

## ***RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL***

JOHANNA GARRIDO-PINZÓN\*, ANA FERNANDA URIBE-RODRÍGUEZ\*\*  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA BUCARAMANGA (COLOMBIA)  
JOSEP MARÍA BLANCH\*\*\*  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA (ESPAÑA)

*Recibido, diciembre 17/2010*

*Concepto evaluación, junio 21/2011*

*Aceptado, agosto 3/2011*

### Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral de 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas, a partir de la aplicación del instrumento de Calidad de Vida Laboral. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal. El cuestionario utilizado para la recolección de la información está conformado por dos partes: La primera se compone de 14 escalas numéricas y la segunda corresponde a los datos censales de los participantes. Se realizó un análisis bivariado de los datos obtenidos con relación a la práctica profesional y al tipo de institución. Dentro de los resultados encontrados se resalta la afectación de los docentes de instituciones universitarias, propiciada por la influencia de sus condiciones laborales actuales. Por último, como parte del proceso de medición, se sugieren estrategias de mejoramiento encaminadas a minimizar los factores de riesgos psicosociales que hacen referencia a la organización del sistema de trabajo en las diferentes instituciones, es decir, a sus aspectos intralaborales.

*Palabras clave:* calidad de vida laboral, riesgos psicosociales, medición de los factores de riesgos psicosociales.

## ***PSYCHOSOCIAL RISKS FROM THE PERSPECTIVE OF THE QUALITY OF WORKING LIFE***

### Abstract

The present research aimed to identify the psychosocial risks from the perspective of Quality of Working Life, of 221 workers belonging to different institutions of Santander, Colombia, by applying the measuring instrument entitled *Calidad de Vida Laboral [Quality of working life]*. The study was conducted using a non-experimental design of descriptive transversal type, from a quantitative approach. The questionnaire used for data collection consists of two parts: The first one consists of 14 numerical scales and the second one corresponds to census data of participants. A bivariate analysis of obtained data with respect to professional practice and type of institution was carried out. Among the findings of the study, the affectation of teachers of academic institutions, brought about by the influence of their current working conditions is high lighted. Finally, as part of the measurement process, strategies for improvement designed to minimize psychosocial risk factors are suggested, referring to the organization of work in different institutions, that is, intra-labor issues.

*Key words:* quality of working life, psychosocial risks, measurement of psychosocial risk factors.

---

\* Psicóloga. Especialista en Planeación, Gestión y Control del Desarrollo Social. Proyecto Financiado por la Dirección General de Investigación -DGI- de la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Código 062-11-08-3100. [johannagarrido28@gmail.com](mailto:johannagarrido28@gmail.com)

\*\* Psicóloga. Doctora en Psicología Clínica y de la Salud. Profesora Asociada y Directora de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. [ana.uribe@gmail.com](mailto:ana.uribe@gmail.com); [anafernanda.uribe@upb.edu.co](mailto:anafernanda.uribe@upb.edu.co)

\*\*\* Doctor en Psicología. Profesor Catedrático del Departamento de Psicología Social Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona, España. [josepmaria.blanch@uab.es](mailto:josepmaria.blanch@uab.es)

## **RISCOS PSICOSOCIAIS DESDE A PERSPECTIVA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

### Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo identificar os riscos psicossociais desde a perspectiva da qualidade de vida no trabalho de 221 trabalhadores pertencentes a diferentes instituições santandereanas, a partir da aplicação do instrumento de *Qualidade de Vida no Trabalho*. O estudo foi desenvolvido sob um desenho não experimental, com enfoque quantitativo e de tipo descritivo transversal. O questionário utilizado para a coleta da informação está composto por duas partes: A primeira está composta por 14 escalas numéricas e a segunda corresponde aos dados censais dos participantes. Realizou-se uma análise **bivariada** dos dados obtidos com relação à prática profissional e ao tipo de instituição. Dentro dos resultados encontrados destaca-se a afetação dos docentes de instituições universitárias, propiciada pela influência de suas condições trabalhistas atuais. Por último, como parte do processo de medição, são sugeridas estratégias de melhoramento com o objetivo de minimizar os fatores de riscos psicossociais que fazem referência à organização do sistema de trabalho nas diferentes instituições, ou seja, a seus aspectos intratrabalhistas.

*Palavras chave:* qualidade de vida no trabalho, riscos psicossociais, medição dos fatores de riscos psicossociais.

### INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado transformaciones no sólo en el ámbito social, sino además, y aun más importante, en el ámbito laboral. La tecnología ha sido uno de los grandes aportes de la globalización que del mismo modo, supone mayor especialización y personal mucho más capacitado y comprometido con su trabajo. Esto constituye para las empresas esfuerzos superiores para lograr un posicionamiento en el mercado laboral, transfigurando de ésta misma manera, la forma de hacer y de concebir el trabajo (Antunes & Alves, 2004; Barattini, 2009; Bernardo, 2009; Bourdieu, 2000; Useche, 2002). Los cambios experimentados han permitido adoptar medidas relacionadas con la seguridad en el trabajo, reduciendo determinados riesgos al modificar los sistemas de trabajo y las actividades que equipos y personas realizaban, al tiempo que han dado paso a otros nuevos riesgos con los cuales no se contaba (Peiró, 2004).

Los factores de riesgos psicossociales han evolucionado de acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual, liderados claramente por la globalización. Ésta ha incursionado en el accionar de la economía y el trabajo, y en consecuencia, la realidad actual está acompañada de adelantos tecnológicos y concepciones mercantilistas donde las personas deben buscar nuevas formas de adaptación para las diferentes ventajas y desventajas que implican estos cambios (Blanch & Cantera, 2007; Peiró, 2004). Mientras algunos de los riesgos físicos se reducen, aumentan los de carácter psíquico debido a que la actividad laboral sufre una transición de lo meramente físico a lo intelectual o mental, destacando la gestión de la información, la gestión del conocimiento, la solución de problemas, entre otros, que se postulan como meta central de la actividad productiva. Por tanto, la carga mental se

convierte en fuente de amenaza contra el bienestar psicológico y la salud de todos los individuos de una empresa (Peiró, 2004).

Teniendo en cuenta lo anterior, actualmente la sociedad y las organizaciones se están percatando cada vez más de lo fundamental que es realizar trabajos que hagan posible y potencien la calidad de vida laboral de sus trabajadores, y en los que las personas se sientan satisfechas, representando para ellas una oportunidad mayor de desarrollo. Los diferentes componentes que se encuentran directamente relacionados con el mundo del trabajo hacen de la calidad de vida laboral un concepto multidimensional, amplio y diverso para su comprensión. Dicho concepto se constituye a partir de dos aspectos fundamentales del trabajo: la dimensión objetiva y la dimensión subjetiva. Según, De la Poza y Prior (1988) citados por González, Peiró y Bravo (1996), la calidad de vida laboral (CVL) “da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.), como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador)” (p.162). Es así como la dimensión objetiva del entorno del trabajo corresponde a todas aquellas condiciones que componen el medio ambiente laboral, es decir, funciones, normatividad, procedimientos, reglamentación, organización del trabajo, horarios, salarios, jornadas de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, contenido del puesto, etc., aspectos de la calidad de vida laboral que están sujetos a las características de las condiciones del trabajo, identificando así lo objetivable de la realidad laboral. Por otra parte, se encuentra la dimensión subjetiva, la cual hace referencia a la construcción social que realizan los trabajadores de un mismo contexto organizacional; es decir, comprende las experiencias y percepciones individuales y colectivas, de orden laboral, que generan realidades co-

munes a un mismo entorno de trabajo (Blanch, 2003; Peiró, 2004; Segurado & Agulló, 2002). Desde esta perspectiva, Peiró y Prieto (1996) afirman que la calidad de vida laboral hace referencia a las percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, sin dejar de lado que es considerada como realidad subjetiva.

Al referirse a la calidad de vida laboral es importante resaltar la relación existente entre ésta y los riesgos psicosociales, ya que a través de la promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales aumenta el bienestar y desarrollo integral del trabajador, generando la satisfacción laboral requerida por las personas en su entorno de trabajo. Es así como el Ministerio de la Protección Social (2008) define los riesgos psicosociales “como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos” (p.4). Ahora bien, los factores psicosociales son condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio. Sin embargo, estas condiciones se convierten en riesgos cuando tienen la potencialidad de provocar deterioro para la salud del individuo. Por esta razón, “cuando las exigencias y características del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador” (Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés 2001, p.342), es decir, si las condiciones psicosociales son desfavorables, puede aparecer toda una serie de consecuencias perjudiciales para la salud del mismo, como insatisfacción laboral y dificultades en general en la relación laboral.

Recientemente se aprobó en Colombia la Resolución número 2646 de 2008, por la cual se “establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 1). En estos términos, se estaría resaltando una responsabilidad de orden legal, que busca contextos laborales sanos que promocionen la salud en el lugar de trabajo, a través del estudio de variables que operan en las diferentes dinámicas organizacionales y en las relaciones que el trabajador establece con su entorno, con los otros y consigo mismo.

Asimismo, como se mencionó anteriormente, no sólo es de resaltar la justificación de tipo legal que posee la evaluación de los riesgos psicosociales; ésta a su vez entraña un compromiso de carácter social que abre posibilidades a mejorar la calidad de vida en el entorno laboral, y que para lograrlo se hace necesario el diseño de propues-

tas de medición. Tal y como lo señalan algunas investigaciones, existe mayor prevalencia de factores de riesgos psicosociales en algunos grupos de trabajadores más que en otros, sobre todo aquéllos que se encuentran en condiciones de precariedad laboral, es decir, en trabajadores sujetos a condiciones laborales que establecen mayores niveles de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre en sus formas de empleo (Recio, 1997; Useche, 2002). Este tipo de características se debe al impacto que ha ido cobrando la flexibilización laboral en algunos campos como el académico y el sanitario (Blanch & Stecher, 2009). Se entiende la flexibilización laboral como la “capacidad de adaptación a circunstancias diversas y como un medio para conseguir determinados objetivos en el mercado laboral” (Recio, 1997, p. 161). Ahora bien, el efecto que causa esta nueva configuración del sistema de trabajo en algunos colectivos de trabajadores como, por ejemplo, en el grupo de funcionarios de la salud, ha sido estudiado en diferentes contextos, como lo indica la investigación realizada con enfermeras de una institución pública en Bogotá, donde se halló que el horario de trabajo, el tipo de cargo desempeñado y de institución, incrementan los riesgos, tanto físicos, como psicológicos en sus trabajadores (Leguizamón & Gómez, 2001).

Igualmente, la investigación desarrollada por Useche (2002) señala que debido al impacto producido por la globalización, particularmente en la utilización de estrategias encaminadas a la flexibilidad laboral, afecta negativamente las condiciones de trabajo de la fuerza laboral en América Latina. Esto se refleja en la precarización del trabajo y en un fuerte desmejoramiento de sus condiciones, generando consecuencias negativas en la calidad de vida de los trabajadores. Uno de los sectores más afectados por los cambios en las organizaciones del trabajo ha sido el docente, como lo señala el estudio realizado por Oliveira, Gonçalves y Melo (2004), quienes concluyen que debido a las múltiples reformas educativas en los últimos años, ha habido un incremento en las actividades docentes, presentándose una mayor intensificación del trabajo profesoral sin una correspondencia en el mejoramiento de sus condiciones laborales. Se produce así un aumento en el ritmo del trabajo y en el volumen de sus funciones laborales, conllevando a la precarización del trabajo docente. Indudablemente, este tipo de condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral actual pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores, generada por el rediseño organizacional o por la reconfiguración del sistema de trabajo, dando lugar a la creación de un grupo de riesgos o cargas laborales, conocidos como riesgos psicosociales (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía, 2009; Marrau, 2004; Martín, Luceño, Jaén &

Rubio, 2007; Martínez & Preciado, 2009; Pando, Aranda, Aldrete, Flores & Pozos, 2006; Rojas, Zapata & Grisales, 2008; Tomás, Taboada & Toledo, 2004).

Esta investigación tiene como fin evaluar los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de diferentes instituciones, desde la perspectiva de la calidad de vida laboral, considerando particularmente la influencia de la actual reconfiguración del trabajo en el contexto laboral santandereano. Lo anterior permite la comprensión de las características de la organización del trabajo que son nocivas para la salud, enfatizando en los factores psicosociales que constituyen riesgos para la calidad de vida de cada uno de los integrantes de las instituciones. Tal como lo plantean Peiró y Prieto (1996), la valoración de la calidad de vida laboral es una interpretación subjetiva, ya que los encargados de determinarla, a partir de sus propias experiencias laborales, son los colaboradores de una organización. De este modo, la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva indispensable para la minimización de los factores de riesgo psicosocial en las instituciones, permitiendo, como estrategia de mejoramiento, el diseño y la planificación, a futuro, de acciones pertinentes para promover el bienestar psicológico y social de los trabajadores de estas organizaciones (Gómez, 2009; Sierra, Rodríguez & Guecha, 2009).

## MÉTODO

### *Diseño*

El estudio corresponde a un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal.

### *Población y Muestra*

La población de la investigación está conformada por el conjunto de los trabajadores de instituciones santandereanas. Los criterios de inclusión utilizados para la muestra fueron trabajadores de carácter profesional de instituciones públicas y privadas de Santander, con contrato de trabajo temporal, fijo o indefinido, y de género masculino o femenino.

Se trabajó con una muestra no probabilística compuesta por 221 empleados de instituciones santandereanas, quienes fueron seleccionados por conveniencia entre los sectores público y privado. Los participantes estuvieron distribuidos así: Pertenecientes a instituciones de salud de carácter público y privado (63.3%), a educación superior de naturaleza pública (9.5%) y a una entidad gubernamental administrativa (27.1%). La media de edad es de 39.35 y una desviación estándar de 10.8 años. La distribución de la muestra por género corresponde a un 26.7% al

sexo masculino y un 73.3% al sexo femenino. Presentan una antigüedad en la institución de 7.3 años.

### *Instrumento*

Para el desarrollo del presente estudio se aplicó el Cuestionario de *Calidad de Vida Laboral*, diseñado y validado por Blanch (2008). El instrumento consta de dos partes: La primera está conformada por 14 escalas numéricas, con rangos de calificación de 0 a 10 y de 1 a 7: condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO), satisfacción con la organización (SO), adaptación a la organización (AO), ideología gerencialista (IG), bienestar laboral (BL), valores personales (VP), evolución laboral (EL), afrontamiento (A), sueños (S), identidad (ID), violencia (V) y, por último, efectos colaterales del trabajo (ECT). Cabe señalar que las escalas de afrontamiento (A), sueños (S) y violencia (V) no se tendrán en cuenta para el análisis de los datos, debido a que están conformadas por un sólo ítem, lo cual impide su inclusión para el actual análisis estadístico. La segunda parte corresponde a los datos censales de los participantes, tales como: género, edad, convivencia actual, número de personas a cargo, nivel de responsabilidad en las tareas domésticas, sustento familiar, nivel de vida, cargo actual, nivel jerárquico del cargo actual, antigüedad en el cargo, antigüedad en la institución, carácter de la institución, tipo de contratación y responsabilidades directivas actuales. El análisis factorial realizado confirma la estructura de la escala y un análisis de confiabilidad con un alfa de cronbach 0,981 para el instrumento.

### *Procedimiento*

La investigación se desarrolló a través de la realización de las siguientes etapas: socialización y vinculación formal de las diferentes instituciones que participaron en el proyecto, selección de la muestra para el estudio, aplicación del instrumento de evaluación a la muestra que participó del estudio por voluntad propia con el consentimiento informado, tabulación de la información recolectada y procesamiento de la información a través de la realización de un análisis bivariado de los datos obtenidos con relación a la práctica profesional y al tipo de institución. Finalmente, y de acuerdo con la naturaleza de la presente investigación, se halló conveniente llevar a cabo un análisis inferencial de variables por medio del test de ANOVA.

## RESULTADOS

Una de las principales características socio-demográficas de la muestra que se considera relevante mencionar en la investigación, es la convivencia, en la que se encon-

tró que el 62.4% vive en pareja y un 27.6% con otros familiares. Con relación al nivel del cargo actual, el 49.3% es profesional y 36,2% se desempeña a nivel operativo. El 56.6% de los participantes tiene a cargo entre una y dos personas, y sólo el 7.7% tiene más de tres personas a cargo. Con relación a la responsabilidad frente al sustento familiar se encuentra que el 64.7% comparte esta responsabilidad económica, y un 27.1% lo asume de forma exclusiva. Al evaluar el nivel de vida, se distribuye la muestra en función de un nivel bueno un 81.4%, en nivel regular un 17.6% y sólo con un 0.9% un nivel malo.

En relación con el análisis bivariado, se presentan las medias y desviaciones típicas de las escalas evaluadas en función de la práctica profesional. El análisis realizado indica diferencias significativas en función de la práctica profesional para las escalas condiciones de trabajo (CT), satisfacción con la organización (SO), adaptación a la organización (AO), ideología gerencialista (IG), bienestar laboral (BL), valores personales (VP), evolución laboral (EL) y, por último, efectos colaterales del trabajo (ECT). No se encontraron diferencias significativas en las escalas de clima social de trabajo (CST), en política organizativa (PO), ni en identidad (ID) (véase tabla 1.). Las medias, desviaciones típicas, F y nivel de significancia de las es-

calas medidas se recogen en la tabla 1. Se encuentra que los profesionales asistenciales y administrativos son quienes presentan una media mucho más alta en las diferentes escalas de la calidad de vida laboral; y los profesionales en docencia y medicina son quienes tienen un nivel inferior en la mayoría de las escalas.

Asimismo, y en relación al análisis bivariado, se presentan las medias y desviaciones típicas de las escalas evaluadas en función del tipo de institución. El análisis realizado indica diferencias significativas en función del tipo de institución para las escalas condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO), satisfacción con la organización (SO), adaptación a la organización (AO), ideología gerencialista (IG), bienestar laboral (BL), valores personales (VP), evolución laboral (EL) y, por último, efectos colaterales del trabajo (ECT), a excepción de identidad (ID) (véase tabla 2.). Las medias, desviaciones típicas, F y nivel de significancia de las escalas medidas se recogen en la tabla 2. Se encuentra que las instituciones hospitalarias y la universitaria son las que presentan una media mucho más baja en las diferentes escalas de la calidad de vida laboral, siendo menor en la institución educativa. La entidad gubernamental de carácter administrativo presenta mayor nivel.

**Tabla 1**

Medias, desviaciones típicas, F y nivel de significancia de las escalas del cuestionario de calidad de vida laboral en función de la práctica profesional.

Escalas (Global)	Práctica profesional										F (4,216)
	Docencia		Medicina		Enfermería		Profesionales asistenciales		Profesionales administrativos		
	M	D.T	M	D.T	M	D.T	M	D.T	M	D.T	
CT	7,03	1,87	5,95	1,94	6,39	2,27	6,83	2,04	7,25	1,43	4,614 *
CST	7,61	1,43	6,93	2,20	6,57	2,38	7,67	1,82	7,67	1,45	2,62
PO	7,06	1,87	7,54	1,35	7,41	1,55	8,51	1,29	7,80	1,38	3,417
SO	5,06	1,23	5,02	1,53	5,32	1,58	5,81	1,01	5,72	1,19	3,751 *
AO	5,60	1,00	5,94	0,93	6,56	0,49	6,46	0,64	6,29	0,71	7,185 *
IG	3,75	1,19	4,60	1,05	5,10	0,87	5,22	0,98	4,77	1,14	7,458 *
BL	5,30	1,08	5,64	1,16	6,15	0,96	6,20	1,04	6,08	1,19	3,683 *
VP	6,63	1,16	6,94	1,28	6,95	1,42	7,62	1,26	7,59	1,22	4,862 *
EL	5,25	1,25	5,19	1,29	5,83	0,78	6,21	0,82	5,97	0,93	8,264 *
ID	6,00	0,97	5,88	1,11	5,52	1,23	5,78	1,00	5,54	1,42	1,109
ECT	4,09	0,98	3,60	1,40	3,37	1,13	2,72	1,22	3,18	1,34	5,08 *

Nota: \*  $p < 0.05$

Tabla 2

Medias, desviaciones típicas, F y nivel de significancia de las escalas del cuestionario de la calidad de vida laboral en función del tipo de institución.

Escalas (Global)	Tipo de institución						F (2,218)
	Universitaria		Hospitalaria		Entidad gubernamental administrativa		
	M	D.T	M	D.T	M	D.T	
CT	7,30	1,83	5,30	1,85	7,34	1,50	33,057 *
CST	7,63	1,42	6,08	2,18	7,93	1,40	26,524 *
PO	7,24	1,63	7,15	1,53	8,05	1,30	10,106 *
SO	5,14	1,23	4,88	1,46	5,77	1,17	11,286 *
AO	5,57	0,98	6,07	0,90	6,34	0,70	9,913 *
IG	3,70	1,14	4,90	1,07	4,83	1,09	11,14 *
BL	5,39	1,08	5,64	1,17	6,13	1,12	6,558 *
VP	6,61	1,15	7,09	1,38	7,49	1,24	5,556 *
EL	5,25	1,25	5,32	1,26	6,00	0,91	11,333 *
ID	5,90	0,97	5,68	1,21	5,70	1,27	0,30
ECT	3,97	1,16	3,71	1,30	3,01	1,30	1,479 *

Nota: \*  $p < 0.05$

## DISCUSIÓN

El presente trabajo evaluó los riesgos psicosociales desde la perspectiva de calidad de vida laboral en trabajadores de diferentes instituciones. Los resultados obtenidos en el estudio se reproducen con gran similitud a los ya reportados en investigaciones relacionadas con la influencia que ejercen las condiciones laborales y sus diversas consecuencias para la salud de los trabajadores. En las escalas de condiciones de trabajo y efectos colaterales del trabajo se presentan diferencias significativas en función con la práctica profesional, la situación contractual y el tipo de institución de los trabajadores. Lo anterior permite concluir que los trabajadores más afectados son los docentes de instituciones universitarias, en donde ha influido, entre otras, su contratación temporal. Esto lo representan investigaciones realizadas al respecto que han encontrado diferentes niveles de afectación generados por los continuos cambios de los últimos años en los contextos social, económico, político y cultural. De igual forma, son claros la transformación y el impacto negativo de la concepción de organización ya construida, y, a su vez, de las condiciones laborales de un gran número de trabajadores, las cuales han conllevado al deterioro de su salud física y mental (Contreras et al., 2009; Martín et al., 2007; Marrau, 2004; Martínez & Preciado, 2009; Oliveira et al., 2004; Pando et al., 2006; Rojas et al., 2008; Tomás et al., 2004).

El concepto de flexibilización laboral, es decir, las diferentes reformas jurídicas encaminadas a eliminar la rigidez en la legislación laboral, con el propósito de permitir una fácil adaptación del trabajo a las necesidades del actual sistema productivo (Recio, 1997; Useche, 2002) ha tenido una influencia significativa en el contexto laboral y en los riesgos psicosociales. Dicho concepto, adoptado por las instituciones actuales, propicia nuevas condiciones de trabajo que impactan en la salud de los empleados, precarizando el empleo en tres categorías relevantes para cualquier trabajador: empleo estable, salario suficiente y condiciones de trabajo dignas y equitativas (Tomás et al., 2004). Otro aspecto hallado en el estudio se relaciona con la presencia de mejores condiciones laborales en los profesionales administrativos a diferencia de las otras prácticas profesionales: medicina, enfermería, profesionales asistenciales y docencia, ésta última con una especial importancia, debido a la confirmación, una vez más, del deterioro de las condiciones laborales en la población docente, contrariando la salud de los mismos. Según Kinman (2001), son pocos los estudios conocidos sobre los académicos universitarios, relacionados con su salud como clase trabajadora. En los últimos años, se han conocido investigaciones que han percatado la influencia de las condiciones laborales en la afectación de la salud de dicho sector (Martínez & Preciado, 2009). La mayor responsabilidad se la acuen a fenómenos sociales produ-

cidos por fuera de los espacios laborales, como la globalización, que insta nuevas estructuras y dinámicas que responden a la organización de la sociedad actualmente. Una transformación importante en este sentido tiene que ver con el cambio en la estructura ocupacional del trabajo, de la producción de bienes a la de producción de servicios, y con ello, todas sus implicaciones (Barattini, 2009; Blanch & Stecher, 2009; Martínez & Preciado, 2009; Peiró, 2004; Useche, 2002).

En el sector docente dichas implicaciones están fuertemente relacionadas con las nuevas políticas impulsadas en los últimos tiempos, las cuales manifiestan que no sólo hay que hacerlo bien, sino que es necesario hacer mucho. Se propician de esta forma múltiples actividades que están obligados a realizar, debido a su demanda laboral actual, tales como una constante formación y actualización, la aceptación y atención de un mayor número de estudiantes, la continua difusión del conocimiento, el servicio a la comunidad, la investigación y, por ende, la generación de conocimiento. Estos aspectos no siempre se ven gestados en áreas de interés del profesorado, por falta de recursos vetados a especiales áreas (sociales y humanidades), y, por supuesto, su permanente compromiso e identificación institucional que darán cuenta de su óptima gestión académica. Indudablemente, este conjunto de actividades representa una intensificación del trabajo docente, y una sobrecarga laboral provocada por las actuales demandas organizacionales que como consecuencia generan riesgos psicosociales en la población docente (Blanch & Stecher, 2009; Martínez & Preciado, 2009; Oliveira et al., 2004).

En virtud de lo anterior, es necesario señalar que la presente investigación destaca la influencia de la práctica profesional y del tipo de institución en las escalas de adaptación a la organización, ideología gerencialista, valores personales y evolución laboral. En otras palabras, los resultados de los riesgos psicosociales identificados en la práctica docente universitaria con relación a estas escalas, ratifican lo anteriormente discutido. Si adicionalmente se consideran los resultados de la investigación que sugieren que en las escalas de clima social del trabajo y política organizativa, se encontraron diferencias significativas en función de la situación contractual y del tipo de institución, se puede apreciar una coherencia en cuanto a la consistencia que ha tenido la situación contractual y el tipo de institución en el estudio, y en la relación de estas variables en el valor y en la representación de las políticas de la organización y del clima social en los trabajadores.

Estudios confirman la relevancia implícita de la relación entre variables, como compromiso, valores, identidad y adaptación laboral con la situación contractual de un trabajador. A su vez, el efecto que produce dicha con-

dición contractual sobre su comportamiento laboral, aún más específicamente, sobre la satisfacción con su trabajo (Álvarez & Miles, 2006; Benedito, Bonavia & Llinares, 2008; Gamero, 2007; Peralta, Santofimio & Segura, 2007). Sin embargo, es conocido que muchas de estas asociaciones se encuentran permeadas por los cambios políticos, económicos, sociales y culturales experimentados en la actualidad, los cuales han producido paulatinamente una transformación en las relaciones laborales, atentando contra la salud y subjetividad de los trabajadores (Barattini, 2009; Bernardo, 2009; Peralta et al., 2007).

Desde esta perspectiva, la medición de los riesgos psicosociales en los trabajadores cobra gran relevancia en la medida en que se conoce cuál ha sido el impacto generado por la globalización en el mercado laboral y, por ende, la afectación en la calidad de vida de los trabajadores. Asimismo, el alcance que han tenido las instituciones al incorporar diferentes mecanismos de adaptación que recaen en su personal, ha conllevado una serie de consecuencias, como el deterioro de su salud generado por la precarización del trabajo, transformando significativamente el valor que se le confiere al trabajo. Este estudio presenta perspectivas interesantes para futuras investigaciones de profundización sobre la calidad de vida laboral, como por ejemplo, en la definición de estrategias y acciones tendientes a la intervención y mejoramiento de la situación actual del profesorado y de otras clases trabajadoras, con el fin de minimizar los factores de riesgos psicosociales que hacen referencia a la organización del sistema de trabajo en las diferentes instituciones, es decir a sus aspectos intralaborales.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. y Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15 (2), 1-20.
- Antunes, R. y Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25 (87), 335-351.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8 (24), 1-14.
- Benedito, M., Bonavia, T. y Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 17, 59-73.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular.
- Blanch, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. M. (2008). *Cuestionario de Calidad de Vida Laboral*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Blanch, J. M. y Cantera, L. (2007). El capitalismo sanitario como factor de riesgo psicosocial. En C. Guillén y R. Guil (Eds.). *Psicología Social: Un encuentro de Perspectivas*. Cádiz: APPS, Vol. 1, 1075-1080.
- Blanch, J. M. y Stecher, A. (2009). La empresarización de universidades y hospitales: Informe preliminar de un estudio iberoamericano sobre cultura y subjetividad en el capitalismo organizacional. En T. Wittke y P. Melogno (Eds.). *Psicología y organización del trabajo. Producción de subjetividad en la organización del trabajo*. (pp. 101-209). Montevideo: Psicolibros.
- Bourdieu, P. (2000). *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12 (2), 13-26.
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas*, 31 (3), 415-444.
- Gómez, I. (2009). Promoción de la salud en el lugar del trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 445-474). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. En: J. M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. (pp. 161-186). Madrid: Editorial Síntesis S.A.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21(4), 473-492.
- Leguizamón, L. C. y Gómez V. (2001). Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2, 173-182.
- Marrau, C. M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5, 53-68.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19, 95-101.
- Martínez, S. y Preciado, M. L. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19 (2), 197-206.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 002646*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>. El 22 junio de 2010.
- Oliveira, D. A., Gonçalves G. B. y Melo, S. D. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9, 183-197.
- Pando, M., Aranda, A., Aldrete, M. G., Flores, E. E. y Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8, 173-177.
- Peiró, J. M. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 179-186.
- Peiró, J. M., y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo Volumen I: Actividad Laboral en su contexto*. Madrid: Editorial Síntesis S.A.
- Peralta, M. C., Santofimio, A. M. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 19, 81-109.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados. Cuaderno de economía laboral*. España: Icaria.
- Rojas, M. L., Zapata, J. A. y Grisales, H. (2008). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27 (2), 198-210.
- Sierra, Y., Rodríguez, J. A. y Guecha, J.P. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 477-507). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés. (2001). Factores psicosociales y de organización. En S. L., Sauter, L.R., Murphy, J. J., Hurrell, y L., Levi (Eds.) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. (pp. 34.1-34.87). Tercera Edición. España.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 828-836.
- Tomás, M. M., Taboada, M. A. y Toledo, M. D. (2004). Las condiciones y medio ambiente de trabajo en empresas estatales y sus efectos sobre la salud de la población. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales*, 22, 339-357.
- Useche, M. C. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 8, 67-78.