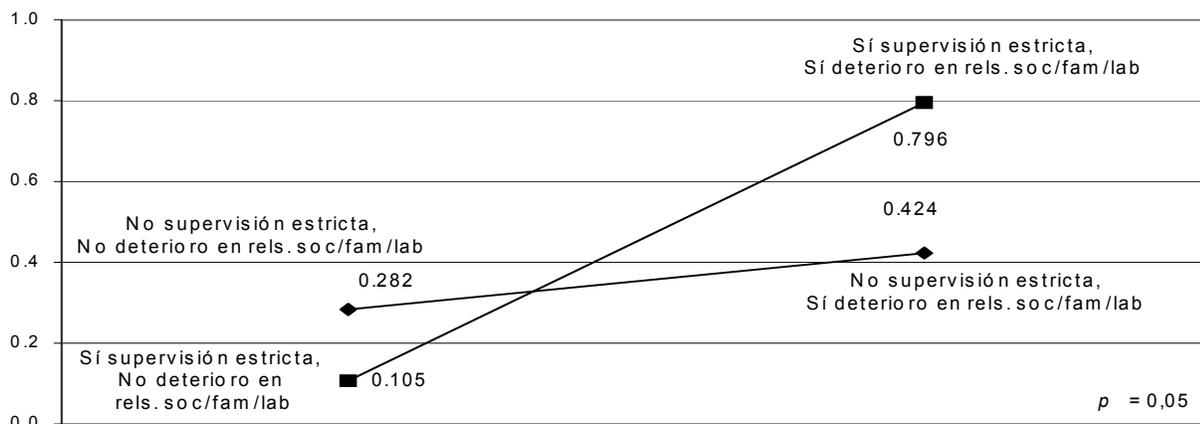
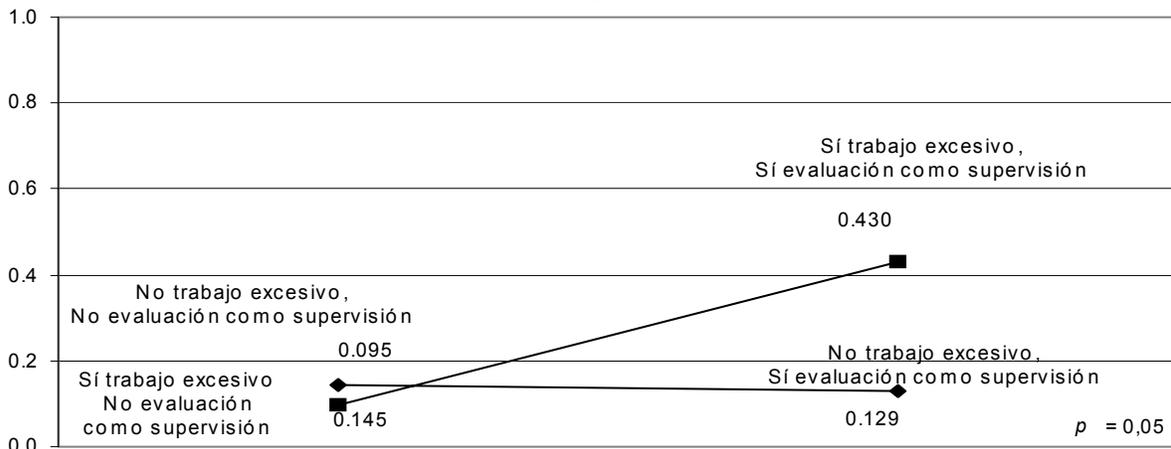


Figura 1.B. Interacción entre trabajo excesivo y la evaluación como un mecanismo de supervisión en la predicción de fatiga



Fuente: Encuesta individual Postgraduados, 1997.

constituye en un mecanismo de supervisión. La interacción de ambas variables condicionaron una probabilidad de 43% de presentar este trastorno a diferencia de quienes reportan la presencia de trabajo excesivo pero no perciben a la evaluación como un mecanismo de supervisión, ya que su probabilidad se reduce al 14,5%, es decir, se reduce en casi 200%, (0.430/0.145).

Conclusiones

Los programas de estímulos al trabajo académico basados en el pago extraordinario por productividad, que actualmente prevalecen en el centro de las políticas educativas, han propiciado la intensificación de las exigencias laborales por parte de los mismos académicos, con el objeto de acceder o bien de mantenerse dentro de los programas. Las consecuencias sobre la salud empiezan a ser evidentes como se demuestra en este trabajo.

La evaluación es el punto de partida de los programas de estímulos. Desde su puesta en marcha a principios de la década de los noventa, se justificó como la condición necesaria que permitiría generar conocimientos más sólidos y de mayor calidad. La evaluación sentaría las bases para otorgar financiamientos diferenciados a las distintas instituciones de educación superior y para recompensar el desempeño de los académicos más productivos y así se está haciendo. Sin embargo, en este trabajo las variables estudiadas en relación a cómo perciben los académicos la evaluación (como un mecanismo de supervisión o bien que los procedimientos para llevarla a cabo no son los más adecuados), se perfilan como condiciones que al estar presentes potencian la aparición de posibles daños a la salud, cuando interactúan con otras variables

asociadas a la obtención de los estímulos económicos, como puede ser el trabajo excesivo o la percepción de que ha habido un deterioro en la calidad de la producción científica a raíz de la incorporación a dichos programas. Este hallazgo obliga a realizar una evaluación de los mecanismos que se han instrumentado para llevar a cabo la evaluación del trabajo académico, con objeto de revisar si vale la pena continuar en esta línea que a lo largo de esta década ha sido duramente cuestionada. Pero principalmente obliga a discutir con los propios trabajadores cuáles serían los procesos más idóneos y los objetos sobre los cuáles desarrollar la evaluación, ya que estando ésta presente en el trabajo cotidiano de los académicos, no se cuestiona la viabilidad de la misma sino los mecanismos con los cuales se desarrolla y la inconformidad que han generado éstos.

El comportamiento de los trastornos estudiados (principalmente los psicósomáticos, mentales, fatiga y dorsolumbares), los perfila como una problemática que de mantenerse en una cronicidad permanente, puede sentar las bases para la aparición de patología de mayores implicaciones para la salud de los trabajadores, como pueden ser entre otros, los problemas coronarios.

El análisis sinérgico realizado entre diversas variables, mostró también que de eliminarse o reducirse las exigencias laborales o bien aquellas condiciones negativas derivadas de la participación en los programas de estímulos, es posible reducir considerablemente el riesgo de padecer algunos de estos trastornos, ya que la interacción entre esas condiciones está propiciando un mayor desarrollo de patología. Una ventaja de recurrir a este tipo de procedimientos estadísticos para analizar la información, es que permite generar propuestas de prevención para reducir posibles daños a la salud de los trabajadores, incidiendo justamente en

aquellas variables o condiciones que se perfilan con mayor capacidad de generar un efecto, en este caso un trastorno.

Finalmente como señalaba Ibarra, (1993) "... a pesar de los posibles efectos benéficos que pudiera reportar una estrategia de remuneración de este tipo, son indudables sus efectos perversos, que han empezado a manifestar en descontento, estrés, simulación y persistencia en la fuga de cerebros y en los altos costos ocultos que supone su instrumentación

bajo un sistema de certificación y evaluación altamente burocratizado", por lo que retomar la propuesta hecha a principios de la década pasada, en relación a incorporar los programas de estímulos al salario, sería la condición idónea que permite poder generar conocimientos novedosos sin la presión de ver deterioradas las condiciones de vida por no haber generado un producto en un tiempo determinado, que mejore los ingresos económicos y que redunde en una mejoría en las condiciones de vida.

Bibliografía

Aboites H. (1997). **Viento del Norte TLC y privatización de la Educación Superior en México**, Plaza y Valdés, 1ª Ed., México, p. 429.

Aboites H. (2000). "Crisis en la Conducción de la Universidad Pública", *Umbral*, 6:24-29, México.

APA-OPS (1995). **Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales**, Masson Edtrs, Barcelona.

Escalante L. (s/f). **Diagnóstico de Salud de los Trabajadores Universitarios: Académicos**, Universidad Nacional, Costa Rica, p. 1-29.

Ibarra E. (1994). "La reforma pendiente: de la deshomologación salarial a la carrera académica", *El Cotidiano*, 66:3-13, México.

Ibarra E. (1993). "El futuro de la Universidad en México: los resortes de la diferenciación", *El Cotidiano*, 55:28-35, México.

Izquierdo M. (2000). **Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos**, Colección Educación, 1ª Ed., México, N° 15, p. 7-189.

López C. (1994). **Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas**, Colegio de Postgraduados, 1ª Ed., México, p. 1-52.

Martínez S. (2000). **El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo**, 1ª Ed., México, N° 23, p. 9-206.

Mendoza J. (1995). "La evaluación de la educación superior: recuento de acciones realizadas en la primera mitad de los noventa", *Momento Económico*, 81:13-23, México.

Molina N, Torres M y Bonilla, A. (s/f). **Salud Laboral en la Universidad Pedagógica Nacional e Instituto Pedagógico Nacional, una mirada desde los trabajadores**, Universidad Pedagógica Nacional e Instituto Pedagógico Nacional, Colombia, p. 3-24.

Noriega M. (1993). **Organización laboral, exigencias y enfermedad**, Paltex, Salud y Sociedad, Washington, p. 167-187.

Organización Panamericana de la Salud. (1975). "Clasificación Internacional de Enfermedades. CIE", Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, Vol I.

Ortega S. (1994). "El TLC de la zona norteamericana y el proceso de modernización de la educación superior en México", *El Cotidiano*, 66:50-58

Porras S y Bueno L. (1993). "Deshomologación salarial: ¿cuánto por punto?", *El Cotidiano*, 55:91-98, México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1984). **Ley Federal del Trabajo**, México.