

"Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en los Docentes Universitarios"

Dr. Manuel Pando Moreno, Mtro. Jorge Dionicio Castañeda Torres, Mtro. Martín Gregoris Gómez, Mtro. Juan Antonio Águila Marín, Mtra. Lourdes B. Ocampo de Águila.

La concepción de la palabra "**trabajo**" que se ha definido y transformado en una amplia gama de acepciones y enfoques; partiendo de la concepción Germánica que relaciona el concepto con idea de comercio, hasta la Griega sobre labor, ambas nos remiten a un claro contenido de esfuerzo humano que en los idiomas de origen latino, se transforma en una expresión de tortura, sufrimiento, castigo, lo que ha propiciado a que la humanidad a través de sus luchas y evolución social, histórica, económica y social; busque regular, mitigar o racionalizar el trabajo.

Sin embargo, el **trabajo es una misión**, un condicionamiento social, una necesidad social y económica del ser humano.

Es a su vez **un derecho en teoría** que le permite buscar la forma digna de subsistencia y desarrollo; además de **obligar al empleador** a que asegure condiciones propicias para su salud y el buen desempeño productivo. .

En la acción de trabajar, confluyen dos factores:

- a.) La acción propia del individuo.
- b.) Las condiciones del medio donde se lleva a cabo el trabajo, que engloba los factores organizacionales.

La función de docente es depositaria social de una función determinante, contribuir a asegurar que los niños y jóvenes reciban una educación de calidad, que los forme como ciudadanos. Se trata de una profesión que requeriría de entrega, idealismo y servicio a los demás.

La docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización, a veces simultánea, de un sin fin de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, entre otras, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: padres de familia, autoridades compañeros y alumnos, lo que implica un duro esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo. En estas condiciones de trabajo, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar un cierto grado de estrés u otras alteraciones psicológicas.

2.- Justificación.

Se estima que una de cada diez personas ha heredado una condición llamada "BAJA TOLERANCIA AL ESTRÉS". Esta persona prácticamente estará operando continuamente en un estado constante de sobre-estrés. El insomnio, dolores, depresiones, ataques de pánico y hasta drogadicción pueden convertirse en problemas permanentes. Dado a que 1 de cada 10 personas padecen de ésta condición, estamos hablando de una enorme cantidad de gente. Los trastornos psiquiátricos, las dolencias músculo esqueléticas y el estrés, se han convertido en las nuevas patologías con mayor incidencia en el mundo laboral.

La Asociación Americana de Psicología afirma que el 43% de los adultos sufre estrés. Y sólo en Gran Bretaña, el estrés profesional supone un gasto de entre un 5% y un 10% del Producto Interior Bruto. Sin embargo, y a pesar de estos datos, los especialistas insisten en que el estrés laboral recibe poca atención, y las empresas y las instituciones no invierten los suficientes recursos para llevar a cabo programas específicos destinados a combatirlo. El estrés ocupacional no sólo está aumentando su incidencia, sino que causa un gran absentismo, aunque muchas veces estas bajas se disfrazan con otros nombres.

En España, los datos sobre la prevalencia del estrés en el trabajo muestran que la mitad de la población activa, ocho millones de trabajadores, está descontenta con su trabajo y de estos ocho millones, tres están sufriendo las consecuencias del estrés. De entre las profesiones más aquejadas de estrés se encuentran los profesores de enseñanza primaria y secundaria, de los que un 64,2% reconoce vivir estresado. Seguidamente están los camioneros (50,8%); los trabajadores manuales (46,9%) y los médicos y las enfermeras (44,1%), como reflejan los datos publicados por la Fundación Europea para el desarrollo de las Condiciones de Trabajo. Los trastornos psiquiátricos en España, están a la cabeza de la lista de las bajas laborales.

También destacan el llamado Síndrome Burnout que afecta fundamentalmente a las profesiones sanitarias y a los profesionales de la educación. Detrás de la mayor incidencia de trastornos del ánimo se encuentran otros factores como el miedo a perder el empleo, la monotonía de determinadas profesiones, la insatisfacción laboral o la falta de expectativas.

Las principales consecuencias del estrés laboral que se asocian al síndrome de Burnout se pueden reagrupar en: Índices emocionales (Sentimientos de soledad, sentimientos de alineación, ansiedad, sentimientos de impotencia, sentimientos de omnipotencia); Índices actitudinales (No verbalizar, cinismo, apatía, hostilidad, suspicacia); Índices conductuales (Agresividad, Aislamiento del sujeto, cambios bruscos de humor, enfado frecuente, irritabilidad) e Índices psicosomáticos (Dolor precordial y palpitaciones, hipertensión, crisis asmáticas, catarros frecuentes, Mayor frecuencia de infecciones, aparición de alergias, dolores cervicales y de espalda, fatiga, alteraciones menstruales, úlcera gastroduodenal, diarrea, jaqueca, insomnio).

Consecuencias para la organización.

Entre estas consecuencias se pueden incluir costos económicos, pérdida de eficacia y eficiencia de la organización para conseguir sus objetivos, alteración

de redes de comunicación y implantación inadecuada de políticas organizacionales entre otras. En la mayoría de estudios la correlación más intensa se establece entre el agotamiento emocional y la propensión al abandono.

Del síndrome de quemarse por el trabajo se deriva que los profesionales llegan a tratar a la gente como si fueran objetos y no como seres humanos. No solamente se adoptan actitudes rutinarias en el desarrollo del servicio, sino que se presta menos atención a las necesidades humanas del receptor. Actitudes duras y deshumanizadas se convierten con frecuencia en conductas con estas mismas características.

Algunos profesionales se desconectan psicológicamente de forma que aunque el destinatario del servicio se encuentre presente físicamente, actúan como si no lo estuviera, evitan el contacto visual y físico. El profesional intenta constantemente abandonar el lugar de trabajo o adelantando la hora de salida.

El síndrome de quemarse por el trabajo se asociaba con un mayor número de errores en el trabajo, asesoramiento más deshumanizado a los usuarios, conductas más deshumanizadas, y más recriminaciones desde los supervisores.

Objetivo general.

Realizar el reconocimiento y evaluación del nivel de riesgo psicosocial a que se exponen los Docentes que prestan sus servicios en esta Universidad y las respuestas psicológicas asociadas a esta exposición.

Metodología de estudio.

Diseño de la investigación: observacional, transversal, descriptiva.

Población de estudio: Maestros que laboren frente a grupo a nivel Licenciatura en la Universidad.

MUESTRA

El tamaño de la muestra se calculó tomando en cuenta la población total de docentes registrados en el cuatrimestre de aplicación de Instrumentos.

Por desconocer como se comporta el evento a investigar se calculó la muestra con una prevalencia de .5, un error estándar de .05 y un nivel de confianza de 95%, la muestra calculada se distribuirá por cuotas de acuerdo a las facultades y fueron seleccionados al azar. Previendo una pérdida de casos se aumentó la muestra un 10%, quedando un total de

Se procesaron los datos con ayuda de los paquetes estadísticos de Epi Info 6 y SPSS.

Análisis de la información:

Para las variables de tipo cuantitativo se obtuvieron medidas de tendencia central en tasas y porcentajes.

Para el análisis inferencial se utilizó la Chi Cuadrada o Kruskal Wallis (conforme fuera necesario) tomándose como asociación significativa cuando p sea menor de .05 y el OR (Factor de Riesgo) cuando este sea mayor a uno, el intervalo de confianza no incluya la unidad y se muestre asociación significativa.

Consideraciones Éticas:

Para cuidar este aspecto se les comentó a los participantes en el estudio que se guardará el anonimato y se tiene toda la libertad de no contestar si se considera que atenta contra su privacidad. Se buscó que los participantes

estuvieran conscientes de los objetivos del proyecto y los riesgos que conlleva, obteniendo su consentimiento expreso.

De acuerdo con el Reglamento de la Secretaría de Salud del estado de Jalisco y a la Ley General de Salud en materia de investigación en su Título II de los aspectos éticos de la investigación con seres humanos en su artículo 17 esta investigación SE CONSIDERA CON RIESGO MINIMO.

Resultados.

a.) Resultado del análisis de la exposición a Factores Psicosociales Negativos

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Si bien en México, los estudios de Salud Ocupacional que incorporan Factores Psicosociales son casi inexistentes, en países Europeos como España, la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. 10-11-1995), al reconocer la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales, incorpora la necesidad de diagnosticar y prevenir los riesgos psicosociales con el objetivo de erradicarlos y ofrecer entornos laborales más saludables

La tabla a continuación muestra la presencia de los diferentes tipos de factores psicosociales negativos percibidos por los trabajadores. Sobresalen los

relativos a las exigencias laborales y los aspectos de la remuneración del rendimiento.

PREVALENCIAS DE LOS DIFERENTES TIPOS DE FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS ESTUDIADOS

PRESENCIA DE FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS	NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL NULO/BAJO
Condiciones del lugar de trabajo	0.5% (1)	35.3% (65)	64.1% (118)
Carga de trabajo	1.1% (2)	35.3% (65)	63.6% (117)
Contenido y características de la tarea	0.5% (1)	16.3% (30)	83.2% (153)
Exigencias laborales	22.3% (41)	58.7% (108)	19.0% (35)
Papel del académico y desarrollo de la carrera	0	30.3% (56)	69.7% (128)
Interacción social y aspectos organizacionales	0.5% (1)	26.6% (49)	72.8% (134)
Remuneración del Rendimiento	12.0% (22)	39.1% (72)	48.9% (90)
GLOBAL	0	27.7% (51)	72.3% (133)

Analizados de manera individual, los 10 factores que obtuvieron una mayor presencia en la percepción de los trabajadores.

Vale la pena recordar que la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.

10 FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS CON MAYOR PREVALENCIA

No.	Ítem	Presencia
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	97.3%
4.4	Hace uso de verbalización constante	86.7%
5.2	Enseña a personas que no valoran la educación	80.5%
4.2	Requiere alto grado de concentración	77.3%
2.5	Realizar diferente tipo de actividades (docencia, investigación, tutoría, gestión)	74.8%
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	71.1%
6.2	Requiere participar en diferentes grupos de trabajo	71.1%
5.6	Las oportunidades de promoción son limitadas	66.4%
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones	54.7%
1.1	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	54.4%

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene una reacción en la persona.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

En este Centro de Trabajo en particular, los problemas que se asocian estadísticamente de manera significativa con diversos daños psicológicos (Síndrome de Burnout, Violencia Psicológica, Acoso Psicológico, Ansiedad, Depresión), no son necesariamente los Factores Psicosociales más frecuentes; por lo que en el análisis de cada uno de estos trastornos psicológicos señalaremos los Factores Psicosociales más asociados al daño.

b.) Resultado del análisis del estrés y Síndrome de Burnout.

El “Burnout” es un síndrome que puede afectar a profesiones muy diferentes, sanitarias, policiales, etc. y el trabajo en Docente no está exento de ello. En general, suele presentarse como un síndrome caracterizado por Cansancio Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal. Las personas con este síndrome desarrollan síntomas muy variados que interfieren negativamente en su trabajo, en su salud y en su vida personal y pueden dañar severamente la calidad del trabajo docente y su relación con el alumnado.

En estos años, han sido muchos los colectivos profesionales estudiados, entre ellos los docentes han jugado un papel especial por la susceptibilidad que muestran frente a este síntoma. Comparando las prevalencias obtenidas en esta Institución con otros estudios, podemos señalar que se encuentran moderadamente bajas, sin embargo, como se puede apreciar en el cuadro siguiente, la presencia de docentes afectados es muy numerosa. Así, presentamos las cifras de número y porcentaje de casos en cuanto a Agotamiento Emocional, Falta de realización Personal, y Despersonalización y señalaremos que un 38.9% de los trabajadores presentan el Síndrome en al menos una dimensión.

TASAS DE PRESENCIA DE SINDROME DE BURNOUT POR NIVEL DE INTENSIDAD Y DIMENSION DEL MISMO

	ALTO	MEDIO	NULO/BAJO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	8.1% (15)	14.1% (26)	77.8% (144)
FALTA DE REALIZACION	9.2% (17)	10.8% (20)	80.0% (148)
DESPERSONALIZACION	1.6% (3)	4.3% (8)	94.1% (174)

PREVALENCIA DE PRESENCIA DE SINDROME DE BURNOUT POR
NUMERO DE DIMENSIONES QUEMADAS QUE PRESENTAN

DIMENSIONES QUEMADAS	No. SUJETOS	PORCENTAJE
NINGUNA	113	61.1%
UNA	52	28.1%
DOS	18	9.7%
TRES	2	1.1%

**FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS CON ASOCIACION A
BURNOUT**

El Rol del Trabajo Académico y Oportunidades de Desarrollo Profesional. Factor de Riesgo 4.26
Contenido y Características de la Tarea Factor de Riesgo 3.08

c.) Resultado de la evaluación de presencia de Violencia Psicológica y Acoso Moral en el trabajo.

En el terreno de la salud mental, los trabajadores estamos expuestos entre otros problemas, a lo que estudios recientes han diferenciado como una forma de violencia psicológica en el trabajo, que suele ser frecuente, pero poco reconocida en nuestro medio “*Mobbing*” o Acoso psicológico en el Trabajo.

La palabra procede de un origen del estudio de la etología. Konrad Lorenz describió el *Mobbing* como el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos. El término *Mobbing* deriva del verbo inglés “*to mob*” que significa asaltar o acosar.

En el ámbito laboral, el *Mobbing* señala el continuo y deliberado maltrato verbal y psicológico que recibe un trabajador por parte de otro u otros, estos se comportan con él cruelmente con intención de hacerle sentir mal psicológicamente y obtener su salida de la organización.

El *Mobbing* no da inicio, necesariamente, desde que se ingresa al trabajo, de hecho puede comenzar repentinamente con un cambio brusco en la relación entre el acosador, que frecuentemente es un superior en la jerarquía organizacional (un jefe) y el subordinado, una relación que hasta entonces ha podido ser neutra o incluso buena, de pronto, se torna negativa.

El cambio en la relación suele venir motivado por los celos, la envidia, o los niveles de competición o agresión que las condiciones de trabajo actuales exigen a su personal y a sus directivos con tal de lograr una promoción, o mantenerse en un puesto de mando. En otras ocasiones, las organizaciones usan estos procedimientos para provocar la “renuncia” del trabajador sin tener que asumir los pagos que derivarían de un despido.

A partir de ese momento comienza la persecución sistemática de superiores o compañeros, dirigida a deteriorar la integridad psicológica del trabajador, denigrando su imagen pública mediante calumnias, rumores, mentiras interesadas, burlas y motes.

Excluyéndole de las actividades sociales informales y retirándole de las actividades de mayor prestigio, dándole a cambio trabajos de menor categoría o interés de los que hasta el momento desempeñaba.

Este comportamiento ocasiona el inmediato deterioro de la confianza de la víctima en sí misma y en sus capacidades profesionales, e inicia un lento y continuo proceso de desvalorización personal consistente en la destrucción de la autoestima.

La percepción pública de la persona es así manipulada hábilmente por el acosador, de tal manera que se tiende a culpabilizar a la víctima de lo que le

ocurre; “Ella se lo ha buscado”; “Tiene que cambiar”; “Es que no le encuentra el modo al jefe”.

La víctima entra en un período de deterioro y comienza a tener problemas de salud, los síntomas más frecuente se relacionan con trastornos del sueño, ansiedad y estrés, cambios en la personalidad, problemas en la relación de pareja, irritabilidad y depresión.

Al enfermar constantemente, el trabajador hace uso de incapacidades médicas, y esto es utilizado por el acosador como argumentos para incrementar la mala imagen de la víctima, ahora, como ausentista.

El desenlace habitual de la situación suele consistir en que la víctima sale de manera voluntaria (puesto que no puede aguantar más) o forzosa (mediante un despido) de la organización, o pide el traslado a otras áreas de la dependencia.

La recuperación de la víctima suele tardar años, y en ocasiones esta no recupera jamás su capacidad laboral.

En el caso de este Centro Laboral se han detectado 9 posibles casos de Acoso Psicológico, 2 en nivel alto y 7 en nivel medio. Por otro lado hasta un 82% del personal afirma haber recibido alguna forma de Violencia Psicológica en el Trabajo. Ambas son cifras altas para lo encontrado en estudios similares con trabajadores con estudios profesionales.

PREVALENCIA DE VIOLENCIA PSICOLOGICA EN EL TRABAJO Y ACOSO PSICOLOGICO

	ALTO	MEDIO	NULO/BAJO
PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLOGICA EN LA TRABAJO	37 casos 20.1%	114 casos 62%	33 casos 17.9%
INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA	0	6 casos 3.3%	178 casos 96.7%
ACOSO PSICOLOGICO (MOBBING)	2 casos 1.1%	7 casos 3.8%	175 casos 95.1%

La Violencia Psicológica, al igual que el Acoso, puede ser de tipo “descendente” cuando las acciones violentas son realizadas de por un superior jerárquico, “horizontal” cuando son hechas por compañeros de puestos de nivel similar, o “ascendente” cuando son realizadas por los subordinados sobre su superior jerárquico.

La forma más frecuente en este Centro de Trabajo corresponde a lo comúnmente encontrado, es decir, el Tipo Descendente es el predominante.

DE QUIEN RECIBE LAS ACCIONES VIOLENTAS	No. DE SUJETOS
DE UN SUPERIOR JERARQUICO	97
DE UN COMPAÑERO	75
DE LOS SUBORDINADOS	47

De los Factores Psicosociales Negativos encontrados en esta Institución, un gran número de ellos encuentran asociación significativa con el uso de la violencia psicológica en el trabajo, lo cual indica que el uso de la violencia puede deberse a factores organizacionales y de falta de capacitación de los mandos medios en habilidades directivas como “negociación de conflictos” o “desarrollo de empresa saludable”. A continuación se enlistan los Factores Psicosociales Negativos que encontraron asociación con las tres modalidades de violencia psicológica en el trabajo, es decir, la presencia de ella, la intensidad y el Mobbing.

FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS CON ASOCIACION A MOBBING

No.	Item
1.9	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar.
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado).
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado.
5.5	El estatus como profesor o académico no corresponde a sus expectativas.
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo.
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.
6.5	Los sistemas de control del personal académico son incorrectos.
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro.

Conclusiones.

- Los Factores Psicosociales Negativos a los que está expuesto el Docente son numerosos, algunos resultan ser propios de su actividad, pero otros están más relacionados con cuestiones organizacionales y de liderazgo.
- Si bien algunos daños a la salud mental como el Burnout, resultaron ser más bajos que lo encontrado en estudios en poblaciones similares, debe recordarse que sigue siendo numerosa la población afectada y es importante facilitar su atención y la disminución de Factores de Riesgo.
- La Violencia Psicológica en el Trabajo parece ser una práctica común en la organización, la más frecuente es la de tipo descendente (un superior jerárquico sobre su subordinado), por lo que se puede anticipar que se trata, en gran medida, de un problema de capacidades para el liderazgo y el manejo del conflicto.

- Es de resaltar la iniciativa Institucional de promover investigación sobre las condiciones psicosociales en su propio personal docente, los resultados aquí presentados son información relevante para la toma de decisiones, ya que es natural que una vez que se cuenta con la información se adquiere la responsabilidad moral de actuar hacia el mejoramiento de las condiciones encontradas.