

CÉSAR VÁSQUEZ (COORDINADOR)

# Nivel de exposición de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán

Marina Caján Villanueva y Giovanna Larraín Távora<sup>30</sup>

## Introducción

En nuestro Perú se desconoce la magnitud que alcanzan las enfermedades ocupacionales. Los trabajadores están expuestos a factores de riesgos psicosociales en su desempeño laboral y dichos factores pueden conducir a una ruptura del equilibrio de la salud, y pueden provocar accidentes, enfermedades y otras relacionadas con el ambiente laboral.

En la Universidad Señor de Sipán el trabajador tiene múltiples actividades las cuales algunas de ellas están incluidas dentro del plan operativo por lo que se trabaja en base a tiempos y metas siendo un factor decisivo para ejecución de estos, sin embargo, podría llegar al agotamiento físico en su ansias de concluir y cumplir con el trabajo en forma oportuna.

El brindar atención directa a personas como alumnos, padres de familia, docentes para satisfacer sus necesidades y dar una atención en la que el usuario quede satisfecho amerita control de emociones, tiempo, tolerancia, escucha activa, las cuales a largo plazo menguarían en la salud del trabajador pues esconder emociones o reacciones suponen una situación de riesgo para la salud. Las tareas que desempeña este trabajador administrativo para la carga académica requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Las altas exigencias psicológicas sensoriales suponen una situación de riesgo para la salud. Así mismo no todos los trabajadores disponen de un autonomía en su trabajo, además es el responsable principal de ocuparse de las tareas familiares y domésticas por tanto la tendría una inexistencia en la cantidad de tiempo y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo implicando graves problemas de conciliación de las necesidades derivadas del ámbito doméstico-familiar con las del ámbito laboral.

Por lo señalado anteriormente y como parte del recurso humano de salud y trabajadores de esta institución consideramos necesario conocer ¿cuál es nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán?

Se planteó como objetivo general: determinar, el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán. Y objetivos específicos: 1) Determinar las exigencias psicológicas en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán. 2) Determinar el trabajo activo y posibili-

30 Universidad Señor de Sipán, Escuela de Enfermería-Perú.

dades de desarrollo en los trabajadores de la Universidad Señor de Sipán. 3) Determinar la inseguridad en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán. 4) Determinar apoyo social y calidad de liderazgo en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán. 5) Determinar la doble presencia en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán. 6) Determinar la estima en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán.

Por tanto este trabajo de investigación favorecerá para que se considere al trabajador de la Universidad Señor de Sipán y se tomen las medidas correctivas y preventivas para proporcionarle un ambiente laboral donde se preserve su salud y no tener ningún riesgo que dañen su integridad física y psicológica según lo ampara las leyes antes mencionadas.

Al tener un recurso humano con mejor salud tendría un mejor rendimiento productivo por tanto habría una mejor calidad en la prestación de sus servicios y cumplimiento de sus funciones asignadas. Asimismo, este estudio permitirá disponer de evidencias suficientes de que el exceso de exigencias psicológicas, la escasez de control sobre el trabajo, el apoyo social pobre y la ausencia o pobreza de compensaciones y estima son factores de riesgo para la salud del trabajador para luego ser considerados en la vida diaria de las instituciones de una manera saludable para sus trabajadores.

## Material y métodos

Este estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo, prospectivo y trasversal. La población de muestra estuvo conformada por 23 trabajadores administrativos: directores de escuela, secretaria académica y secretarías de todas las escuelas académicas de la Universidad Señor de Sipán. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el CUESTIONARIO PSQ CAT21 COPSOQ.

## Resultados y discusión

Tabla 1  
Nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales  
en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán

| Dimensiones Niveles        | Exigencias psicológicas | Trabajo activo y posibilidades de desarrollo | Inseguridad | Apoyo social y calidad de liderazgo | Doble presencia | Estima | Nivel de exposición (promedio) |
|----------------------------|-------------------------|--|-------------|-------------------------------------|-----------------|--------|--------------------------------|
| Favorable para la salud    | 5                       | 18   | 1           | 13                                  | 1               | 5      | 7                              |
| Intermedio                 | 6                       | 2  | 6           | 6                                   | 6               | 5      | 5                              |
| Desfavorable para la salud | 12                      | 3  | 16          | 4                                   | 8               | 13     | 9                              |

Según el primer objetivo, determinar las exigencias psicológicas en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán, se consideró como exigencias psicológicas a la cantidad o volumen de trabajo, tiempo disponible para realizarlo, toma de decisiones, control de muchas cosas a la vez y su vida privada dejan al margen. Se obtuvo como

resultado que en el factor de riesgo psicosocial de exigencias psicológicas en los trabajadores el 52% es desfavorable para la salud seguida de un 26% intermedio y 22% favorable para la salud. Frankenhaeuser (1989) señala que cuando las exigencias del trabajo son demasiado bajas, las personas tienden a perder atención, a aburrirse y a perder su capacidad de iniciativa. En cambio, en condiciones de un flujo de estímulos excesivos y unas exigencias demasiado elevadas, pierden su capacidad de integrar mensajes, los procesos mentales se fragmentan y la capacidad de juicio se deteriora. En nuestro país no se encontraron estudios relacionados al nivel de exposición a los riesgos psicosociales según exigencias psicológicas, sin embargo, con los resultados obtenidos se puede afirmar que los trabajadores poseen exigencias psicológicas altas con un 52% y un 26% intermedio que sin un control adecuado podría elevarse, tal vez por el tipo de trabajo a desempeñar, la duración del mismo, las responsabilidades grandes y sin considerar su vida privada. Además, el enfrentamiento cotidiano con la con las personas que atienden podrían plantear verdaderos problemas en su salud al ocultar emociones y sentimientos. Asimismo se tendría un desempeño laboral deficiente con poca productividad por el agotamiento físico y mental unido a eso reacciones psicósomáticas como consecuencia de altas exigencias en el trabajo en las cuales afecta al sistema músculo-esqueléticos tal como lo señala la literatura entre otros sistemas como el endocrino e inmunitario impidiendo el mantenimiento de la salud del propio trabajador, factor indispensable para el buen ejercicio de rol a desempeñar.

Según el segundo objetivo determinar el trabajo activo y posibilidades de desarrollo en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán, entendiéndolo como tener margen de decisión, de autonomía, tiempo de trabajo. Oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. Se obtuvo como resultado que en el factor de riesgo psicosocial de trabajo activo y posibilidades de desarrollo en los trabajadores, el 78% es favorable para la salud, 9% intermedio y un 13% desfavorable para la salud. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2008) señala que el plan de empresa debiera desarrollar en las personas sus motivaciones previendo en lo posible su desarrollo profesional y cómo retener a los buenos profesionales. Las organizaciones con visión de futuro no solo cuidan del buen nivel competencial de su equipo humano, sino que favorecen también que surja el talento para que encaje en sus actividades laborales. Cuando las personas competentes disfrutan haciendo su trabajo, sus potencialidades no tienen límites. Tal como se ha observado en este estudio, esta variable no parece ser problema para los trabajadores; pudiéndose afirmar que es una fortaleza que los trabajadores pueden tener margen de decisión, autonomía en el trabajo, oportunidades para el desarrollo de habilidades y conocimientos siendo esto necesario para el desempeño diario del trabajador. Sin embargo, se tiene un porcentaje medio (26%) de nivel intermedio debiendo ser considerado como una alerta pues cambiando un poco las circunstancias podría constituir un riesgo podría desplazarse hacia el nivel desfavorable para su salud y convertirse en una debilidad por lo que tendría que estar en seguimiento continuo de indicadores para esta variable en estudio.

Según el tercer objetivo, determinar la inseguridad en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán, considerando como inestabilidad el empleo, cambios no deseados en el trabajo, etc. Se obtuvo como resultado que el factor de riesgo psicosocial de inseguridad en los trabajadores el 70% es desfavorable para la salud, 26% intermedio y el

4% favorable para la salud. Según Burgard y Ailshire (2009), la inseguridad en el empleo es tan nociva para la salud mental y física como una enfermedad grave, según un estudio de la Universidad de Michigan (EUA). Las personas que tienen miedo a perder su trabajo evalúan su salud física de un modo más negativo que las que se sienten seguras en su empleo. Además, tienden a sufrir más síntomas de depresión, de acuerdo al estudio. Así, mientras la capacidad para despedir hace dormir mejor a los empleadores, a los empleados les roba el sueño y la salud. Los resultados obtenidos muestran el alto porcentaje de inseguridad en el trabajo por lo que existe una situación de riesgo para la salud, y debe ser una dimensión que requiere ser considerada por la institución en estudio, ya que definitivamente está incidiendo desfavorablemente en la mayoría de los trabajadores. Se debe intervenir inmediatamente para reducir las percepciones de inseguridad o quizá realizar algunas medidas institucionales que puedan ayudar a mitigar el grado de estrés vinculado con la inseguridad laboral percibida pues habría una repercusión negativa sobre el rendimiento, el comportamiento y las aptitudes de los trabajadores de salud.

Según el cuarto objetivo, determinar apoyo social y calidad de liderazgo en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán, considerándolo como el tipo de ayuda que se necesita en el momento adecuado, tanto a los compañeros de trabajo como a los superiores. Se obtuvo como resultado que en el factor de riesgo psicosocial de apoyo social y calidad de liderazgo en los trabajadores el 57% es favorable para la salud y 26% es intermedio y el 17% desfavorable para la salud. Bass (1992) menciona que el liderazgo centrado en la producción genera mayores niveles de ansiedad, hostilidad y contribuyen en mayor medida a producir la morbilidad y el índice de siniestralidad laboral. Un liderazgo carismático y transformador se centran en los efectos en los subordinados que suelen mostrar más autoestima y percibir un mayor significado en su trabajo. Está demostrado que este tipo de líder o directivo contribuye a reducir el nivel de estrés de los subordinados. Los resultados obtenidos por este estudio revelan que el trabajador siente que tiene un apoyo social y posibilidad de liderazgo con un mayor porcentaje (57%). Por lo que contribuyen a incrementar el rendimiento, los niveles de bienestar físico/mental y el nivel de afrontamiento al entorno en la cual se desenvuelve el trabajador laboralmente.

Según el quinto objetivo, determinar la doble presencia en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán, considerándolo como trabajo productivo, familiar y doméstico son asumidos cotidianamente de manera sincrónica. Se obtuvo como resultado que en el factor de riesgo psicosocial doble presencia en los trabajadores el 53% es desfavorable para la salud, 40% intermedio y un 7% favorable para la salud. Carrasquer (2009) manifiesta la doble presencia generalmente afecta con predominio a la población femenina quien sacrifica sus tiempos libres, para equilibrar la esfera laboral y la familiar. La Secretaria de la Mujer de Navarra (2001), afirma que la influencia en la salud de la doble presencia para la mujer se refleja en trastornos cardiovasculares y músculo-esqueléticos (76.3%), así como mentales. En el presente estudio se evidencia una situación desfavorable para la salud de los encuestados en un 53%, sumado a estos resultados la mayoría son del sexo femenino, género predominante para el factor doble presencia. Por tanto a medida que el trabajo familiar se incrementa, estaría afectando el desempeño laboral, y produciendo alteraciones a nivel cardiovascular, músculo esquelético así como mental. Situación que

muestra la necesidad de que se prevean acciones de intervención y apoyo para sus familias y mejora para la salud de sus trabajadores.

Según el sexto objetivo determinar la estima en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán, considerándolo como el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. Se obtuvo que el factor de riesgo psicosocial de estima en los trabajadores el 57% es desfavorable para su salud, 22% intermedio y favorable para la salud respectivamente. Así, en el Nuevo Testamento (II Timoteo 2: 6), dice Pablo: “los mejores frutos de la tierra deben ser para el labriego laborioso”. En nuestros días, la mayor parte de las instituciones se esfuerzan por mejorar la productividad y la calidad para mantener su posición sin embargo no se cuida la estima del trabajador de salud tal como lo evidencian los resultados del presente estudio pues existe falta de reconocimientos por parte de sus superiores, no sienten el apoyo y un trato justo por lo que podría menguar su bienestar físico, psicológico y a la vez no tendrían la motivación suficiente para realizar su trabajo.

Según el objetivo general determinar, el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán, considerándolo como la condición en la que el trabajador está expuesto según características psicosociales derivadas de la organización laboral. En la tabla 2 se muestra que el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán es desfavorable para la salud con un promedio de 9. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el año 1978, en el art. 7, señala que las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias le deben asegurar a toda persona el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. En el art. 12 refiere que es derecho de toda persona de disfrutar del más alto nivel posible la salud física y mental, demanda del mejoramiento de todos los aspectos de la seguridad e higiene en el trabajo y del medio ambiente, así como la prevención y tratamiento de enfermedades. La Constitución de 1993 ha omitido hacer referencia a tal responsabilidad estatal. En el art. 7 señala el derecho a la protección de la salud de las personas y de su comunidad. El derecho a la salud un derecho de categoría constitucional; por tanto no es legalmente reconocido que el desempeño del trabajo genere un perjuicio o un riesgo a la salud del trabajador. La ley N° 26842 (Ley General de Salud) define que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo. La protección de la salud es de interés público, por tanto es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla. Toda persona tiene derecho a la protección de su salud en los términos y condiciones que establece la ley. El derecho a la protección de la salud es irrenunciable. Según el contexto antes mencionado, se ve que a pesar de las leyes que amparan al trabajador, los involucrados no hacen mucho al respecto; a veces se dan mayor importancia a los objetivos institucionales que a la salud del trabajador en consecuencia no adoptan medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad en el ambiente laboral, tal vez por desconocimiento o hacen caso omiso de la obligación y responsabilidad que tienen a su cargo, sin reflexionar que cualquier factor sea físico o psicológico que interrumpa el bienestar de la persona trabajadora, trae perjuicios generando pérdidas económicas. Asimismo, la mayoría de trabajadores no toma en cuenta que los factores psicosociales afectan su salud tal vez

por desconocimiento o simplemente lo saben pero no lo mencionan por miedo a perder su trabajo.

De igual forma, la Comisión Europea (2002) señala sobre los riesgos psicosociales con una importante incidencia oculta: siempre han existido pero por tener apenas trascendencia en las cifras oficiales de siniestralidad no han tenido prioridad para los agentes de la prevención. En los países en que se ha podido reducir muy sustancialmente la cifra de siniestros por las causas tradicionales (de seguridad e higiene en el trabajo) se ha visto que el absentismo laboral que aún se sigue produciendo depende en gran medida de estos factores hasta ahora no tenidos en cuenta. Se trata de promover, por tanto, un enfoque global en el análisis de las condiciones de trabajo que examine y tenga en cuenta también factores internos hasta ahora ignorados (como la organización y la gestión de la empresa) o incluso también externos (vínculos familiares, concepciones ideológicas y culturales, adicción al consumo de drogas, etc.)

En el presente estudio son varios los factores que están en estado desfavorable para la salud del trabajador, por tanto puede sufrir de enfermedades músculo-esqueléticas, cardiovasculares, gastrointestinales, mentales, inmunológicas, dérmicas y fueron originadas por las exigencias laborales, la falta de estima, su doble presencia, e inseguridad laboral y el mismo trabajador no se da cuenta de ello, afectando directamente la productividad y su desempeño eficiente. En este contexto el trabajador requerirá el uso de servicios de salud y de medicamentos incluso hasta puede tener secuelas y complicaciones generando ausentismo laboral que son costos que afectan la economía familiar e institucional. Se espera por tanto colocar a los factores psicosociales como eje transversal para el mantenimiento de la salud pues redundan en la calidad de desempeño que realiza los trabajadores.

## Referencias

- Ayala, S.  
2004 "Administración de recursos humanos San Martín". Perú.
- Gil, P.  
2009 *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. España.
- MINSA  
2002 Lineamientos del sector salud 2002-2012 Perú.
- OMS  
2007 "Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017". Organización Mundial de la Salud.
- OPS  
2005 "Manual de salud ocupacional" Lima: Organización Panamericana de la Salud.
- Villalobos, G.  
2004 *Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales*. Colombia.  
1993 "Constitución Política de Perú".  
2002 "Acuerdo Nacional del Perú".