

Factores psicosociales de riesgo en el trabajo en el área de la educación

RIVERO-Gabriela†, ARROYO–Citlalli, KAHAN–Jaime

Recibido: septiembre, 22, 2020; Aceptado Febrero 9, 2021.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar los factores psicosociales de riesgo en el trabajo presentes en los trabajadores de una universidad pública de Acapulco, Guerrero.

Se trata de un estudio transversal y retrospectivo; las variables estudiadas consideradas cualitativas ordinales, fueron medidas a través del ISTAS 21, el cual evalúa los riesgos psicosociales en el trabajo en cinco dimensiones: 1) exigencias psicológicas en el trabajo; 2) trabajo activo y desarrollo de habilidades; 3) apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo; 4) compensaciones; y 4) doble presencia; en las cuales a mayor puntaje mayor bienestar.

Los resultados permiten profundizar el conocimiento y la información sobre la forma en que se comportan las variables estudiadas tanto de forma independiente como relacionada; fundamentar la importancia del desarrollo e implementación de estrategias de clima organizacional y desarrollo de personal; y finalmente desarrollar las medidas preventivas para disminuir o eliminar las variables estudiadas.

Palabras clave: Factores psicosociales, riesgo laboral, estrés laboral.

Abstract

This research aims to analyze the psychosocial risk factors at work present in the workers of a public university in Acapulco, Guerrero.

It is a cross-sectional and retrospective study; The variables studied considered qualitative ordinal, were measured through the ISTAS 21, which assesses psychosocial risks at work in five dimensions: 1) psychological demands at work; 2) active work and skill development; 3) social support in the company and quality of leadership; 4) compensation; and 4) double presence; in which the higher the score, the greater the well-being.

The results allow to deepen the knowledge and the information about the way in which the variables studied behave both independently and related; substantiate the importance of developing and implementing strategies for organizational climate and personnel development; and finally develop preventive measures to reduce or eliminate the variables studied.

Keywords: Psychosocial factors, occupational risk, occupational stress.

Citación: RIVERO-Gabriela†, ARROYO–Citlalli, KAHAN–Jaime Factores psicosociales de riesgo en el trabajo en el área de la educación. Foro de Estudios sobre Guerrero. 2020, Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 87-93

Correspondencia al Autor
(griveros@uagrovirtual.edu.mx)

Introducción

Durante el año 2015, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo realizó un conteo de opinión en el cual se afirma que la mitad de los empleados consideran que el problema de estrés relacionado con el trabajo es común en su propio entorno laboral; entre las causas de su origen que fueron reportadas con mayor frecuencia están: la renovación o la inseguridad en el puesto otorgado, laborar muchas horas o una carga de compromiso excesivo; así como el acoso y la violencia en la empresa, ocasionando que las jubilaciones sean solicitadas antes del tiempo acordado y se hagan presentes los factores psicosociales de riesgo.

Estudios realizados en México hablan que los factores psicosociales han afectado las condiciones laborales y han sido una amenaza para la salud, ya que han ocurrido accidentes y enfermedades de todo tipo, siendo los más frecuentes: fatiga crónica, dolores de cabeza, problemas del sueño, desórdenes gastrointestinales o psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas) (Moscoso, 2016).

La imagen que se tiene asociada al trabajo ha sido claramente negativa; los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes; sin embargo, dicha preocupación se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales.

En esta investigación se podrá observar la relación de dos variables de gran importancia en el ambiente laboral: el estrés y los factores psicosociales de riesgo, ya que el impacto que ha tenido una situación psicosocial negativa, puede afectar a los diversos niveles de salud, ocurriendo directamente o estar influidos por una situación de estrés.

Como dice Nogareda “los problemas sobre la salud, aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador” (2012, p. 11).

Pero se ha producido una atención creciente en los factores psicosociales de riesgo por lo que exigen un mayor esfuerzo de definición: refiriéndose a ellas como las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la fortaleza de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Es por ello que durante el año 2018 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención", mejor conocida como NOM 035. Esta nueva ley obliga a toda empresa, ya sea pequeña, mediana o grande, a atender cualquier situación negativa en su personal, desde desórdenes de sueño y ansiedad, hasta el mencionado estrés, para reducir su impacto y, en la medida de lo posible, erradicarlo o evitarlo (Diario Oficial de la Federación, 2018)

Artículo

Desarrollo Humanístico y Social

Foro de Estudios sobre Guerrero
Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 87-93

Esta norma define a los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Además, los clasifica en: a) condiciones del lugar del trabajo, b) carga del trabajo, c) falta de control sobre el trabajo, d) jornadas y rotación de turnos, e) interferencia en la relación trabajo – familia, f) liderazgo y relaciones negativas en el trabajo; y g) violencia laboral la cual subdivide en acoso, hostigamiento y malos tratos (Diario Oficial de la Federación, 2018)

Si bien la NOM 035 establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, identificando los niveles de aplicación, según el número de trabajadores que conforma la organización, atribuyendo a cada uno con obligaciones diferentes; no especifica cuáles deberán ser las medidas preventivas, más bien determina que cada organización deberá crear su propia metodología para lidiar con estas situaciones, desde correcta comunicación, hasta análisis y solución (Diario Oficial de la Federación, 2018).

Lo que sí se menciona es justa definición de los horarios laborales y facilidades para atender emergencias familiares (que deberán ser comprobadas), entre otras cosas (Diario Oficial de la Federación, 2018).

Ahora bien, para Moreno, (2011) los profesionales de la educación son un grupo importante que hay que atender ya que se enfrentan a la presión no solo de sus alumnos, sino de la sociedad que le exige su participación para corregir problemas sociales, corregir problemas educativos, promover actividades enriquecedoras para sus alumnos, estar atentos a estimular el desarrollo moral y ético de sus

educandos, tener un alto grado de capacidad entre otras.

Es por ello que la finalidad de esta investigación es analizar los factores psicosociales de riesgo en el trabajo que están presentes en los trabajadores de una universidad pública ubicada en Acapulco, Guerrero; ya que con base en los resultados se podrá fundamentar importancia del desarrollo e implementación de estrategias de clima organizacional y desarrollo de personal en la organización y finalmente, diseñar medidas preventivas para disminuir o eliminar las variables estudiadas.

Objetivos

Para la realización de esta investigación se plantearon 2 objetivos específicos.

- 1) Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo.
- 2) Identificar el nivel de estrés de los trabajadores universitarios.

Metodología a desarrollar

Debido a que el procedimiento únicamente incluyó una aplicación de los instrumentos a la población estudiada, se considera que el estudio fue de tipo transversal y retrospectivo; cuyo universo estuvo compuesto por los trabajadores de una Universidad pública, cuya Facultad está ubicada en Acapulco, Guerrero.

La población se constituyó por los trabajadores de la misma universidad, tomando como muestra aquellos que se encontraban en el centro de trabajo en el mes de febrero 2020.

Los criterios de selección fueron los siguientes:

- **Inclusión:** trabajadores presentes en el centro de trabajo durante el mes de febrero 2020
- **Exclusión:** no existe
- **Eliminación:** trabajadores que no se encuentren presentes en el centro de trabajo durante el mes de febrero 2020
- **Tipo de muestreo:** no probabilístico

Las variables estudiadas son consideradas cualitativas ordinales y el instrumento utilizado fue ISTAS 21 el cual es un manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. El cuestionario mide riesgo psicosocial. Contiene 91 preguntas y miden 5 dimensiones: 1) exigencias psicológicas en el trabajo; 2) trabajo activo y desarrollo de habilidades; 3) apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, 4) compensaciones y 5) doble presencia (Moncada, Lorens & Kristensen, 2003).

Se evalúan en una escala de 0 a 100 puntos, cada pregunta tiene opciones de respuesta en una escala de tipo likert con una puntuación que va de 0 a 4, donde un mayor puntaje significa mayor bienestar (Moncada, Lorens & Kristensen, 2003).

Para medir el nivel de estrés se aplicó el Maslach Burnout Inventory (M.B.I.), esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cerca del 90%, está constituido por 22 ítems en forma de 65 afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes; su función es medir el desgaste profesional, así como la frecuencia y la intensidad con que se sufre el estrés laboral (Prado, 2010).

Este cuestionario se realiza en un periodo de 10 a 15 minutos y mide tres aspectos, el cansancio emocional, la despersonalización y la realización profesional. Se consideran bajas las que están por debajo de 34; altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno (Prado, 2010).

Resultados

La muestra estuvo compuesta por 21 trabajadores de los cuales el 58% fueron mujeres y el 42% hombres, con un promedio de edad de 40 años.

Los resultados del Maslach Burnout Inventory muestran que el 89.5% de la población estudiada tienen un riesgo medio de padecer estrés, con una diferencia de 3.5% entre los hombres y las mujeres como lo muestra la tabla 1.

En cuanto a los resultados obtenidos a través de la aplicación del ISTAS21, estos indican que los trabajadores de dicha institución educativa no se encuentran emocionalmente exhaustos por el propio trabajo sin importar del sexo, sin embargo, al evaluar su autonomía como lo es el horario, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad; manifiestan un puntaje alto al considerar tener poca variedad o iniciativa en sus puestos de trabajo, así como una baja oportunidad de poder desarrollarse o crecer en un futuro inmediato (Tabla 2).

El 47% valora que existe un desbalance en el esfuerzo-recompensa, así como el control de estatus; finalmente no evalúan que existe una desigualdad entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado.

Anexos

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
RIESGO BAJO	9%	12.5%	10.5%
RIESGO MEDIO	91%	87.5%	89.5%
RIESGO ALTO	0%	0%	0%

Tabla 1. Nivel de estrés que manifiestan los trabajadores universitarios

	BIENESTAR		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Exigencias psicológicas del trabajo	0%	3.5%	96.5%
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	36%	57%	7%
Compensaciones	24%	23%	63%
Doble presencia	0%	8%	92%

Tabla 2. Resultados generales de la aplicación del ISTAS 21 en trabajadores de la educación

Conclusiones

Los resultados de la investigación precisan que los trabajadores de la universidad analizada, presentan algunos factores de riesgo psicosocial en el trabajo como lo son las compensaciones y el trabajo activo y posibilidad de desarrollo; además de presentar un riesgo medio de estrés laboral.

Estos resultados toman relevancia al recordar que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial (como sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática (como problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.) que los no expuestos (Gil-Monte, 2012).

Es importante seguir profundizando en los resultados a través del análisis de la relación entre los factores psicosociales de riesgo en el trabajo con el estrés laboral; así como determinar la incidencia de algunas variables facilitadoras como el sexo, la edad, estado civil, el puesto y su antigüedad en el mismo.

Artículo

Desarrollo Humanístico y Social

Foro de Estudios sobre Guerrero

Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 87-93

Referencias

- Ansoleaga, M.; y ToroJ. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud Trab*, 18, pp. 7-16.
- Diario Oficial de la Federación (23 de septiembre del 2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Estrés Laboral. (2017). Síndrome de Burnout. Recuperado de <http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>
- García, J. (2016). El estrés y el Burnout. Recuperado de <http://sistemaucem.edu.mx/blogacademico/2017/08/11/tercera-jornadaacademica-educem-comonfort/>.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Perú. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Gutiérrez, A. M.; Vilorio-Doria, J. C.; (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30() v-vii. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>
- OIT-OMS. Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, 1984. Disponible en
- http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/ED/OCS/FACTORES_Texto.pdf.
- Preciado, S.; Pando, M.; y G.J.M. Vázquez, G. (2004). Agotamiento emocional: escala burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. *Rev Invest Salud*, 5, pp. 91-96 [10.]
- Legaspi, V.; Martínez, M.; y Morales, N. (1986). Factores psicosociales en el ambiente de trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Moncada, S; Llorens, C y Kristensen, T. (2003). Método Istas21. Recuperado de http://www.istas.ccoo.es/descargas/metodo_istas21.pdf
- Moscoso, L. (2016). Factores de riesgo psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la dirección nacional administrativa de la defensoría del pueblo, del año 2015. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7585>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Madrid. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf> Prado, U. (2010) Manual de escala de desgaste Ocupacional. Manual Moderno

Artículo

Desarrollo Humanístico y Social

Foro de Estudios sobre Guerrero

Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 87-93

Soler, M. I.; Sáez, M. C.; García-Izquierdo, M.; Sánchez, J.; Meseguer de Pedro, M; (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19() 225-230.

Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719207>

II Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (1996) Dublín. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).