



**Encuentro
de JÓVENES
INVESTIGADORES**

“RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UNL ENTRE 2021-2023”

Carlos Ballina

Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional del Litoral

Director/a: Sarquis, Juan Andres

Codirector/a: Rabuffetti Ana Pia

Área: Ciencias de la Salud

Palabras claves: salud laboral, personal docente, estrés

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió en 1984 los riesgos psicosociales como aquellos aspectos relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar al bienestar y la salud del trabajador. Cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a sus necesidades, expectativas o capacidades, se producen situaciones de riesgo, con posibles consecuencias para las personas y para la organización.

La exposición a factores psicosociales adversos en el entorno laboral produce tensión mental, que, si se mantiene en el tiempo, incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares, musculo-esqueléticas, gastrointestinales y psicológicas, aumentando también el absentismo, la conflictividad laboral y los abandonos voluntarios de la empresa (Merino, 2018).

Se habla de factores de riesgo psicosociales cuando estos tienen origen en la organización del trabajo y generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios) (Moncada, 2014).

Estas respuestas son conocidas popularmente como “estrés”, y pueden influir en el desarrollo de enfermedades que alteren el medio ambiente de trabajo y provoquen una disminución en la calidad de vida de los trabajadores.

Título del proyecto: DETERMINANTES AMBIENTALES DE LA SALUD

Instrumento: CAI+D

Año convocatoria: 2020

Organismo financiador: UNL

Director/a: Sarquis, Juan Andres





OBJETIVO

Analizar las dimensiones y riesgos psicosociales del personal docente de la Universidad Nacional del Litoral durante el período 2021-2023.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio transversal de tipo descriptivo en trabajadores docentes universitarios durante el periodo 2023.

El método seleccionado para la evaluación de riesgos psicosociales fue el CoPsoQ-istas21 (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) utilizado internacionalmente para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales; originario de Dinamarca, validado en español (Moncada, 2014). El mismo emplea un cuestionario estandarizado de 109 preguntas estructuradas en 3 partes: primera parte, de los datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar (25 preguntas); segunda parte, de las exposiciones psicosociales (69 preguntas); tercera sección, datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas) en los ambientes laborales. Para poder adoptar el cuestionario en la República Argentina, se realizaron modificaciones acordes al vocabulario, cantidad de unidades académicas, valor del sueldo expresado en moneda nacional; respetando el formato y estructura original del mismo. De las preguntas se desprenden, al procesarlo con el software CoPsoQ@ISTAS 2002, 2013, 20 dimensiones (Tabla 1) que se califican como: situación favorable, intermedia o desfavorable. Se les facilitó de forma presencial el cuestionario a 696 docentes, de los cuales 91 docentes completaron la encuesta.

Tabla 1: Descripción de las dimensiones

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Ritmo de trabajo	Exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
Conflicto de rol	Exigencias contradictorias en el trabajo y las que puedan suponer conflicto profesional/ético.
Exigencias emocionales	Exigencias para no involucrarse en la situación emocional derivada de relaciones interpersonales
Doble presencia	Exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Preocupación l los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
Calidad de liderazgo	Calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.
Claridad de rol	Conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
Previsibilidad	Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).
Exigencias cuantitativas	Exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.
Inseguridad sobre el empleo	Preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
Influencia	Margen de decisión que tiene en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.
Apoyo social de superiores	Recibir la ayuda necesaria y oportuna por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
Exigencias de esconder emociones	Exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.
Apoyo social de compañeros	Recibir la ayuda necesaria y oportuna por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
Sentimiento de grupo	Sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
Justicia	Refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.





Encuentro de JÓVENES INVESTIGADORES

Posibilidades de desarrollo	Nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.
Sentido del trabajo	Relación que el trabajo tiene con valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos
Reconocimiento	Valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
Confianza vertical	Seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En total respondieron 91 docentes universitarios, lo que constituye una tasa de respuesta de 13,1%.

Como se observa en la Tabla 2, se encontró que la población analizada se encuentra expuesta a situaciones favorables dentro de las siguientes 11 dimensiones: confianza vertical, reconocimiento, sentido del trabajo, posibilidad de desarrollo, justicia, sentimiento de grupo, apoyo social de los compañeros, exigencias de esconder emociones, apoyo social de superiores, influencia e inseguridad sobre el empleo. A su vez se encuentran expuestos a situaciones desfavorables en las siguientes 5 dimensiones: ritmo de trabajo, conflicto de rol, exigencias emocionales, doble presencia y claridad de liderazgo.

Tabla 2: Resultados de las 20 dimensiones en personal docente universitario en la UNL

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p> <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	90.1	9.9	0
	Conflicto de rol	57.1	26.4	16.5
	Exigencias emocionales	54.9	24.2	20.9
	Doble presencia	47.3	37.4	15.4
	Calidad de liderazgo	36.3	34.1	29.7
	Exigencias cuantitativas	30.8	46.2	23.1
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	30.8	39.6	29.7
	Claridad de rol	23.1	45.1	31.9
	Apoyo social de superiores	23.1	36.3	40.7
	Influencia	22	34.1	44
	Sentimiento de grupo	20.9	27.5	51.6
	Inseguridad sobre el empleo	20.9	17.6	61.5
	Previsibilidad	17.6	56	26.4
	Apoyo social de compañeros	15.4	23.1	61.5
	Exigencias de esconder emociones	14.3	33	52.7
	Justicia	6.6	11	82.4
	Reconocimiento	3.3	7.7	89
	Confianza vertical	2.2	5.5	92.3
	Posibilidades de desarrollo	1.1	7.7	91.2
Sentido del trabajo	1.1	14.3	84.6	

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud





Encuentro de JÓVENES INVESTIGADORES

A partir de los datos expuestos anteriormente se puede afirmar que dentro del grupo de estudio conformado por el personal docente de la UNL existen tanto situaciones desfavorables con relación a los factores de riesgo psicosociales en su lugar de trabajo durante el periodo evaluado como condiciones consideradas favorables que aportan a mejorar los ambientes laborales, en relación con los riesgos evaluados.

Se continuarán relevando datos hasta la finalización del proyecto que mostraría los puntos en los que sería beneficioso para este grupo proponer medidas de acción en pos de intervenir las situaciones desfavorables y mantener o preservar aquellas que contribuyen positivamente a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Merino M, Carrera F, Arribas N, Martínez A, Vázquez P, Vargas A, Fikiri N. 2018. Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Cad. Saúde Pública 34 (11)

Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N y Molinero E. 2014. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA, Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

