

Factores de riesgo psicosociales y estado de salud en el personal de una unidad educativa privada.

Psychosocial risk factors and health status among staff at a private educational institution.

Aniuska Alejandra Brandt Osorio¹ y Patricia Isabel Correia D'Lucas²

Resumen

Los factores de riesgo psicosociales afectan de manera negativa la salud y bienestar del trabajador, tanto su motivación, satisfacción y productividad. Por la importancia que tiene la salud para los individuos y en este caso para los trabajadores y trabajadoras, esta investigación tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosociales y el estado de salud en el personal de unidad educativa privada. El estudio se ubicó en el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo; el diseño fue no experimental, de corte transversal, el nivel fue el descriptivo y la modalidad de campo. La población estuvo conformada por 26 trabajadores y la muestra se consideró de tipo censal. La información se procesó a través del software del instrumento CoPsoQ-ISTAS21, versión media. Entre los resultados más relevantes correspondientes a las dimensiones de factores de riesgos psicosocial están: ritmo de trabajo con un 85,2 %, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un 55,6 %, el conflicto de rol con un 51,9 %, la previsibilidad e inseguridad sobre el empleo con un 44,4 %. Provocando este un probable efecto negativo sobre la salud mental, general, estrés y burnout.

Palabras clave: salud general, salud mental, estrés, Burnout.

Abstract

Psychosocial risk factors negatively affect workers' health and well-being, as well as their motivation, satisfaction, and productivity. In light of the significance of health for individuals and, in this case, for workers, the objective of this research was to analyze psychosocial risk factors and health status among a private educational institution staff. The study was conducted within the positivist paradigm, using a quantitative approach. The design was non-experimental, cross-sectional, descriptive, and field-based. The population consisted of 26 workers, and the sample was deemed to be census-based. The data was processed using the medium version of the CoPsoQ-ISTAS21 instrument software. The most relevant results corresponding to psychosocial risk factors include work pace (85.2%), insecurity about working conditions (55.6%), role conflict (51.9%), and predictability and insecurity about employment (44.4%). This is likely to have a negative effect on mental health, general well-being, stress, and burnout.

Keywords: general health, mental health, stress, burnout.

Fecha de recepción: 21-04-2025

Fecha de aceptación: 30-05-2025

¹Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Maracay, Venezuela. E-mail: anitabrandt87@gmail.com

²Profesora. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Maracay, Venezuela. E-mail: correiapatricia86@gmail.com

Introducción

Desde el principio del mundo el hombre se ha encontrado con un ambiente que de acuerdo a sus necesidades ha tenido que transformar para satisfacerlas o bien crear condiciones que le permitieran mejor su calidad de vida; hasta este momento eso no se ha detenido sino que el proceso avanza vertiginosamente, este fenómeno se ha denominado trabajo, que en sus inicios no requería ser remunerado pero las necesidades del hombre y su historia evolutiva ha llevado a que este genere un pago, remuneración o retribución.

El ambiente laboral o ambiente organizacional, es bastante importante en las organizaciones que buscan la competitividad mediante la productividad de sus empleados (Cuchuirumi et al. 2021). Ese ambiente se relaciona con el desempeño y participación laboral, el estilo de liderazgo, el compromiso laboral, la motivación, la cultura de calidad, el manejo de conflictos, la productividad, la satisfacción laboral, la motivación, la autoeficacia, la calidad de vida, y la fluctuación laboral y de la misma manera con la salud ocupacional (Beltrán Zúñiga, C.A. 2021).

Tomando en cuenta la evolución del hombre, se necesita definir lo que para esta investigación es el trabajo y sus tipos, es toda actividad sea física o intelectual que se realiza con el fin de recibir una remuneración económica por la labor ejecutada durante un tiempo, área o espacio determinado. Es bien sabido que todo proceso de trabajo puede originar factores de riesgo perjudiciales para la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, entre los factores de riesgo se encuentran: físicos, químicos, biológicos, psicosociales, meteorológicos, disergonómicos y mecánicos.

Al tratar el ambiente laboral, es importante abordar los factores de riesgos psicosociales, sobre lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT 1986) considera que:

Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización;

por una parte, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 3).

Entre las condiciones que pueden constituir factores de riesgo psicosociales se encuentran: un contenido de trabajo extenso o inapropiado, carga laboral no correspondida, ritmo de trabajo y su mala relación cantidad-distribución, tiempo de trabajo prolongado en horarios irregulares, participación nula, autonomía cero en toma de decisiones, desempeño del rol y falta de claridad en las tareas a realizar, desarrollo profesional limitado, relaciones interpersonales inseguras, apoyo social y equipo de trabajo cuestionables. Cuando estas condiciones de trabajo se implementan de manera inadecuada o deficiente, se convierten entonces en factores de riesgo psicosocial, y tendrán el potencial de afectar negativamente la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, su salud física, cognitiva, emocional y/o social.

En este sentido, el manejo de los factores psicosociales dentro de una organización va a determinar la fluidez y las buenas relaciones entre el personal y sus quehaceres dentro de su área laboral, en caso contrario existe la posibilidad de que éstos se conviertan en un riesgo para la salud del trabajador. Al respecto Moreno y Báez (2010) afirman que “los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud”. (p. 18).

Por su parte, la OIT (2013), define los factores de riesgo psicosocial 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).

En otro orden de ideas, los riesgos psicosociales cuando están asociados a los factores laborales, se denominan riesgos psicosociales laborales que se definen como: un acto, acontecimiento, situación o circunstancia resultante de la forma en que se organiza el trabajo, que además tiene alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y cuyos efectos son significativos; estas situaciones incluyen todas aquellas que pueden afectar a la salud mental del trabajador y trabajadora y por ende su salud física.

Feldman y Blanco (2012) centraron su investigación en Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela, afirmaron que este estudio estaba en una etapa incipiente, dado que la mayor parte de los trabajos abordan los efectos de estos factores y no los factores psicosociales en sí.

Finalmente, de acuerdo a las definiciones descritas y aunado a la situación país, la cual se ha visto afectada en su economía principalmente, repercutiendo en sectores como: salud, servicios, alimentación, vivienda y educación; tomando en cuenta también la falta de investigaciones cuyo objeto de estudio sean los factores psicosociales laborales, es decir, conocer e intervenir sobre las causas y no sólo sobre los efectos de éstos en la salud de las trabajadoras y trabajadores, surge entonces la necesidad de analizar los factores de riesgos psicosociales y el estado de salud, en una unidad educativa privada, estudio realizado por solicitud de la directiva de la institución.

Materiales y métodos

Esta investigación se ubicó en el paradigma positivista, de campo, no experimental, de tipo descriptiva. La población estuvo constituida por 26 trabajadores de dicha institución y por ser una población pequeña todo el personal participó en la investigación, en tal sentido la muestra fue de tipo censal. Antes de aplicar el cuestionario, se realizó un conversatorio para la sensibilización y conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial, además una reunión con la población objeto de estudio para explicar en qué consistía

dicho estudio y obtener el consentimiento por escrito para participar en esta investigación.

El instrumento utilizado fue el ISTAS21, versión 2, versión media, el cual es una herramienta autoaplicable, diseñada para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, adaptada al español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), está concebido para evaluar empresas, en cualquier actividad económica y puede ser utilizado para todos los puestos de trabajo en una misma organización, ya sea de dependencia pública o privada.

Esta versión es utilizada por corporaciones de 25 o más personas trabajadoras. Este consta de 109 preguntas estructuradas en 3 partes: datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar (25 preguntas), exposiciones psicosociales (69 preguntas), datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas). Para efecto de este estudio se adaptaron y configuraron los ítems que más se acercaban a la realidad objeto de estudio. (CoPsoQ-istas21 versión 2.) (Moncada et al., 2014, p.50).

La información se procesó por medio del software ISTAS21 donde se debió configurar el cuestionario para la creación de la base de datos. Para la organización, clasificación y resumen de los datos, se utilizó el programa Office Excel 2016. Para el análisis de los datos se utilizó: la estadística descriptiva.

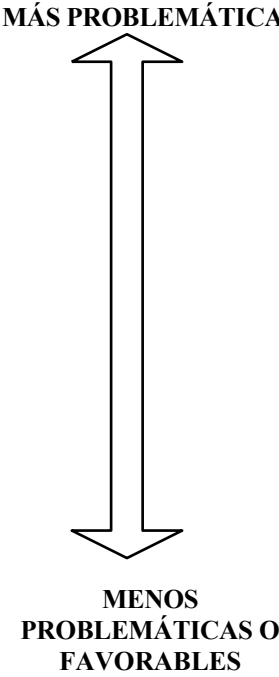
Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar en la tabla 1, que entre las dimensiones más desfavorables para la salud del personal están: ritmo de trabajo con 85,2 % siendo este el mayor porcentaje, le sigue inseguridad sobre las condiciones de trabajo con 55,6 %, conflicto de rol con 51,9 % y previsibilidad e inseguridad sobre el empleo con un 44,4 % cada una. Esto indica que más de la mitad de la muestra se encuentra en este nivel de exposición psicosocial y presenta algún tipo de malestar emocional referente a su estabilidad laboral, pues temen perder su trabajo y

debido a la situación económica, política y social les preocupa conseguir otro. De igual importancia en el nivel intermedio se encuentra las exigencias

emocionales con 38,5% y las exigencias cuantitativas con 44,4%.

Tabla 1. Factores de riesgos psicosociales de una unidad educativa privada.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	Ritmo de trabajo	85,20	11,10	3,70
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	55,60	18,50	25,90
	Conflicto de rol	51,90	25,90	22,20
	Previsibilidad	44,40	33,30	22,20
	Inseguridad sobre el empleo	44,40	14,80	40,70
	Exigencias emocionales	34,60	38,50	26,90
	Apoyo social de compañeros	25,90	33,30	40,70
	Calidad de liderazgo	23,10	23,10	53,80
	Claridad de rol	22,20	37	40,70
	Influencia	20,80	29,20	50
	Exigencias de esconder emociones	19,20	30,80	50
	Justicia	15,40	11,50	73,10
	Apoyo social de superiores	11,50	23,10	65,40
	Reconocimiento	11,50	7,70	80,80
	Exigencias cuantitativas	11,10	44,40	44,40
	Doble presencia	11,10	37	51,90
	Confianza vertical	11,10	11,10	77,80
	Sentimiento de grupo	3,80	23,10	73,10
	Posibilidades de desarrollo	0	7,70	92,30
	Sentido del trabajo	0	3,80	96,20

Fuente: Instrumento ISTAS21 aplicado (2025). **Rojo:** tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud.

Con respecto a las dimensiones más favorables se tienen: sentido del trabajo 96,2%, posibilidades de desarrollo 92,3%, reconocimiento con 80,8%, confianza vertical 77,8%, sentido de grupo y justicia 73,1%, calidad de liderazgo 53,8%. Se puede inferir que hay un alto sentido por el trabajo y la responsabilidad de cumplir con el mismo, también que existe empatía y unión al igual que confianza vertical (en este caso el jefe inmediato que puede ser un coordinador, supervisor, subdirector o director).

Finalmente, se encuentra la subcategoría correspondiente a la doble presencia, con una

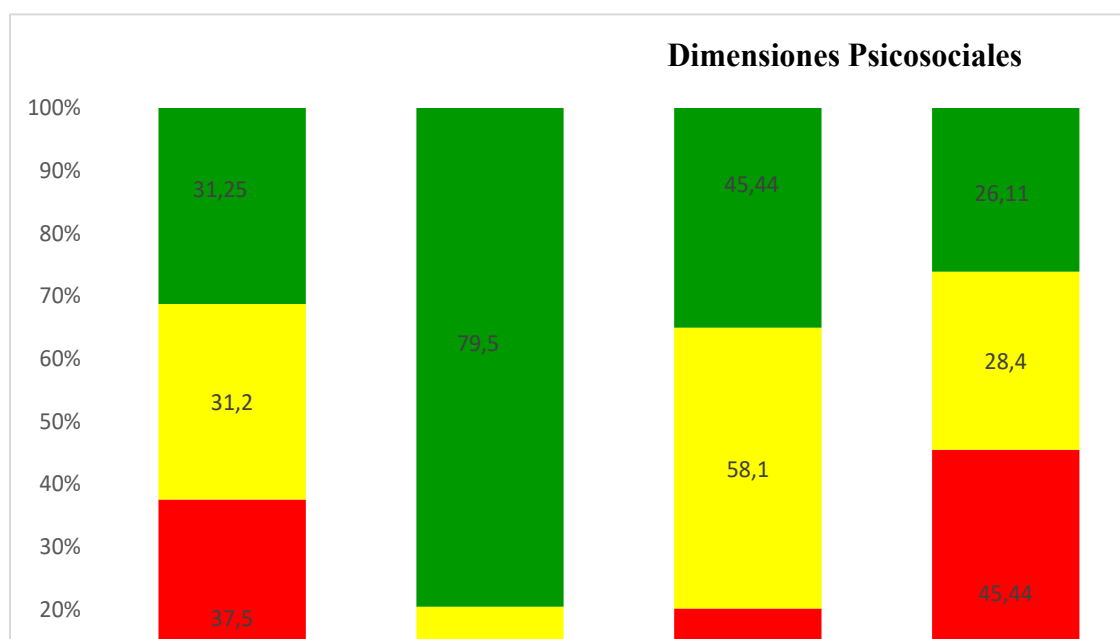
frecuencia 51,9%, influencia con 50% al igual que las exigencias de esconder emociones. Ahora bien, el personal de una unidad educativa privada que se encuentran en su jornada laboral, no están pensando en resolver asuntos familiares o domésticos, situación que hace más estable la relación hogar-trabajo. Tampoco se sienten presionados por reflejar o expresar sus emociones, condición que permite más estabilidad psicosocial y seguridad en su área laboral.

De acuerdo a los resultados, se puede apreciar, en el gráfico 1 que, en cuanto a las demandas psicosociales, el nivel más favorable

presenta el mayor porcentaje en la muestra seleccionada para esta investigación. En primer lugar, se encuentra conflicto trabajo - familia con 79,5% seguido por las compensaciones de trabajo con 75,45%, le sigue control sobre el trabajo con 45,44%, exigencias psicológicas con 31,25% apoyo social y liderazgo tiene una frecuencia de 26,11% y capital social con 26,9%. En el nivel intermedio se encuentra una incidencia de 58,1% correspondiente a control sobre el trabajo, le sigue 38,5% de capital social, el 31,2% pertenece a las exigencias psicológicas del trabajo; la dimensión

apoyo social y liderazgo con 28,4%. Un 13,5% lo representa conflicto trabajo – familia y compensaciones de trabajo con 11,3%. Finalmente, el nivel más desfavorable con la mayor incidencia lo representa el apoyo social y liderazgo con un 45,44%, seguido de las exigencias psicológicas del trabajo con un 37,5%, luego capital social con 34,6%, en el mismo orden están control sobre el trabajo con 26,11%, compensaciones sobre de trabajo con 13,25% y por último conflicto trabajo familia con 6,9%.

Gráfico 1. Factores de riesgos psicosociales en el personal de una unidad educativa privada.



Fuente: Instrumento ISTAS21 aplicado (2025)

De forma general, se tiene que entre todas las dimensiones 43,44% lo representa un nivel favorable, lo que indica menor riesgo para la salud. El nivel intermedio se encuentra representado con una frecuencia de 25,6% es un porcentaje que no representa riesgo, pero se debe considerar especial atención para que no se incline a un nivel desfavorable.

En este sentido, se puede mencionar que en general el nivel más favorable entre todas las dimensiones se encuentra representado por un 43,4 %, lo que constituye un poco menos de la mitad de

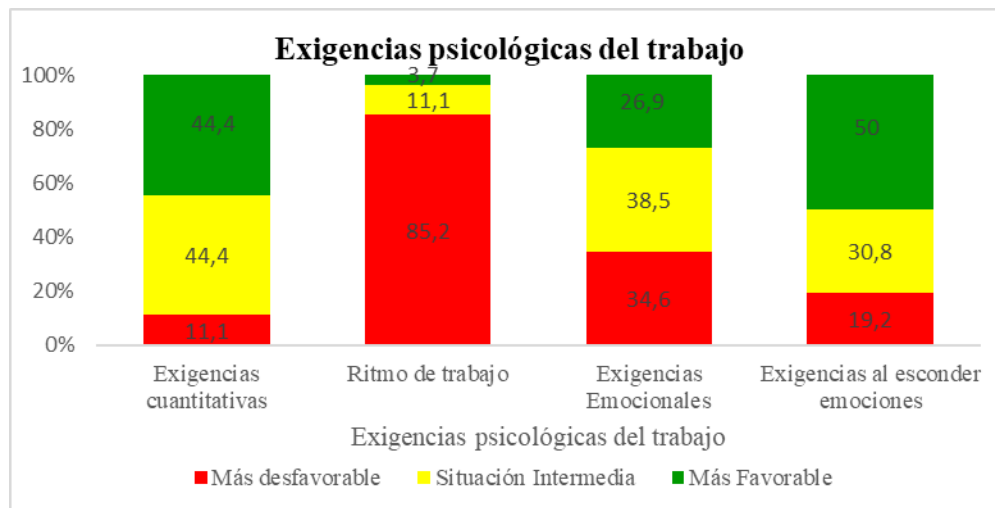
la población sin algún tipo de riesgo psicosocial. Por otro lado, está un nivel intermedio con 30 % sumado a 27,3% de un nivel desfavorable, teniendo como resultado un 57,3% sobrepasando más de la mitad de la muestra seleccionada, razón por la que se realizó un mayor análisis para explicar dicha situación de forma más detallada.

Con respecto a los resultados obtenidos (ver gráfico 2), se puede observar que en las exigencias cuantitativas 44,4% del personal que trabaja en una unidad educativa privada se encuentra en un nivel favorable para la salud, lo que indica que están

complacidos con su jornada y no sienten sobrecarga laboral, el mismo porcentaje expresó estar en un nivel intermedio, es decir que de una u otra forma no están totalmente a gusto, esto pudiera ser por cambio en los horarios, sobrecarga o las compensaciones económicas. A esta situación, es recomendable monitorear su

influencia en el personal, pues, aunque no representan un riesgo, hay que tomar medidas para que la incidencia no se incline a un nivel desfavorable. Con respecto al 11,1% restante expresó sentirse afectado ubicándose en un nivel desfavorable.

Gráfico 2. Exigencias psicológicas del trabajo en el personal de una unidad educativa privada.



Fuente: Instrumento ISTAS21 aplicado (2025)

Por otro lado, haciendo referencia al ritmo de trabajo la mayoría del personal representado con un 85,2% se encuentra en un nivel desfavorable, esto quiere decir que posiblemente sienten tener un ritmo muy acelerado o rápido debido quizás a la falta de personal y tener que cumplir con labores que no le corresponden o a extender su horario. Otro de los factores puede ser la falta de material o herramientas y tener que hacer más tareas para cubrir las fallas y cumplir. El 11,1% está en un nivel intermedio, mientras que 3,7% se encuentra en un nivel favorable, indicando que no se siente afectado. En comparación con las exigencias cuantitativas, en esta categoría hay mayor riesgo.

En las exigencias emocionales, 26,9% se encuentra en un nivel favorable, lo que indica que se sienten bien en su rol, sin presión emocional por actuar de forma diferente. Sin embargo, 38,5% sostiene que se encuentran en un nivel intermedio, lo que puede indicar que ocasionalmente sientan algún tipo de molestia al estar frente a ciertas

circunstancias que le generan presión emocional. Este nivel es el de mayor porcentaje, por lo tanto, se debe prever que estas incidencias influyan en el personal de forma negativa llevándolos a un nivel desfavorable. Con respecto al 34,6% restante, expresaron estar bajo una gran exigencia emocional, pues es probable que se sientan presionados por las condiciones o tiempo de exposición, quizás muchas horas seguidas con un mismo grupo, el atender varias y diversas necesidades en un corto lapso, recibir órdenes que son difíciles de cumplir o requieren un gran esfuerzo, son características que influyen como exigencia desde el punto de vista desfavorable.

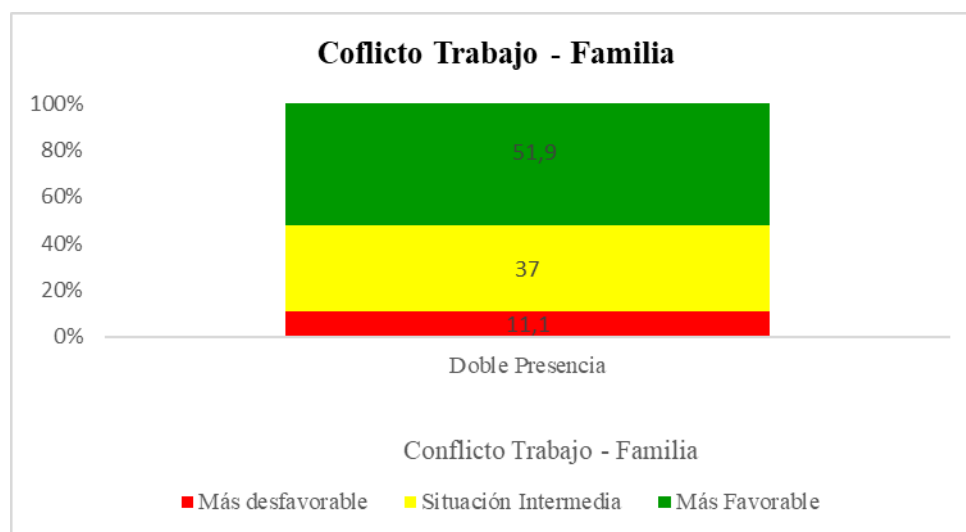
En este mismo orden, en las exigencias de esconder emociones, se puede denotar que la mitad de la muestra 50% no siente ninguna presión al tener que esconderlas, pues actúan de una forma neutral frente a un superior, compañero u otras personas, debido a que no se sienten afectados al atender a otros y cumplir con trabajos, esto los

ubica en un nivel favorable. El 30,8% se encuentra en un nivel intermedio, son los que en ocasiones manejan características políticas en diversas situaciones en las que se tenga que atenuar ciertas actitudes. Y el 19,2% restante se ubica en un nivel desfavorable; en este caso el personal siente exigencia psicológica al tener que esconder sus emociones reales al momento de interactuar en su área laboral y presentar algún tipo de incomodidad o queja frente a alguna situación no grata.

Finalmente, en comparación con las exigencias emocionales, las exigencias por esconder emociones están representadas por tener menor riesgo en el personal, siempre con especial atención en el nivel intermedio para que no incida en riesgo, con el propósito de eliminar el porcentaje desfavorable.

En la dimensión conflicto trabajo – familia (ver gráfico 3), se puede apreciar según los resultados que el 51,9% de la muestra se encuentra en un nivel favorable para la salud, esto indica que (en la sub-dimensión doble presencia) el personal está concentrado en sus trabajos y no existe una posible causa o situación familiar o personal que influya en su rendimiento laboral. Por otro lado, en un nivel intermedio está el 37% de frecuencia, lo que indica que posiblemente estén pasando por alguna circunstancia en la que tenga que atender simultáneamente responsabilidades del trabajo y del hogar y de alguna u otra manera afecta su estabilidad mental. Finalmente, el nivel más desfavorable se encuentra representado por un 11,1% de los trabajadores seleccionados para esta investigación, los cuales probablemente estén atendiendo o pasando por tareas laborales y familiares de forma paralela.

Gráfico 3. Factores de riesgo psicosociales en el personal de una unidad educativa privada.



Fuente: Instrumento ISTAS21 aplicado (2025).

De acuerdo a los resultados, se puede apreciar que en la sub-dimensión influencia, la mitad de la muestra se encuentra en un nivel favorable, esto quiere decir que realizan su trabajo de acuerdo a sus funciones, son proactivos y autónomos (si fuese el caso de tomar una decisión). Un 29% se encuentra en un nivel intermedio, posiblemente esta población limite su autonomía o no participe con dinamismo al hacer actividades correspondientes a su área laboral. El 20,8% restante se ubica en un nivel desfavorable, quizás

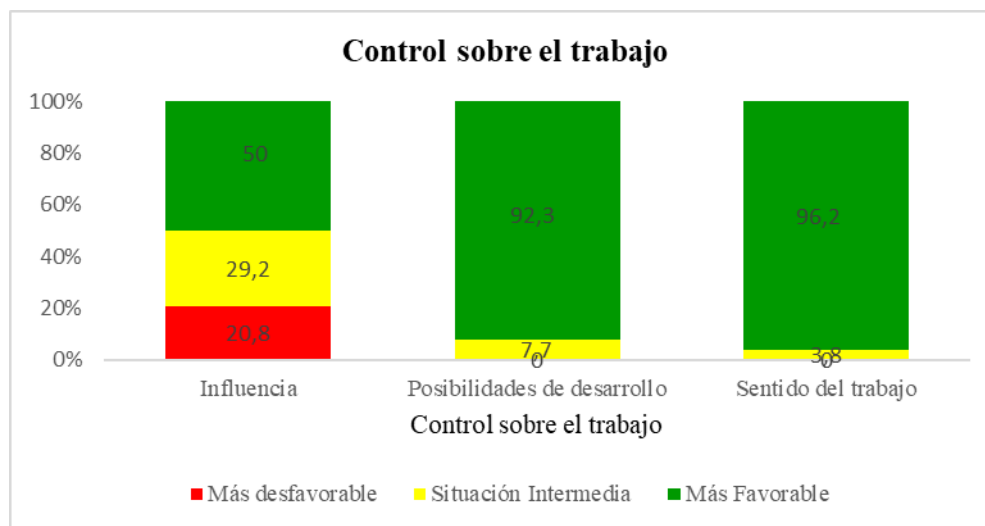
este porcentaje en su actitud es poco diligente y desenvuelto, y siempre está a la espera de que sucedan las cosas para actuar. Es relevante tomar en cuenta esta frecuencia para tratar de reducirla y llevarla a favorable al igual que el nivel intermedio.

En este mismo orden (ver gráfico 4), se encuentra la posibilidad de desarrollo en la que se puede apreciar que casi la totalidad representada por un 92,3% se ubica en un nivel favorable para la

salud, al igual que la sub-dimensión sentido del trabajo con un 96,2%, esto indica que los trabajadores se sienten confiados en poder avanzar jerárquicamente, también en mostrar sus habilidades, destrezas e interés por aprender. Todo esto, influye de manera positiva en saber valorar y entender la importancia que tiene cada quien

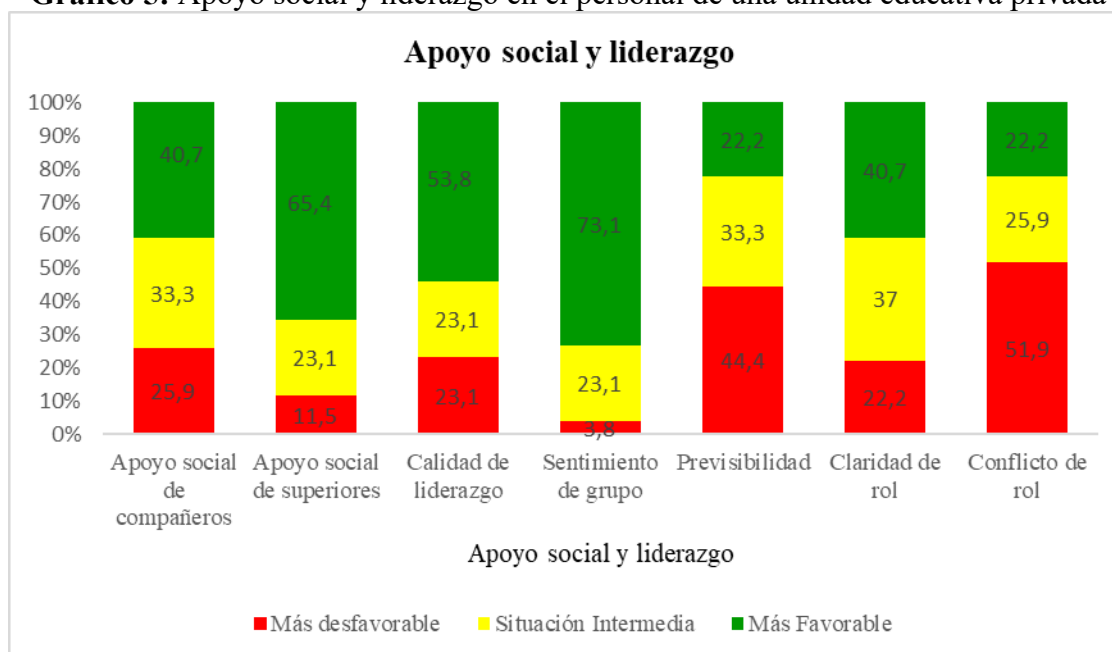
respecto a su rol. En la situación intermedia 7,7% corresponde a posibilidades de desarrollo y 3,8% a sentido del trabajo. En estas sub-dimensiones la frecuencia es muy poca, sin embargo, no puede ser ignorada para que ese nivel de riesgo se mantenga al margen y no se incline hacia desfavorable.

Gráfico 4: Control sobre el trabajo en el personal de una unidad educativa privada



Fuente: Instrumento ISTAS21 aplicado (2025).

Gráfico 5: Apoyo social y liderazgo en el personal de una unidad educativa privada



Fuente: Instrumento ISTAS21 aplicado (2025)

En el gráfico 5, se puede denotar que en la sub-dimensión apoyo social de compañeros, está representada en un nivel favorable por un 40,7 % indicando que si está presente la ayuda entre compañeros al momento de requerirla y sea necesaria para cumplir una meta. Con respecto a la situación intermedia, el 33,3 % de la muestra expresó sentir el apoyo solo en ocasiones y el 25,9 % dijo sentir la falta de apoyo entre compañeros y por ende la falta de cooperación y trabajo en equipo.

Ahora, referente al apoyo social de superiores, 65,4% señaló sentirse a gusto por el apoyo de sus superiores cuando requieren una orientación, también la influencia positiva que tienen por fomentar el respeto y el trabajo en equipo. Sin embargo, 23,1% considera que esto no se cumple siempre o así lo sienten, esto posiblemente se dé por la claridad en las órdenes laborales y el cómo es manejado el personal, pone en duda la confianza que se tenga hacia un jefe. El 11,5% restante piensa que el apoyo social de superiores no se da en el área laboral.

Es importante acotar que esta sub-dimensión tiene una relación estrecha con la calidad del liderazgo, ya que ambas manejan o gestionan al personal y su capacitación. Con 53,8% de frecuencia en un nivel favorable, la calidad de liderazgo presenta el mayor porcentaje. El 23,1% representa el nivel intermedio y la misma cantidad para el nivel más desfavorable. Esto puede indicar que posiblemente el personal siente que hay déficit en las competencias que tienen los jefes al manejar al personal.

Ahora bien, la suma de estos dos niveles da como resultado casi la mitad de la muestra, razón por la que se debería tener cautela y propiciar un clima de seguridad y confianza. Por otro lado, se encuentra sentimiento de grupo con 73,1% en un nivel favorable, indicando que existe calidad en las relaciones interpersonales entre compañeros, promoviendo un clima de trabajo más agradable. Sin embargo, el 23,1% considera que no es así, es posible entonces que exista algún tipo de competitividad personal y aislamiento por algunos

trabajadores, el 3,8% restante se encuentra en un nivel desfavorable, aunque es mínimo el riesgo, existe la sensación de no contar con los compañeros.

La sub-dimensión previsibilidad indica en sus resultados que el 22,2% se ubica en un nivel favorable, esto indica que en el área laboral se dispone de la información adecuada, a tiempo y precisa para la poder cumplir con las actividades de forma correcta, así como poder adaptarse a posibles cambios y reestructuraciones. Por su parte el 33,3% considera que no siempre es así, pues posiblemente sea por falta de comunicación o información innecesaria que influya en el cumplimiento de actividades. Mientras que el 44,4% como mayor frecuencia se encuentra en un nivel desfavorable, lo que no es bueno para mantener un buen clima organizacional. Por ello, importante estar atento y procurar que disminuya el nivel para hacer más armonioso el ambiente laboral.

Por otro lado, la claridad de rol en su nivel más favorable presenta un 40,7% en este sentido se puede decir que el personal tiene en claro su cargo y funciones que desempeña, contrario a esto el 37% no lo tiene por sentado en su totalidad ubicándose en un nivel intermedio, posiblemente tenga dudas sobre sus actividades y el grado de autonomía que pueda tener en sus funciones. Por último, el 22,2% restante pertenecen a un nivel desfavorable, este porcentaje considera que no existe una definición concisa del rol que cumple cada quien en su trabajo. Por último, en la sub-dimensión conflicto de rol, 22,2% se ubica en un nivel favorable, el 25,9% en un nivel intermedio y 51,9% tiene una tendencia hacia los desfavorable, esto indica que pueden estar sucediendo situaciones de desacuerdo, contradicción y conflictos éticos que perturben su trabajo e integridad profesional.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que existen factores de riesgos psicosociales más desfavorables

identificados en el personal de unidad educativa privada, que pueden incidir en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Estos factores pertenecen a las dimensiones: exigencias psicológicas del trabajo con 37,5%, apoyo social y liderazgo con 45,44% y capital social con 34,6% para un nivel desfavorable. Ahora con respecto a las sub-dimensiones, las más predominantes están: ritmo de trabajo con un 85,2%, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un 55,6%, el conflicto de rol con un 51,9%, la previsibilidad e inseguridad sobre el empleo con un 44,4 %, lo cual coincide con lo expresado por Castro (2018), éstos se relacionan con la alta prevalencia en exigencias psicológicas y bajos niveles de influencia. La claridad del rol es un riesgo psicosocial dominante y que podría estar desencadenando conflictos de rol resultando en un bajo soporte o apoyo social percibido por el trabajador.

Ahora bien, estas afectaciones parecen relacionarse a la edad, a las condiciones de cambios imprevistos en horarios y que conllevan inconvenientes para el trabajador, a la percepción de desbalance o desequilibrio entre esfuerzo-recompensa. También se asocia al desgaste emocional y baja claridad de rol, lo que podría terminar afectando las relaciones con superiores y compañeros.

Asimismo, los resultados mostrados coinciden con los de Pérez (2022) quien asevera que los factores de riesgo psicosocial que más influyeron en la salud de los profesores son: sobrecarga laboral, falta de recursos y justicia. Con respecto a los factores de estrés laboral que más inciden en la salud fueron: la percepción de bajo apoyo de sus superiores y de compañeros, desarrollo de habilidades, toma de decisiones y demanda de trabajo. Entre los más significativos del síndrome de burnout fueron: Ilusión por el trabajo (en este caso es positiva la puntuación) también se presentó en el desgaste psíquico y la indolencia.

Otra de las investigaciones que se relaciona con este trabajo, es la de Chiriapa y Guamán (2022), quienes estudiaron la influencia de los factores de riesgo psicosociales y la salud mental.

Concluyeron que la salud mental se presenta en niveles medios y altos, mientras que en los factores de riesgo psicosocial se manifiestan en niveles bajos en las dimensiones de: “desarrollo de competencias” con el 70,58%, “liderazgo” con el 64,71%, “margen de acción y control” con el 46,47%, “organización del trabajo” con el 77,65%, “soporte y apoyo” con el 48,23% y en “otros puntos importantes” con el 61,76%; las dimensiones con niveles medios de riesgo psicosocial son: “carga y ritmo de trabajo” con el 49,40% y “recuperación” con el 58,82%.

Conclusiones

Los factores de riesgo psicosociales se encuentran presentes en todas las organizaciones, sean públicas o privadas. Éstos afectan de una manera u otra al personal que labora en dichas organizaciones. Pues, son aquellas características que implican las condiciones de trabajo y su organización, las cuales pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

En este sentido, se pudo determinar que, en el personal perteneciente a una unidad educativa privada posee un tipo de trabajo “activo”, según la clasificación de Karasek (2012) en su organización de condiciones de riesgo psicosocial. Donde determina que, “activo” se encuentra en el cuadrante 2 y es el de “estrés moderado” y potencial de desarrollo en estrés “positivo”. Lo que indica que: “hay motivación de aprendizaje para desarrollar nuevas pautas de comportamiento”.

Ahora bien, es importante determinar que se estudiaron 20 factores de riesgo psicosociales, los cuales fueron analizados por dimensiones siendo los de mayor frecuencia: ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, conflicto de rol y la previsibilidad e inseguridad sobre el empleo.

Por otro lado, referente a los factores de riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con la salud mental del personal, está el nivel superior (siendo este el de mayor riesgo) y

se encuentra presente en el personal mayor de 45 años. Esto indica que existe alguna situación que afecta la salud mental de este personal. Situación desfavorable tanto para el trabajador, como para la institución. Pues, al gozar de buena salud mental, la relación trabajo-hogar-persona esta equilibrada y el proceso laboral se hace más ameno y con más compromiso.

También, es preciso acotar que el estrés y el burnout son un efecto que incide en la salud de las personas. El estrés tuvo una incidencia favorable en el personal, esto es considerado positivo para cualquier organización o institución, pues indica que el personal está tranquilo, sin ansiedad y es capaz de ejecutar sus labores sin sobrecargas emocionales.

Finalmente, referente al síndrome de burnout también se obtuvo una incidencia favorable, esto indica que se sienten a gusto, con energía y optimismo, sin presión emocional o desgaste físico. Contrario a esto en el nivel más desfavorable se manifestó en las personas con edades entre 31 y 45 años, lo que significa que este grupo se encuentran agotados física y mentalmente por culpa del trabajo, sienten apatía, desasosiego, irritabilidad y hasta desinterés.

En conclusión, respecto a las dimensiones evaluadas con el ISTAS 21, se puede decir que más de la mitad del personal de un colegio privado se

ubicaron en el nivel de exposición psicosocial más desfavorable en relación con las exigencias psicológicas.

Recomendaciones

Fortalecer la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo con tópicos relacionados a mejorar y mantener la salud mental y social de los trabajadores.

Proponer un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales que tenga como objetivo promover, preservar y restaurar la salud mental de los trabajadores, a través de la Psicoeducación proporcionando información pertinente referente a los factores de riesgo psicosociales poniendo énfasis en aquellos en los que se obtuvo puntuaciones representativas.

Promover la comunicación efectiva, asertiva y oportuna entre todo el personal que labora dentro de la empresa, a través de un plan de trabajo de formación y capacitación basado en técnicas de comunicación, relaciones interpersonales y calidad de liderazgo, expresión de pensamientos, sentimientos y emociones sin afectar o vulnerar los derechos de los demás, es decir, lograr tener un intercambio de ideas donde se llegue a un acuerdo en base a la toma de decisiones.

Referencias Bibliográficas

- Beltrán Zúñiga, C. (2021). *Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución Regional de Educación Superior del Valle del Cauca en el año 2020*. [Universidad del Valle]. <https://hdl.handle.net/10893/21692>
- Castro Méndez, Nelson P, (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & trabajo*, 20 (63), 155-159.
- Chiriapa, S. y Guamán, S. (2022). Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José Limitada. Bolívar, 2021. Riobamba: [Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8579>
- Feldman, L, y Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud*

de los Trabajadores, 20(1), 75-92.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1315-01382012000100007&lng=es&tlng=es.

Karasek, R. (2012). El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional, fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En: S. Sauter, L. Muypy, J. Hurrell y L. Levi (Eds.), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid, España: INSHT.
<https://www.iloencyclopaedia.org/es/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/theories-of-job-stress/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health-2>

Moncada, S., Llorens, C. y Andrés, R. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Moreno, B. y Báez, C. (11 de 2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm

Pérez, V. (2022). Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en la salud de los Profesores de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente. [Centro Universitario Uaem Amecameca]. México.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2909371>

Rodríguez, I. (2020). Riesgos psicosociales en el entorno laboral venezolano. [Artículo en línea] <https://es.linkedin.com/pulse/riesgos-psicosociales-en-el-entorno-laboral-rodriguez-molina>