



Grupo Temático N° 10: Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo.

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio C. Neffa

Estudio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo emocional

Autor/es: Mariana Cecilia Arriagada

E – mails: mcarraig@mdp.edu.ar

Autor/es: Lucas Joan Pujol Cols

E – mails: lucaspujolcols@conicet.gov.ar

Pertenencia institucional: Facultad de Psicología, UNMDP

RESUMEN

El siguiente trabajo se encuentra enmarcado en el proyecto de investigación “Estudio de riesgos psicosociales en docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata y su relación con la Satisfacción Laboral” del grupo GIPSIL (Grupo de Investigación en psicología laboral) de la Fac. de Psicología de la UNMDP, dirigido por la Mg. Ana Isabel Redondo. El objetivo principal de este trabajo es presentar los resultados preliminares del estudio realizado.

Entendemos al trabajo emocional como aquella tarea que por su descripción operativa o del ambiente donde debe ser realizada, requiere de un proceso de regular tanto sentimientos como expresiones personales en pos de alcanzar objetivos organizacionales (Grandey, 2000, p.97). Se pueden identificar en los distintos trabajos diferentes niveles de este requerimiento de regulación. El marco general de esta investigación es el modelo de demandas y recursos laborales (DRL) bajo el paradigma de la salud ocupacional positiva. El modelo DRL (Bakker y Demerouti, 2007) fue desarrollado para estudiar la situación del empleado ante el balance de requerimientos del puesto y la organización ante los elementos con que contaba para responder a ellos y el efecto que ese balance o desbalance generaba. Así, el requerimiento de ajuste emocional que implique el trabajo, se constituye en una demanda laboral adicional. La exposición a grados elevados de factores de riesgo laboral psicosocial (demandas laborales) en ausencia de los recursos personales y organizacionales apropiados, tiende a generar en el sujeto respuestas de tipo fisiológico (e.g. reacciones neuroendocrinas), emocional (e.g. sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivo (e.g. restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones) y/o conductual (e.g. abuso de sustancias, violencia, asunción de riesgos innecesarios). Este trabajo estudia la exposición a riesgo psicosocial de los docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata a partir de la administración de un instrumento de elaboración propia que constituye una batería de mediciones a través del UWES (The Utrecht Work Engagement Scale, de Schaufeli & Bakker (2003) y de una versión reducida del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas 21, adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, 2000). Dicha batería se aplicó a una muestra de 161 docentes



universitarios

de

la

UNMDP.

1.-Introducción

El presente trabajo se encuentra elaborado en el marco del proyecto de investigación denominado “*Estudio de riesgos psicosociales en docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata y su relación con la Satisfacción Laboral*”, perteneciente al Grupo de Investigación en Psicología Laboral (GIPSIL) de la Facultad de Psicología de la UNMDP, dirigido por la Mg. Ana Isabel Redondo.

2.-El concepto de Salud y Bienestar Laboral bajo el paradigma de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP)

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) como paradigma de abordaje busca la generación y ampliación de modelos teóricos potentes que permitan considerar el papel de los recursos personales en la explicación del desarrollo del bienestar y malestar psicosocial. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH) se ocupa de la aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, así como de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Su objeto de estudio es potenciar la salud ocupacional desde múltiples perspectivas: desde el empleado como persona (qué piensa y cómo se siente), el clima social de trabajo (las relaciones sociales con los compañeros y jefes, el apoyo social, el estilo de liderazgo), y el ambiente que hay tanto dentro como fuera de la organización (evaluación de las demandas y recursos laborales, conciliación trabajo-familia, desempleo) (Salanova, Cifre, Martínez & Llorens, 2007). Se busca potenciar el concepto de salud integral. Esto es, se basa en un concepto más positivo de salud, tal y como se propone desde la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948, p.100): “Un estado de bienestar total que incluye un bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastornos”.

3.- Los factores psicosociales del trabajo

Desde una perspectiva de gestión organizacional todo abordaje de estos factores debe estar orientado a la prevención y para esto es necesario identificar y localizar los riesgos psicosociales para el diseño e implementación de medidas preventivas.

Según el ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona, España) (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno & Molinero, 2014) en prevención de riesgos laborales, denominamos *factores psicosociales* a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo:

- Fisiológico (reacciones neuroendocrinas),

- Emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.),
- Cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.)
- Conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.)

que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. La forma en que se desarrollan, está relacionada con recursos personales tales como la autoestima y la autoeficacia. La actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar (Siegrist & Marmot, 2004).

Se puede estudiar la prevención de riesgos laborales desde 3 dimensiones (Moncada et *alt*, 2014):

- **Exposición:** lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos
- **Origen:** sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones
- **Efecto:** enfermedad o trastorno de salud que se pretende y debe evitar

Como se observa en la figura 1 entendemos que (Moncada et *alt*, 2014):

- los *factores psicosociales*: representan la *exposición*,
- la *organización del trabajo* el *origen*,
- y el *estrés* el precursor o antecesor del *efecto a prevenir*.



Fig. 1 Organización del trabajo, Factores Psicosociales y Salud (Moncada, Llorens & Andrés, 2014)

Como se observa en la figura 1, en términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el origen de ésta (o sea: sobre lo que habrá que



actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar.

Existen evidencias científicas suficientes que identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

1) *el exceso de exigencias psicológicas del trabajo*: por ejemplo, hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida (R. Karasek, 1979; J. Johnson & Hall. E., 1988; J. Siegrist, 1996);

2) *la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo*: por ejemplo, no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, no se puede decidir cuándo se hace un descanso (R. Karasek, 1979. Johnson & Hall. E., 1988);

3) *la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo*: hay que trabajar aislado/a, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo (R. Karasek, 1977; Johnson & Hall. E., 1988); y

4) *las escasas compensaciones del trabajo*: por ejemplo, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto, inexistencia de reconocimiento en el trabajo, bajo salario.

El ISTAS ha clasificado las dimensiones psicosociales del trabajo y, aunque todas constituyen una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo

Las dimensiones se presentan integradas en grandes grupos (Moncada et al, 2014):

1. Exigencias psicológicas;
2. conflicto trabajo-familia;
3. control sobre el trabajo;
4. apoyo social y calidad de liderazgo;
5. compensaciones
6. y capital social,



4.-Los FPST bajo el modelo DRL

Durante las últimas cinco décadas, la cuestión sobre qué causa estrés en el trabajo y qué motiva a la gente ha recibido mucha atención por parte de los investigadores (Bakker y Demerouti, 2013). El modelo DRL (Demandas-Recursos laborales) (Bakker y Demerouti, 2007) fue desarrollado para estudiar la situación del empleado ante el balance dado por los requerimientos del puesto y la organización y los elementos con que cuenta para responder a ellos, así como también el efecto que ese balance o desbalance genera.

La teoría de Demandas y Recursos laborales (DRL), supone una extensión del modelo de Demandas y Recursos laborales, y a su vez se inspira en las teorías del diseño del trabajo y del estrés laboral. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Aunque no sean necesariamente negativas pueden suponer un obstáculo cuando requieren un esfuerzo elevado y la persona no se encuentra suficientemente recuperada (Meijman & Mulder, 1998). Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden: A) reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados, B) ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo y C) estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007).

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 de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo (Escribá & Cárdenas, 2000). La relación entre la organización del trabajo y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de procesos psicológicos conocidos popularmente como estrés e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. (Moncada, Llorens & Kristensen, 2002)

Bajo el esquema del Modelo DRL, los factores psicosociales podrían actuar como demandas (en caso de convertirse en potenciadores de las demandas) o como recursos (en caso de convertirse en amortiguadores de otras demandas). Las consecuencias perjudiciales sobre el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en la que se dan unas condiciones psicosociales desfavorables son el estrés, la insatisfacción laboral, problemas de relación o desmotivación laboral. Respecto al desarrollo



del trabajo puede observarse absentismo, aumento de la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc (Grau, 2005)

5.- El engagement con el trabajo

(Work Engagement) que representa “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002a, p. 74) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores.

Posibles impactos positivos del engagement en el trabajo están relacionados con actitudes positivas concernientes a la organización, como satisfacción en el trabajo, comprometimiento organizacional y baja rotación (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli & Bakker, siendo impreso; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003), y también a comportamientos organizacionales positivos, como iniciativa personal y motivación hacia el aprendizaje (Sonnentag, 2003), trabajar horas extras (Salanova, Agut & Peiró, 2003), y comportamiento proactivo (Salanova et al., 2003). Sin embargo, hay algunos indicadores de que el engagement es relacionado positivamente a la salud, o sea, bajos niveles de depresión y estrés (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003) y quejas psicósomáticas (Demerouti et al., 2001). Finalmente parece que el engagement en el trabajo está relacionado positivamente a performance en el trabajo.

6.-Algunas particularidades de la Profesión Académica como empleo

Desde el punto de vista de la gestión estratégica se señala que la universidad es una organización compleja, es un conjunto de personas que comparten una filosofía y visión acerca de los propósitos institucionales y procuran lograr un conjunto articulado de objetivos, para lo cual adoptan una determinada estructura a fin de dividir las tareas y lograr su integración por medio de nuevas formas de coordinación que evidentemente forman parte de un sistema. La complejidad es un enfoque que, según Etkin considera a la organización como un espacio donde coexisten fuerzas contrapuestas tales como el orden y desorden, la razón y sinrazón, las armonías y disonancias, entre otras (Etkin, 2006). El académico es un “actor social e institucional específico, pues la experiencia no parece contener de manera adecuada, con las peculiaridades de un oficio con ethos diversificados de manera aguda” (Gil Antón, 2000, p.113). Clark, mencionado por Chiroleu (2002), caracteriza a la profesión académica como “rara” pues la diversidad de disciplinas que la integran la dotan de una heterogeneidad poco compatible con la construcción de lógicas más o menos cerradas y normas comunes.

Existen diferentes realidades respecto de la profesión académica en los distintos contextos mundiales. Por ejemplo, como menciona Fanelli, en países centrales de habla inglesa que abrevan de la misma



cultura académica, se entiende que los profesores universitarios constituyen la matriz de la cual surgen todas las otras profesiones, la profesión de las profesiones. Esto sumado al hecho que las características del trabajo cambian, ya que en dichos casos los académicos cuentan con una oficina y cumplen funciones adicionales al dictado de clase, con dedicaciones exclusivas. “En nuestras universidades (argentinas), ha predominado la figura del profesor con baja dedicación horaria en la actividad de enseñanza y cuya ocupación principal (su verdadera profesión) es el ejercicio de su profesión liberal.” (García de Fanelli, 2008, p.3). En los últimos años pareciera que se ha invertido la situación que caracterizaba a la universidad tradicional, en la cual las prácticas académicas complementaban y legitimaban carreras profesionales desarrolladas en el propio mercado ocupacional. La docencia universitaria se constituye así, en una categoría residual, formada por graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquellas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo.

Así es que surge un nuevo tipo de profesional que no necesariamente "vive para la cultura o el conocimiento", sino que "vive de la cultura" (Brunner, 1987, p.20).

7.-El trabajo docente universitario como trabajo emocional

Definido como es el proceso de regular tanto sentimientos como expresiones personales en pos de alcanzar objetivos organizacionales (Grandey, 2000, p.97), está demostrado a través de numerosos estudios que puede tener consecuencias tanto positivas como negativas para las organizaciones y sus empleados. Es por eso que es tan importante para ellas reconocer a sus trabajadores la contribución emocional que realizan a través del desarrollo de su trabajo. Este término fue desarrollado por Hochschild en 1983 para referirse al desempeño de varias formas de emociones laborales en el contexto de empleo remunerado

Las organizaciones buscan controlar y manejar las emociones y sus manifestaciones a través de medios formales e informales, muchas veces reprimiéndolas (Mann, 1997). Esto se intensifica en el trabajo relacionado con la prestación de servicios donde es requerido que los empleados mantengan una cierta conducta emocional aún cuando estén interiormente en conflicto. Cuando dicho conflicto es consecuencia de la represión de emociones o simulación de otras emociones distintas a las que verdaderamente sienten, ese esfuerzo se denomina “demanda emocional”.

En el servicio educativo el trabajo emocional tiene varios niveles de trabajo emocional ya que pueden existir distinto tipo de demandas dependiendo de la tarea específica. Por ejemplo, la tarea docente tiene un alto nivel de demanda emocional ya que no solamente está en contacto directo con el usuario del servicio sino que está casi la totalidad del tiempo en dicho contacto. La presencia de



obstáculos y altas demandas en el trabajo junto con la falta de facilitadores y recursos para afrontarlos tiene como consecuencia la aparición del malestar docente. De hecho, la presencia de obstáculos tiene efectos directos sobre el bienestar docente, produciéndose altos niveles de ansiedad y depresión (García & Llorens, 2003). Por otro lado, la presencia de altas demandas produce un incremento del burnout a corto plazo, que influye a su vez en un incremento de la ansiedad docente (Llorens, Cifre, Salanova, & Martínez, 2003) Respecto de las demandas percibidas en un estudio con docentes de escuelas secundarias en España, se obtuvo la siguiente información: las fuentes de estrés que los profesores consideran más importantes son, por orden de importancia: (Salanova et al., 2003):

1. La cantidad de trabajo que les "sobrepasa" ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas,
2. La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres, sociedad... en relaciones que son conflictivas),
3. Ambigüedad de rol o grado en el que el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general,
4. Conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales,
5. Falta de apoyo social por parte de compañeros, centro, etc.
6. Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo,
7. Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos,
8. Obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones.

METODOLOGÍA

1.-Técnicas de investigación utilizadas.

Instrumentos

- Para la evaluación del nivel de *engagement* se utilizará el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Este instrumento evalúa Vigor, Dedicación y Absorción como componentes del *Engagement*. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006) desarrollan este test y lo presentan en varios idiomas; entre ellos Español, bajo el nombre de “Encuesta de Bienestar y Trabajo”.
- Para el estudio de las demandas laborales se utilizará la adaptación de la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ al idioma español (ISTAS-21). El CoPsoQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales desarrollado por el



Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Dinamarca en el año 2000. Esta versión corta consta de 38 ítems y una escala likert de cinco opciones (Siempre, Muchas veces, Algunas veces, Sólo alguna vez, Nunca), que evalúan seis grupos de factores de riesgo para la salud en el trabajo, de naturaleza psicosocial: exigencias psicológicas; doble presencia; control sobre el trabajo; apoyo social y la calidad de liderazgo; estima; inseguridad sobre el futuro (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004)

Muestra

- Los cuestionarios fueron administrados a una muestra aleatoria compuesta por docentes de las diferentes unidades académicas que componen la Universidad Nacional de Mar del Plata, estratificada de acuerdo al: (a) jerarquía del cargo, (b) la dedicación y (c) antigüedad en la docencia.

La composición real de la muestra es la siguiente

Unidad académica donde se desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Arquitectura	7	4%
Cs. Agrarias	5	3%
Cs. Económicas	87	54%
Cs. Exactas	3	2%
Cs. de la Salud	6	4%
Derecho	2	1%
Humanidades	25	16%
Ingeniería	3	2%
Psicología	18	11%
Más de una unidad académica	5	3%
Total	161	100%

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	115	71%
Masculino	46	29%
Total	161	100%

Edad (en años)

Media	42,25
Desviación estándar	10,82
Mínimo	23,00
Máximo	65,00

Área principal de ejercicio profesional

Área principal de ejercicio profesional	Frecuencia	Porcentaje
Docencia	57	35%
Extensión-Transferencia	1	1%



Gestión universitaria	13	8%
Investigación	55	34%
Profesional Autónomo o en relación de dependencia	35	22%
Total	161	100%

Jerarquía del cargo

Cargo docente actual	Frecuencia	Porcentaje
ATP	60	37%
Adjunto	35	22%
Asociado	3	2%
Becario	17	11%
JTP	35	22%
Titular	11	7%
Total	161	100%

Dedicación

Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Exclusiva	42	26%
Parcial	17	11%
Simple	102	63%
Total	161	100%

Antigüedad docente (en años)

Media	16,16
Desviación estándar	9,94
Mínimo	1,00
Máximo	40,00

RESULTADOS PRELIMINARES***1.-Exposición a riesgos psicosociales en el trabajo***

De la medición de los riesgos psicosociales del trabajo, si bien los resultados finales aún se encuentran en procesamiento en su etapa de estudio complejo de variables combinadas, se presentan a continuación los resultados básicos obtenidos.

Factor 1: Exigencias psicológicas

Grado de exposición	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (situación favorable)	16	10%
Medio (situación intermedia)	68	42%
Alto (situación desfavorable)	77	48%
Total	161	100%



A través de estos resultados donde el 48% de la muestra marca un grado de exposición a exigencias psicológicas altas se puede ver una percepción por parte de los docentes universitarios marcada por una experiencia de vulnerabilidad.

Factor 2: Control sobre el trabajo

Grado de exposición	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (situación favorable)	135	84%
Medio (situación intermedia)	20	12%
Alto (situación desfavorable)	6	4%
Total	161	100%

Los resultados muestran una percepción de los individuos de bajo grado de exposición, por lo cual este factor en la muestra estudiada no constituiría a la fecha un riesgo psicosocial del trabajo.

Factor 3: Inseguridad sobre el futuro

Grado de exposición	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (situación favorable)	75	47%
Medio (situación intermedia)	64	40%
Alto (situación desfavorable)	22	14%
Total	161	100%

En el ámbito universitario docente de la UNMDP se encuentra vigente una OCS 690/93 (ordenanza de Consejo Superior) que establece la modalidad de contratación denominada “carrera docente”, por la cual los docentes regulares concursados entran en un régimen de estabilidad laboral. En el 2005 se introdujo la reforma a dicha norma (OCS 493/05) que estableció el régimen de Reválidas docentes, proceso por el cual los docentes deben realizar un coloquio frente a un jurado evaluador de su desempeño y desarrollo de carrera por el período evaluado. Sin embargo esta reválida no pone en riesgo la continuidad en el cargo, excepto se obtenga un dictamen no satisfactorio de la misma y que no sea subsanado en el plazo de 1 año. Hasta la Reforma del Estatuto de la UNMDP que tuvo lugar a través de la RAU 001/2013 (Resolución de Asamblea Universitaria), existía la figura de docente “interino”, la cual designaba al docente en el cargo por un año, pudiendo ser renovable indefinidamente. Esto ocasionó numerosas situaciones de irregularidad laboral para docentes a los cuales se les renovó su cargo interino por muchos años pero sin ser regularizados, por lo que no entraban en la denominada carrera docente. Con la modificación del estatuto de la universidad se eliminó esta modalidad de contratación. Para los docentes que ya tenían esta situación al momento, se diseñaron diferentes procesos de regularización por concursos dispuestos por cada unidad académica en particular. Dado el fin de esta situación de inestabilidad laboral, no es de extrañar que la percepción de los docentes en este factor sea como se puede ver predominantemente baja con un 47%.

**Factor 4: Apoyo social y calidad del liderazgo**

Grado de exposición	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (situación favorable)	53	33%
Medio (situación intermedia)	63	39%
Alto (situación desfavorable)	45	28%
Total	161	100%

Al analizar los resultados de este factor, podemos ver la diversidad de valores obtenidos, siendo muy difícil realizar un diagnóstico.

Factor 5: Doble presencia

Grado de exposición	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (situación favorable)	4	2%
Medio (situación intermedia)	32	20%
Alto (situación desfavorable)	125	78%
Total	161	100%

Este factor refiere a las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con otras actividades, generalmente familiares. Sin embargo en el ámbito académico gran parte de los docentes tienen otras actividades profesionales además de la académica, en el ejercicio independiente de su profesión o como empleados. Muchas veces esta “exigencia simultánea de presencia” se da entre dos ámbitos laborales distintos: la universidad y el otro trabajo y no necesariamente con la familia. De todas formas este debería ser un factor a profundizar respecto de su composición cualitativa para poder describirlo de una manera más precisa.

Factor 6: Estima

Grado de exposición	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (situación favorable)	46	29%
Medio (situación intermedia)	60	37%
Alto (situación desfavorable)	55	34%
Total	161	100%

Bajo la denominación Estima se consideran el respeto, el reconocimiento, y el trato justo que obtiene el empleado a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. En este factor ocurre algo similar al factor Apoyo Social y calidad de Liderazgo, ya que es un componente mayormente relacionado con el desempeño operativo de la tarea que se encuentra enmarcado principalmente en las condiciones que se desarrollan dentro de cada cátedra, nuevamente vemos los valores ampliamente distribuidos en las categorías presentadas. Sería recomendable profundizar en los factores específicos a través de un estudio cualitativo.

El Engagement con el trabajo



Al estudiar la relación psicológica que las docentes desarrollan con su tarea se obtuvieron de manera preliminar los siguientes resultados:

Engagement	
Media	5,47
Desviación estándar	0,93
Mínimo	2,78
Máximo	7,00

Siendo la valuación máxima de la escala de engagement con el trabajo de 7 puntos, una media de 5,47 implica un nivel de engagement con el trabajo promedio alto, lo que refleja que la relación que mantienen los docentes con su trabajo genera en ellos un estado mental positivo y de realización a través del mismo. Esto no es sólo positivo en sí mismo (como resultado de bienestar en relación a la tarea, su sentido y su desempeño) sino también porque el engagement funciona como recurso personal amortiguador de las demandas. Por lo tanto altos niveles de engagement se constituyen en protectores contra los riesgos psicosociales, aunque esto no asegura que sean suficientes para neutralizar dichos riesgos y evitar que se produzcan los daños. Esto dependerá de la magnitud de dichos riesgos y de la existencia de otros recursos personales y laborales para hacer frente a éstos.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos se pueden identificar algunos factores psicosociales con resultados claros. Ellos son: exigencia psicológica

Factores psicosociales que indican vulnerabilidad: exigencia psicológica y doble presencia

Respecto de la exigencia psicológica se registra que casi la mitad de la muestra percibe una exposición alta. Esto muestra una alta percepción por parte de los docentes de demandas para no involucrarse en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, como plantean Moncada, Llorens y Andrés “ especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas (2014, p.9). Sin embargo para corroborar esta posible explicación sería necesario conducir una investigación cualitativa específica.

En relación con el factor de doble presencia, también destacamos que en el ámbito académico gran parte de los docentes tienen otras actividades profesionales además de la académica, en el ejercicio independiente de su profesión o como empleados, generando posiblemente esta “exigencia simultánea de presencia” se da entre dos ámbitos laborales distintos: la universidad y el otro trabajo. Debería profundizarse el estudio de este factor respecto de su composición cualitativa para poder describirlo de



una manera más precisa, pero constituye un factor de riesgo ya que obtuvo el 78% de las respuestas con la calificación ALTO.

Factores psicosociales que no presentan niveles de riesgo: control sobre el trabajo e inseguridad sobre el futuro

En relación al control sobre el trabajo, los resultados muestran una percepción de los individuos de bajo grado de exposición; como se explicó respecto del cambio normativo a través del cual se están regularizando situaciones de inestabilidad laboral estructurales, no es de extrañar que la percepción de los docentes en este factor sea como se puede ver predominantemente baja con un 47%.

Ambos factores presentados resultados mayormente bajos, por lo que a la fecha de medición no representan riesgos expuestos.

Factores psicosociales que no pueden precisarse por la distribución atomizada de resultados: apoyo social y calidad de liderazgo y estima.

Como se propuso al presentar los resultados, estos dos factores mostraron valores ampliamente distribuidos entre las categorías no pudiendo identificar uno marcadamente predominante. Ambos factores están estrechamente determinados por las condiciones de desarrollo social del subgrupo “cátedra”, si bien podría haber una influencia en términos de análisis de la unidad académica, la participación en el desarrollo operativo de las tareas que involucra el trabajo docente universitario no es tan marcada. En este caso para una mayor profundización y búsqueda de posibles factores comunes entre cátedras sería recomendable realizar una investigación cualitativa.

Dado que respecto del engagement con el trabajo el resultado obtenido fue ALTO y que, como se indicara anteriormente, esto constituye un recurso personal que podría actuar como amortiguador de las demandas laborales generadas por este tipo de trabajo emocional. Sin embargo sería interesante también profundizar el estudio del rol que juega este constructo como mediador entre los individuos y dichas demandas.

BIBLIOGRAFÍA

- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model Of Work Engagement. Current Directions
Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). La teoría de las demandas y recursos laborales. Journal of Work and Organizational Psychology, 29, 107-115
Bakker, A. B. Y Demerouti, E. (2013). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. Journal Of Managerial Psychology, 22, 309-328
Brunner, J. (1987). Universidad y Sociedad en América Latina, Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Azcapotzalco.
Chiroleu, A. (2002). Revista (Syn)Thesis, Vol 7, Centro de Ciencias Sociales de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, 2002, págs. 41 a 52.



- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. Y Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands Resources Model Of Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86, 499-512
- Escribá V. & Cárdenas M. "Estresores laborales y bienestar psicológico. Impacto en la enfermería hospitalaria". 23:506-11. *Revista ROL Enfermería*. 2000.
- Etkin, J. (2006): *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Ed. Granica, Buenos Aires.
- García de Fanelli, A. (2008). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires, Argentina.: CEDES (Centro de estudios de Estado y Sociedad).
- García, M. y Llorens, S. (2003). ¿Influyen los obstáculos laborales en el malestar docente? VIII Jornades de Foment de la Investigació en ciències Humanes i Socials. Universitat Jaume I. Castellón, mayo de 2003.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95-110.
- Johnson JV, Hall EM (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 1988; 78:1336-1342.
- Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Admins Sci Q* 1979; 24:285-308.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Llorens, S., Cifre, E., Salanova, M., & Martínez, I. (2003). Burnout in University Teachers: a gender differential study. 11th European Congress on Work and Organizational Psychology. Lisboa (Portugal), 14-17 mayo.
- Mann, S. (1997). Emotional labor in organizations. *Leadership and organization development journal*, 18, 4-12.
- Meijman, T. F. Y Mulder, G. (1998). Psychological Aspects Of Workload. En P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. De Wolff (Eds.), *Handbook Of Work And Organizational Psychology* (2nd Ed., Pp. 5-33). Hove, Uk: Erlbaum
- Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N y Molinero E: 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, 2014.
- OMS. (1948). Preamble to the constitution of the World Health Organization. *Official records of the World Health Organization*, nº2 (pág. 100). Ginebra: World Health Organization.
- Salanova, M., Agut, S., & Pieró, J.M. (2003). Linking organizational facilitators and work engagement to extrarole performance and customer loyalty : The mediating role of service climate. *Aguardando publicação*.
- Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I.M. & Llorens, S. (2007). Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales. *Metodología WONT para una organización saludable*. Bilbao: Lettera publicaciones.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2003). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Aguardando publicação*.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior (2003): A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *J Occup Psychol* 1996; 1: 27-41.
- Siegrist J, Marmot M. Health inequalities and the psychosocial environment –two sceintific challenges. *Soc Sci Med* 2004; 58:1463-73.