

Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios

Flor Margarita Reyes Molina, Tamara Hernández Lira y Diana del Consuelo Caldera González (Asesora)¹
¹Universidad de Guanajuato

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones de trabajo que pueden afectar a los colaboradores de cualquier organización, por lo cual su estudio se vuelve cada vez más apremiante en el actual contexto de la Pandemia del Covid-19, donde el trabajo se ha transformado drásticamente. El objetivo de este trabajo fue realizar un primer diagnóstico de los factores de riesgos psicosocial que existen en una de las entidades académicas de la Universidad de Guanajuato con base en la NOM 035. La metodología fue de tipo cuantitativa, con enfoque no experimental aunado a un alcance descriptivo. La muestra que se utilizó fue no probabilística y dirigida a trabajadoras y trabajadores académicos de una entidad de la Universidad de Guanajuato.

En los resultados se encontró que dentro de los factores del entorno y puesto del trabajo que actualmente agobian a las y los trabajadores académicos se encuentran las cargas de trabajo; la jornada, el ritmo y los horarios de trabajo.

Más de la mitad de las y los encuestados (55.5%) considera que el trabajo les exige atender varios asuntos al mismo tiempo; 43.2% estima que a raíz de la pandemia las exigencias laborales han sido mayores; y a pesar de que la mayoría de la población encuestada decide el ritmo y pausas en su trabajo, el 30.8% afirma que su trabajo le exige laborar en días de descanso o fines de semana.

Estos resultados dan pie a identificar potenciales riesgos de trabajo que pueden afectar a los trabajadores, situaciones como estrés o algunos trastornos bio-psico-sociales, los cuales deben ser tratados para no generar efectos nocivos en la persona ni en su desempeño laboral.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial; trabajadores universitarios; covid-19; home office.

Introducción

La concepción de una relación entre enfermedad, riesgo y el trabajo se remonta a la edad antigua, donde el ser humano dentro de sus actividades cotidianas se encontraba expuesto a innumerables factores de riesgo que afectaban tanto su integridad física como mental, por lo que históricamente el trabajo ha sido considerado como un riesgo para la salud y desde ese entonces ha existido interés por estudiar la relación entre las condiciones laborales en las que se desempeñan las personas y su efecto en términos de salud.

Si bien, anteriormente no se manejaba de una forma tan metodológica y formal como ahora, más bien era por medio del instinto y con base a su experiencia que se seleccionaban las medidas de cuidado a implementar.

Fue a raíz de la industrialización, crecimiento poblacional y el número potencial en casos de accidentes y enfermedades laborales, se presentó la necesidad urgente de asegurar que las y los trabajadores se desarrollen dentro de un entorno laboral saludable (favorable).

Es importante destacar que, dentro de las medidas de prevención que fueron declaradas por la Organización Mundial de la Salud y que eran el único camino por seguir para asegurar la continuidad de la formación de millones de estudiantes alrededor del mundo y la alternativa para que los docentes no renunciaran a sus labores, fue la digitalización de las aulas y la educación a distancia lo cual “han aumentado

los temores sobre los efectos negativos de las nuevas tecnologías en el futuro del trabajo [...]” (ONU, 2020, p. 3) lo cual ha terminado por dilatar las brechas de desigualdad ya existente.

El teletrabajo o *home office* fue el ajuste emergente que se tuvo que adoptar para la preservación de las actividades dentro de las instituciones educativas durante el contexto sanitario lo cual le ha exigido a las y los docentes su adaptación a singulares escenarios de trabajo (Ribjeiro *et al.*, 2021). Es por ello a partir de la implementación del *home office* derivado de la pandemia del COVID-19 ha cobrado aún mayor importancia el análisis y tratamiento de los factores de riesgo psicosocial que han surgido o fueron agravados por las condiciones laborales actuales en las personas que realizan su trabajo desde su hogar. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) afirma que quienes se encuentran trabajando desde sus hogares son más propensos a sufrir riesgos que estén inmersos dentro del entorno doméstico, ya que éste no cuenta con las normas mínimas establecidas de seguridad y salud en el trabajo en contraste con las que pueden existir en los centros de trabajo.

Las Universidades son espacios diversos en los cuales también existen factores de riesgo psicosocial que deben prevenirse, motivo por el que la presente investigación cobra importancia y tiene como objetivo realizar un diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial que existen en una de las entidades académicas de la Universidad de Guanajuato con base en la NOM 035, con lo cual se promueva entornos de trabajo saludables.

Referentes teóricos

Algunos profesionales de la higiene del trabajo han declarado que las condiciones laborales tienen una relación directa con la aparición de enfermedades profesionales específicas (Kalimo *et al.*, 1988).

Conforme a lo declarado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) “El trabajo es fundamental para la salud del ser humano hasta el punto de que la gente prefiere trabajar en malas condiciones que estar desempleada” (p. 6), por lo que resulta fundamental realizar una evaluación de las condiciones en las que las y los trabajadores se desarrollan.

Dentro de este ámbito, es que la Norma Oficial Mexicana 035 nace como estrategia para dar cumplimiento a uno de los principales objetivos de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social; la prevención de riesgos de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (STPS, 2016). Dicha Norma tiene como objetivo establecer 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.

Para comprender el concepto de factores de riesgo psicosocial, tomamos como base la definición de la OIT (2013) quien los define como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (p. 1).

La Norma Oficial Mexicana 035 también considera factores que contribuyen a la construcción de un entorno organizacional favorable como los que se enlistan a continuación:

- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización.
- La formación para la adecuada relación de las tareas recomendadas.
- La definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización.
- La participación proactiva y comunicación entre sus integrantes.
- La distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

El ambiente de trabajo que existe en el lugar en donde se desarrolla cada persona junto con las condiciones del lugar y las características de este, tienen un efecto físico o mental en cada individuo pudiendo afectar el equilibrio de cada uno, lo cual influye en el desempeño; es decir que cada persona puede reaccionar de diferente manera frente a los factores de riesgo psicosocial que puedan presentarse; por lo que resulta una necesidad urgente, el hecho de analizar estos factores que han surgido o fueron agravados dentro de las

condiciones laborales actuales donde las personas se encuentran desempeñándose como resultado de la crisis sanitaria y más aún, en un escenario postpandemia.

En el ámbito educativo Kaewanuchit *et al.* (2015) estudiaron en Tailandia las causas del estrés ocupacional entre 2000 trabajadores académicos de universidades públicas, hallando una relación significativa entre estrés laboral, el trabajo, las condiciones de trabajo, el apoyo social, la antigüedad laboral y los factores ambientales en el lugar de trabajo.

Por su parte Bustamante (2016), realizó un estudio en la facultad de ingeniería de una universidad pública venezolana en el Estado Carabobo, específicamente en la escuela de bioanálisis. En donde analizó el Síndrome de Burnout en docentes llegando a la conclusión de que los docentes no contaban con condiciones adecuadas de infraestructura para desarrollar sus actividades, es decir que las condiciones fueron deficientes. Esta condición se vuelve muy importante dado que en el trabajador puede crear desinterés, falta de concentración, apatía, disminución de la actividad, etc.

Tomamos como referencia estos dos estudios que anteriormente se mencionaron, pues muestran los factores que afectan a los trabajadores universitarios que son el contenido y el contexto del trabajo, es decir, se relacionan el uno con el otro, desde el ambiente y el tipo de trabajo que se le asigna al individuo, las actividades y el horario que debe cubrir; hasta la parte de la infraestructura y las condiciones de seguridad e higiene.

Si a esto le agregamos que conforme va aumentando la matrícula de estudiantes en el sector educativo, generalmente a los docentes se le asignan más alumnos a su cargo por grupo o más grupos, lo cual se vuelve un factor que puede dañar al docente, puesto que se vería reflejado como una sobrecarga de trabajo, lo cual afectaría su bienestar y su desempeño.

Sin duda en la actualidad resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar el desempeño de una organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva tiene repercusiones sobre la institución educativa, provocando: ausentismo, rotación, disminución de la productividad, disminución de la calidad, etc. (Chávez, 2016).

Metodología

La metodología fue de tipo cuantitativa, con enfoque no experimental aunado a un alcance descriptivo. La muestra que se utilizó fue no probabilística y dirigida a trabajadoras y trabajadores académicos de una entidad de la Universidad de Guanajuato. El instrumento diseñado y seleccionado para la recolección de datos fue una encuesta online con escala tipo Likert, dadas las actuales circunstancias y como estrategia para alcanzar una mayor difusión, se realizó a través de la plataforma Microsoft Forms.

La encuesta se conformó por 88 reactivos y se dividió en 2 partes; la primera busca conocer las características generales, sociodemográficas y laborales de la muestra encuestada; la segunda estuvo integrada por 66 reactivos con base a tres dimensiones principales: Factores del entorno y del puesto de trabajo; Factores organizacionales; y Factores externos; además de veinticinco subdimensiones entre las que destacan: contenido y significado del trabajo; cargas de trabajo; claridad en las funciones; liderazgo; violencia laboral; promoción de la salud y prevención; situación económica y social; ubicación residencial; sitio de trabajo; covid-19; etc.

Resultados

En los resultados existió mayor participación del sexo masculino con un 66.6%, el rango de edad de las y los participantes fue amplio aun cuando hubo una mayor tendencia de participación de las personas de 41-50 años, seguidas de las de 51 y 60 años. Respecto al lugar de origen, el 95% de las respuestas registradas fueron de personas originarias de México, aunque se tuvo presencia de personas extranjeras.

En la **tabla 1** podemos observar la categorización de los principales factores de riesgo psicosocial que aquejan a las y los trabajadores de una entidad académica de la Universidad de Guanajuato.

Tabla 1. Categorización FRP

Dimensión	Subdimensión	Descripción
Factores del entorno y puesto de trabajo	Cargas de trabajo	Las exigencias laborales han sido mayores. El trabajo les exige atender varios asuntos al mismo tiempo.
	Jornada, ritmo y horarios de trabajo	Su trabajo le exige laborar en días de descanso o fines de semana.
Factores organizacionales	Apoyo social y psicológico	Existe el sentimiento de aislamiento y desinterés por su trabajo además han sido víctimas situaciones de desgaste emocional relevante
	Equilibrio entre la vida laboral y personal	Se encuentran atendiendo simultáneamente asuntos de trabajo y personales.
Factores externos	Familia	Las responsabilidades familiares han impactado negativamente en su trabajo.
	COVID-19	El desempeño se ha visto mermado por el contexto sanitario actual.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Como se ha venido argumentando, es importante identificar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los trabajadores de cualquier organización para poder intervenir y lograr disminuir los impactos nocivos en la salud física y mental de las y los trabajadores,

En el contexto del Covid-19, el estudio de los factores de riesgo psicosocial es un tema que ha generado un mayor interés en las organizaciones, además de que desde hace un par de años entró en vigor la Norma Oficial Mexicana 035, la cual sin duda deberá actualizarse para considerar el impacto del *home office*, el cual cada vez se vuelve más normal en distintos centros laborales, incluidas las Universidades.

La identificación de los factores de riesgo psicosocial nos permite tener una visión más amplia sobre las diversas condiciones implicadas en el trabajo; su medición nos faculta para adoptar medidas de mejora para fortalecer el bienestar y la salud de las y los trabajadores además de que se pueden disminuir y/o controlar riesgos psicosociales. Recordemos que estos factores no solo afectan a las y los trabajadores, sino que también tienen impacto directo en las organizaciones (productividad, rotación de personal, ausentismo, motivación, satisfacción, etc.).

Tras haber realizado esta investigación vemos el innegable impacto que ha tenido el contexto laboral actual dentro de la salud física y mental en la vida de las y los académicos en la Universidad de Guanajuato y esto hace evidente, que uno de los principales factores de riesgo psicosocial detectado resulta ser la dificultad para ajustar y limitar el espacio y/o tiempo entre las actividades domésticas, familiares, personales y las derivadas del *home office*; además de la sobrecarga de trabajo, cuestión que deberá estudiarse más a profundidad para lograr el diseño de estrategias asertivas de intervención.

Referencias

- Alonso, M.B., Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología. *Papeles del psicólogo*, 22 (83), 1-44. <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=898>
- Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 1(9), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>
- Kaewanuchit C, Muntanes C, Isha N. (2015) A Causal Relationship of Occupational Stress among University Employees. *Iranian Journal of Public Health*, 44(7), 931-938.

- El-Batawi, M., Cooper, C. & Kalimo, R. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud [OPS].
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=F3CFEE4655505604C2BDAF3D8CA30B4A?sequence=1
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2016). *NOM 035 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación [DOF].
http://www.diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Organización Internacional del Trabajo [OIT].
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2020). *Informe sobre el mundo del trabajo y la COVID-19. Organización de las Naciones Unidas* [ONU]. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Género, salud y seguridad en el trabajo, 1-8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san-jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Ribeiro, B., Comin, F. & Dalri, R. (2021) *Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental*. *Revista index de enfermería* 29(3), 1-30. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008#B15