"LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: UN ESTUDIO CUALITATIVO EN LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES"

Autora: Lic. Silvana Fumagalli, UNTREF, sfumagalli@hotmail.com.ar
Directora: Lic. Deolidia Martinez, CTERA, deolidia@fibertel.com.ar

INTRODUCCIÓN: Planteo del problema

La tarea docente es ardua y muchas veces insuficiente frente a condicionantes sociales, políticos, económicos, institucionales y laborales.

Las transformaciones producidas a partir de la década del ochenta, generaron cambios significativos en los modelos tradicionales de gestión universitaria en el mundo. Se produjo un aumento de la preocupación por la eficiencia acerca de la utilización de recursos materiales, financieros y humanos.

En nuestro país, el desarrollo de políticas a partir de nuevas tecnologías de gestión, pusieron el acento en la implementación de nuevos mecanismos de financiamiento y evaluación de la calidad, dejando de lado, la revisión de aspectos relacionados con la organización del trabajo,

Los cambios en los modelos de gestión, no encontraron su correlato en la mejora de las condiciones de trabajo del profesorado. Se habla acerca de la libertad que gozan los académicos en sus actividades; sin embargo, las condiciones de trabajo a las que están sometidos los docentes, no escapan de los dictados de los nuevos modelos de gestión de origen empresarial. En el caso de las Universidades públicas, las nuevas regulaciones provenientes del mercado, coexisten con las tradicionales políticas de administración de los recursos, provenientes de las regulaciones burocráticas del modelo estatal.

Las universidades argentinas también se fueron transformando y adaptándose a los dictados provenientes de los modelos neoliberales que prevalecen desde las últimas décadas[1].

[1] Mollis, Marcela. "Biografías recientes de nuestras Universidades Latinoamericanas". en Las miradas de la Universidad II Encuentro Nacional La universidad como objeto de investigación. (Pedro Krotsch compilador). Ediciones al Margen, La Plata 2003

En nuestro país, comienzan a surgir intentos por incrementar el conocimiento sobre la Universidad, lo que se ve plasmado en el año 1995, en el *"Primer Encuentro Nacional. La Universidad como objeto de investigación".*

Sin embargo, los análisis superestructurales - vinculados directamente con la dimensión de las políticas- superan cuantitativamente, a aquellos que están dirigidos a estudiar lo que ocurre en el centro de los procesos. .

Cada sociedad le asigna al trabajo humano, una significación propia, siendo las políticas y los modelos de gestión en las instituciones, las que traducen esos significados en prácticas de acción, regulación y control.

En este sentido, creemos en la importancia de generar conocimiento acerca del trabajo docente, y las condiciones materiales de su realización en el ámbito universitario.

Objeto de estudio

"Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), en particular los factores de riesgo psicosocial derivados de la organización del trabajo docente en el ámbito universitario"

Objetivos de la investigación

- Objetivos de conocimiento

En la presente investigación nuestro objetivo principal fue:

-Conocer las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) de los docentes en el ámbito Universitario Nacional.

Dada la complejidad de las CYMAT del trabajo docente y las diversas particularidades que tiene el mismo por la diferenciación por disciplinas, cátedras, departamentos y Facultades, focalizamos nuestro estudio, en identificar y describir los factores de riesgo psicosocial, que surgen de la organización del proceso de trabajo de la cátedra "Neurofisiología y Enfermedades Psicosomáticas de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires".

DESARROLLO

Marco teórico-conceptual

Las siguientes dimensiones nos permiten contextualizar y encuadrar conceptualmente la presente investigación:

1- Las políticas de relaciones laborales en la Universidad Pública en Argentina: Prácticas de regulación y control en el ámbito de trabajo docente.

2- Las condiciones y medio ambiente de trabajo, en particular los factores de riesgo psicosocial que resultan de la organización del trabajo docente.

3- Estrés, burnout o malestar docente

Estas tres dimensiones nos permiten la articulación entre *el nivel institucional*, objetivado en políticas, normas y programas, *el nivel estructural,* conformado por las relaciones sociales, específicamente de tipo laboral; y *el nivel de los actores-trabajadores,* condicionados por el debilitamiento de la relación salarial que caracteriza los sistemas socioeconómicos de las últimas décadas[2].

El presente estudio dirige la mirada a los aspectos que conforman la segunda dimensión mencionada en los párrafos anteriores: "**Las condiciones y medio ambiente de trabajo, en particular los factores de riesgo psicosocial que resultan de la organización del trabajo docente**".

1-Las políticas de relaciones laborales en la Universidad Pública en Argentina: Prácticas de regulación y control en el ámbito de trabajo.

En el año 2006, se realizó el "5to. Encuentro de Recursos Humanos de Universidades Nacionales: Aportes de la comunidad universitaria a las políticas de recursos humanos"[3].

Sin embargo, al consultar con los organizadores del Encuentro, acerca de las políticas y acciones concretas, que se llevaban a cabo en las Universidades participantes, las referencias sólo estuvieron relacionadas con la normativa tradicional, que es la que se utiliza como guía para la gestión: La Ley Nacional de Educación, la Ley de Educación Superior, etc.

Esto da cuenta de dos dimensiones que no se articulan en la realidad, por un lado la burocratización de las prácticas y por el otro, la demanda de los

[2] Castel, Robert (1997) "La sociedad salarial". En Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.Editorial Paidós.

[3] http://www.5to-encuentro.uncu.edu.ar/index.php?main=inicio.php.

distintos actores de la comunidad universitaria, para debatir acerca de nuevas problemáticas que están atravesando a la universidad pública.

Las voces que surgen en el interior del sistema universitario, reproducen las tendencias operadas en los sistemas educativos mundiales en particular, y en todos los regímenes de relaciones laborales en general.

En este sentido, nos surgen algunas preguntas *¿de qué se habla cuando se habla de condiciones de trabajo? ¿qué características presentan las representaciones que los docentes tienen, acerca del trabajo que desempeñan y acerca de las condiciones objetivas en las que se desarrolla? ¿cuáles son los factores que identifican como obstaculizadores para su desempeño?*

Luego de la explosión en la Facultad de Ingeniería en la Universidad de Río Cuarto, en Diciembre de 2007, surge con mayor fuerza la demanda de acciones concretas en materia de Seguridad e Higiene laboral y condiciones de trabajo. Sin embargo, las decisiones concretas para mejorar las condiciones de trabajo, continúan postergadas.

La Universidad de Bs. As. muestra en su página web[4], una política tradicional o conservadora en materia de condiciones de trabajo, .Las líneas de acción en la UBA, se pueden resumir en dos aspectos, los Programas de capacitación; y Estadísticas sobre accidentes y enfermedades laborales.

2- Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), en particular los factores de riesgo psicosocial que resultan de la organización del proceso de trabajo.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo. Una mirada desde la Sociología del Trabajo y la Psicodinámica Laboral.

Cuando hablamos de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo[5] (CyMAT), hacemos referencia a todos los factores que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores. Las CyMAT pueden afectar a los trabajadores tanto dentro como afuera de la organización, transfiriendo los efectos de las situaciones del ámbito de trabajo, al entorno familiar y social. Las condiciones en

[4] http://www.uba.ar/institucional/uba/seguridadehigiene/index.php?i=uba&s=seguridadehigiene

[5] Neffa Julio C. (1988): "¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo: propuesta de una nueva perspectiva", ed. Humanitas, Bs. As.

.

que se desarrolla el trabajo, tienen incidencia en la salud, pudiendo resultar tanto nocivas como favorables a la salud física, psíquica y mental de los sujetos.

A priori esas condiciones, podrían ser favorables en la medida que no consideramos al trabajo como un castigo; por el contrario, el trabajo como actividad que ocupa gran parte del tiempo de las personas, debería asegurar el desarrollo físico, psíquico y social. No sólo la sociedad en su conjunto, debería lograr su desarrollo a través del trabajo humano, sino los mismos individuos que lo realizan.

Resulta necesario, pensar que un trabajo más humano, decente[6] y más saludable es posible.

Se pudieron identificar dos tipos de concepciones acerca de las condiciones de trabajo: la Tradicional y la Renovadora.

La concepción tradicional

La Higiene y Seguridad, como una de las primeras líneas de trabajo en las organizaciones, deriva del ámbito industrial, en el cual los factores riesgos son visibles e identificables con mayor facilidad. El ruido, la temperatura, los contaminantes químicos, etc. están considerados en la legislación laboral de los distintos países; no así, otros factores de distinta naturaleza, pero que también representan riesgos para la salud; como por ejemplo, los factores psicosociales.

La concepción tradicional perdió vigencia en el mundo y también lo está haciendo en nuestro país.

Se desconocen los riesgos de origen psicosocial y por el contrario existen quienes tratan de explicar el origen de enfermedades y accidentes a partir de características psicopatológicas de los individuos[i].

La concepción renovadora

Se reconoce la importancia de la dimensión social del trabajo, no se trata sólo de una actividad destinada a satisfacer las necesidades de orden económico. El trabajo debería brindarle a las personas, la posibilidad de expresar su capacidad creativa, de comunicación con el colectivo social y en particular el colectivo que integra su ámbito de trabajo.

Ambos aspectos, *las condiciones de trabajo* y los *factores del medio ambiente laboral*; se combinan entre sí, dentro de una cierta lógica institucional que presenta el proceso de trabajo y actúan sobre el trabajador conformando la

[6] Para ampliar esta concepción acerca del trabajo decente ver http://www.oit.org.ar/pagina.php?seccion=159

carga global de trabajo, ésta presenta tres dimensiones: *carga física, síquica y mental*.

Los factores de riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales están íntimamente relacionados con la dimensión mental o psíquica y sólo se conocen teniendo en cuenta la experiencia de quien las vive.

Los factores de riesgo psicosociales, son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobretodo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos *estrés*.

"Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto".

Como dijimos, las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista *cuantitativo,* las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista *cualitativo,* las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

Existen fuertes evidencias de que ciertas relaciones sociales pueden afectar la salud. Éstas, podemos conceptualizarlas en una triple vertiente. Por un lado; *el apoyo social,* representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante); las *posibilidades de relacionarse* que el trabajo ofrece representa su componente estructural (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), mientras que el *sentimiento de grupo* representa su componente emocional.

También son aspectos importantes desde el punto de vista de las relaciones sociales, *la claridad* (definición de puestos y tareas) y los *conflictos de rol* (hacer tareas que contradicen nuestros valores), la *previsibilidad* (disponer de la toda la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios) el *refuerzo* (disponer de mecanismos regulares de retorno de compañeros y

superiores sobre cómo se trabaja) y *el reconocimiento social de la actividad* (identificación con el producto del trabajo y la valoración social que se haga de él)

Para la presente investigación tomamos tres modelos[7], que complementan los estudios provenientes de la Sociología y la Psicopatología del Trabajo.

1- **Modelo Karasek, Johnson y Hall, "demanda-control-apoyo social y esfuerzo"** [8]
2- **Modelo Siegrist, "esfuerzo-recompensa"**
3- **Doble presencia (Hall 1992)**

1- Modelo Karasek, Johnson y Hall, "demanda-control-apoyo social y esfuerzo"

El modelo se basa en las exigencias físicas y en mayor cantidad, psicológicas del trabajo, y el nivel de control y capacidades que tiene el trabajador sobre ellas. Con los aportes de Johnson y Hall, al modelo demanda-control, se le agregó posteriormente, el factor *apoyo social.* Se pudo observar que un nivel de apoyo social alto disminuye los efectos de una demanda alta sobre el trabajador, y por el contrario ante la ausencia de apoyo social, la carga de trabajo resulta menos manejable para el trabajador y más perjudicial para su bienestar y rendimiento.

2- Modelo Siegrist, "esfuerzo-recompensa"

El mismo considera la relación entre el esfuerzo del trabajo y la respuesta o recompensa que se recibe a cambio en el largo plazo. Las recompensas son de tres tipos: económicas a través del salario, la estima (respeto, reconocimiento) y el control del estatus (estabilidad, posibilidad de promoción, etc)

3- Doble presencia (Hall 1992)

[7] Pueden encontrarse en: "Guía sobre el stress relacionada con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la muerte? Comisión Europea, Dirección general de empleo y asuntos sociales, Unidad D.6, 1999
y en el Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo istas 21.
[8] Karasek Robert "el modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estres y desarrollo de comportamientos activos" en Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo" en http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf

En las últimas décadas, es innegable el acceso de más mujeres a puestos de trabajo y niveles jerárquicos, que habitualmente sólo eran concebidos para ser desempeñados por hombres. Esto posibilitó que en algunos casos, las mujeres trabajadoras pudieran delegar sus responsabilidades domésticas, en personas externas al hogar o compartir estas tareas, con el hombre u otros miembros de la familia. Sin embargo, aún en los países más desarrollados, suele ser la mujer la que tiene mayores demandas a la hora de compatibilizar *hogar-trabajo*.

No resulta sencillo evaluar, ambas exigencias, ya que ambas se producen simultáneamente. Lo relevante en tal caso, es identificar su existencia, detectar cuáles son las características que presenta en distintos contextos sociales, económicos, políticos y laborales. Así como también, implementar programas de prevención llevando a cabo políticas, tendientes a mejorar la calidad de vida.

3- Estrés, burn out o malestar docente

En este punto desarrollaremos, los conceptos que se utilizan para definir las consecuencias que tienen las CYMAT, sobre la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Es importante destacar que cuando hablamos de salud, nos referimos al "*Completo estado de bienestar físico, psíquico y social y no solamente ausencia de enfermedad o accidente*" (Organización Mundial de la Salud).

Esta definición es de gran importancia para el estudio de los factores de riesgo psicosociales, ya que en la mayoría de los casos, el impacto sobre la salud física, psíquica y mental, no presenta una manifestación inmediata, ni resulta claramente observable

El Estrés

Desde 1950, año en el cual, el médico y fisiólogo Hans Selye, publicó su famosa investigación "Stress, un estudio sobre la ansiedad", En esa época, la actividad motor de la economía en el mundo, era principalmente la industrial. El surgimiento y desarrollo de la actividad fabril, hizo que ése fuera el ámbito más propicio para realizar estas investigaciones.

Selye define al éstres o Síndrome general de adaptación, conocido por las siglas SGA, como *"un conjunto de síntomas psicofisológicos que se presentan frente a una situación de demanda, provocada por un agente nocivo"*. Sus investigaciones se ubican dentro del campo médico y no tenían como objetivo analizar estas consecuencias en relación al trabajo humano. Sin embargo, sus descubrimientos abrieron el camino a otros investigadores que en la década del ´70, en los países centrales y en los 80 en nuestro país, se dedicaron al estudio de diversos grupos ocupacionales, desde una perspectiva más crítica.

El burnout (Síndrome del quemado)

Desde el punto de vista clínico, se trata de un Síndrome caracterizado en 1974 por Hebert Freudemberg, médico psiquiatra, que trabajaba en una clínica de Nueva York dedicada al tratamiento de adictos a drogas.

A diferencia del estrés, distintos investigadores del burnout laboral, coinciden tanto en su conceptualización como en los síntomas que suelen caracterizarlo.

El síndrome no se presenta de manera sorpresiva, sino que se produce por una sucesiva acumulación de estrés.

En el campo del trabajo docente, Esteve[9] plantea que el bunrout serviría para describir *el ciclo degenerativo de la eficacia docente* (Blase 1982)[10] en el cual el agotamiento surge como causa del malestar docente. (Esteve:pp-57, 1994)

El malestar docente

Desde la década del 60 se iniciaron investigaciones (Berger 1957; Mandra 1977) que estudiaron las consecuencias de las demandas del trabajo docente, denominando *Malestar docente,* al estado de agotamiento que generaba en el trabajador. En la década del 80, en la cual se instala este concepto en el ámbito académico, aparece asociado en diversos autores a los conceptos de estrés y burnout tratados anteriormente.

Sin embargo, existe amplio consenso en reconocer a José Esteve[ii], como quien tuvo el mérito, de elaborar una clara sistematización para el estudio y

[9] Esteve José M. (1994) "El malestar docente", 3ra ed, Paidós, España.
[10] En Esteve José M. op. Cit.

conceptualización del malestar docente, identificar los factores que lo generan y proponer estrategias para evitarlo.

Esteve propone un modelo dinámico, para comprender el malestar docente a partir de ciertos indicadores e identificar los factores de orden social y psicológico que lo producen. De esta manera, una amplia compresión de la situación permitiría, según sus hallazgos, elaborar estrategias de intervención efectiva, para prevenir o reducir los *"efectos negativos del ciclo degenerativo de la eficacia docente"* (Blase 1982*)*[11]

Es importante recordar que nuestro objetivo apunta a detectar los factores de las CYMAT que se constituyen en factores de riesgo; y no, determinar si existe, estrés, burnout o malestar docente. Sin embargo, como nuestro insumo es la valoración que hace el mismo trabajador de las condiciones de trabajo, ambos componentes; factores de riesgo por un lado y bienestar o malestar autopercibido; por el otro, aparecen indisociables.

Existen dos tipos de factores que podrían generar malestar[iii]:

1. **Factores de primer orden:** tienen una influencia directa sobre el accionar y el desempeño docente, *"generan tensiones asociadas a sentimientos y emociones negativas…"* (Esteve, 1994)
2. **Factores de segundo orden:** tienen incidencia indirecta sobre el accionar docente. Están relacionados con el contexto en el cual se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son factores de tipo ambientales, *"afectan a la eficacia docente al promover una disminución de la motivación del profesor en el trabajo, de su implicación y su esfuerzo"* (Esteve, 1994)

La conjunción de los factores de primer y segundo orden, es decir, la combinación de demandas intrínsecas al proceso de trabajo, más otras de orden extrínseco, generan situaciones de tensión, capaces de producir crisis de identidad en el profesorado, tanto a nivel individual como en el colectivo de trabajo.

Las nuevas realidades concebidas como demandas que presionan sobre Institución y docentes, se constituyen en factores que atentan contra la salud de

[11] En Esteve José M. op. Cit.

las personas y la adecuación de las respuestas institucionales y docentes por falta de recursos.

Estrategia metodológica general: Tipo de estrategia general

La decisión de recurrir a un análisis de tipo cualitativo, se fundamenta en tener como objetivo la comprensión e interpretación de un hecho social tan complejo, que no puede ser estudiado sólo estadísticamente.

El tipo de diseño se relaciona con los objetivos de la investigación, en tanto se busca conocer la trama de detalles involucrados en el fenómeno y no realizar una mera enumeración de factores relacionados causalmente.

Nos posicionamos desde una perspectiva que no pretende medir en términos cuantitativos, las condiciones de trabajo. Por el contrario, tomando nuestro objeto de estudio como un *hecho social*, es que pretendemos mirarlo desde la concepción de *contexto de descubrimiento*.

Según Sirvent[12], "*el contexto de descubrimiento es un espacio y tiempo histórico donde surge el problema de investigación*".

Problematizar la realidad para estudiarla y dar respuestas concretas a problemas concretos, implica la necesidad de considerar cada situación, cada Organización, Institución o colectivo humano como único e irrepetible.

Por otra parte, no aspiramos a generar un modelo aplicable mecánicamente a otras situaciones, sino a develar aquello que permanece oculto e ignorado y que es propio de nuestro hecho social. No obstante, en la investigación generativa, los conceptos que surgen, dan como resultado, un esquema conceptual, que podría ser considerado un punto de partida para estudiar la multiplicidad de realidades similares.

Siguiendo a Sampieri, nuestro estudio también puede clasificarse como *exploratorio,* esto es: *"cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes".* También es descriptivo en cuanto *"busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis"*[13].

[12] Sirvent María T. (2004) "El proceso de investigación", 2da ed. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
[13] Sampieri R, (1998) "Metodología de la investigación", ed. Mc Graw Hill.México.

Como lo expusimos en los antecedentes existen muy pocas investigaciones realizadas en el ámbito de las Universidades Nacionales, y no hemos encontrado ninguna, con nuestro enfoque, en la Universidad de Buenos Aires.

Como lo señala Sampieri, los estudios exploratorios son útiles para aumentar el conocimiento sobre fenómenos poco conocidos y para identificar conceptos o variables que planteen prioridades para ser estudiadas en investigaciones futuras.

Tipo de proceso para la producción de conocimiento

El terreno concebido como contexto de descubrimiento, pone el énfasis en la singularidad de los fenómenos, lo que permite la construcción del conocimiento de manera inductiva. (Sirvent, 2004)

El esquema conceptual, que surge de esta investigación es el resultado de un proceso continuo, donde las sucesivas vueltas al terreno y contrastación con la teoría, permiten descubrir la configuración de las relaciones intersubjetivas y la multiplicidad de sentidos.

La construcción de categorías teóricas, en el proceso de confrontación de la teoría y los datos, es lo que permite otorgar validez a las conclusiones extraídas (Strauss y Corbin, 1991; Glaser y Strauss, 1997).

En nuestro caso, las percepciones, actitudes, y creencias manifestadas por los docentes, nos acercan información sobre las características del proceso de trabajo y las condiciones en que se desarrolla.

Las manifestaciones de los sujetos, constituye el insumo necesario para este tipo de investigación, así como la garantía para la viabilidad de acciones concretas que se decidan implementar en el futuro.

La validez de los resultados que surgen de los datos, es otorgada por la observancia y rigor metodológico que hemos seguido durante el proceso de investigación, ya sea en la administración de instrumentos para el relevamiento y análisis de los datos, como así también en la triangulación de fuentes y técnicas utilizadas.

Universo, Población, Unidad de análisis, Muestra

Universo: los docentes que trabajan en la Universidad de Buenos Aires.

Población: los docentes que trabajan en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

Unidad de análisis: cada uno de los docentes que trabajan en la cátedra de Fisiopatología y Enfermedades Psicosomáticas de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

Muestra: Al momento de decidir a qué docentes se le administraría el cuestionario y las entrevistas, consideramos que lo más conveniente era incluir a todos los integrantes de la cátedra.

Esto se debía básicamente a dos aspectos:

1- A partir de nuestros primeros encuentros con los docentes y las observaciones de los lugares de trabajo, observamos que había dentro de la cátedra, diferentes tipos de procesos de trabajo que al mismo tiempo conformaban distintas configuraciones del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Uno se desarrolla en el ámbito de la Facultad y el otro en el Hospital. Esto nos permitiría, a través de la comparación, una mejor comprensión de los aspectos que dan cuenta de la organización del trabajo y de los factores que integran las condiciones a partir de las cuales se desarrolla el mismo.

2- El otro aspecto estaba relacionado con la necesidad de relevar a todos los sujetos que forman parte de una unidad productiva, ya que los factores que integran el proceso de trabajo, se entrecruzan en los distintos tipos de relaciones que se establecen en el grupo, de manera tal que afectan a la totalidad de sus miembros.

Contábamos en el apoyo del Titular de la cátedra, quien se manifestó muy interesado por nuestro trabajo, dándonos la posibilidad de estudiar a todos los docentes. Sin embargo, la contestación al cuestionario y la realización de las entrevistas fue planteada como *voluntaria*. En este sentido, desde el punto de vista formal el acceso al campo era fácil; sin embargo, nos encontramos con una mediana y alta resistencia en varios casos para participar ya sea en las entrevistas como en la contestación de los cuestionarios.

Nuestro *criterio de selección* básico para realizar el primer muestreo teórico, fue el siguiente:*"Docentes que se desempeñan en la cátedra, en el momento de realizar la investigación y que hubieran trabajado como mínimo durante el año 2007"*

Los sucesivos muestreos, fueron surgiendo a medida que se analizaban los datos. Al inicio de una investigación cualitativa, el diseño de la investigación es

flexible, por lo tanto como lo señalan Glaser y Strauss[14], utilizando el método comparativo constante, el investigador sale a la búsqueda de nuevos escenarios que le permitirán comparar resultados y validar el conocimiento producido.

Características de la cátedra a partir de la organización formal de la Facultad:

- La materia es *optativa,* dentro del plan de estudios de la Lic. en Psicología.
- Los alumnos pueden elegir cursarla en la Facultad o en el Hospital Durand, esta última opción resulta atractiva para quienes están interesados en establecer sus primeras experiencias con pacientes.
- Se dictan 2 teóricos, a cargo del Prof. Titular, uno en la Facultad y el otro en el Hospital.
- Se ofrecen a principio del cuatrimestre, 10 comisiones de trabajos prácticos, se debe, a que la demanda para cursar en la Facultad es mayor, debido a una menor carga horaria en la cursada.
- En cada comisión hay 3 docentes. Las mismas están a cargo de 2 docentes, uno puede tener la categoría de Jefe de Trabajos Prácticos y el otro docente, de Ayudante. Como también, pueden ser los dos ayudantes y el tercer docente es un colaborador ad honoren, que en la mayoría de los casos no cuenta ni siquiera con una designación formal de la Facultad.
- La oferta horaria se distribuye en horarios por la mañana, tarde o noche.

A partir de las entrevistas pudimos ver que esta organización formal, da paso a otro orden, que no resulta fácilmente visible, aún para los propios docentes.

Técnicas utilizadas para la obtención de datos

Obtención de datos: primer momento

Una de las decisiones más importantes que debe tomar el investigador es acerca de la elección y elaboración de los instrumentos de recolección de datos.

La multiplicidad de variables que dan cuenta de las condiciones de trabajo y las limitaciones para acceder a un universo que cuantitativamente excede los

[14] Glaser, B. y Strauss, A (1997): *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, New York, Aldine,1967, caps. 1, 2, 3, 5, 6 y 7 (fichas de la cátedra Metodología y Epistemología, Maestría política y Administración de la Educación, Universidad Tres de Febrero.

recursos con los que contamos, nos llevó a recurrir, como base para nuestra encuesta, a un instrumento evaluado y validado estadísticamente en otros contextos.

Si bien el tipo de análisis que realizaríamos no tenía como objetivo ser representativo en términos estadísticos, nos sirvió como un esquema de indicadores confiables, sobre los cuales pudimos realizar una adaptación[15] de acuerdo a nuestras necesidades y objetivos propuestos.

INSTRUMENTO ORIGINAL: cuestionario ISTAS 21 versión media (Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ)[16]

Es una herramienta para la evaluación y prevención de riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Surgió como la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Esta herramienta fue desarrollada en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen.

La adaptación para el Estado español fue elaborada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

La principal característica es que sirve para identificar y medir aspectos de la organización del trabajo, que pueden perjudicar la salud y la calidad de vida laboral.

Existen adaptaciones del método en varios países, como el Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Un aspecto importante, es que su utilización fue impulsada desde el Estado, de tal manera que su aplicación es a nivel nacional

Para nuestro estudio, obviamente no contamos con un parámetro nacional, por lo cual no podemos realizar mediciones y comparaciones entre poblaciones y sólo podremos describir la situación tal como se da en la realidad.

---

[15] Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo del docente universitario. Derecho de autor: nro 586017- 20/7/2007.

[16] Un mayor desarrollo del tema puede encontrarse en http://www.istas.net/.

Para elaborar el cuestionario que se utilizó en este trabajo, optamos por la versión media, la misma se utiliza para organizaciones con más de 25 trabajadores[17]. Esta brinda escalas más amplias para evaluar cada factor considerado de riesgo.

Estructura del cuestionario

El cuestionario consta de 37 preguntas estructuradas y una abierta para hacer comentarios sobre su trabajo y realizar sugerencias.

Las dos primeras partes permiten la caracterización de las *condiciones sociales*, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, denominada "*doble presencia"*, esto es la carga laboral y doméstica a la que están expuestas, en su mayoría las mujeres trabajadoras.

También se relevan las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario).

Las otras dos partes, están integradas por 28 dimensiones que evalúan *salud, estrés y satisfacción laboral, y dimensiones psicosociales*.

dimensiones y preguntas del cuestionario

I-Sexo y edad, Otro trabajo/empleo

II-Condiciones de empleo y trabajo

Lugar de trabajo, Relación calificación profesional salario, Antigüedad, Categoría, Tipo Dedicación, Horario de trabajo, Cantidad horas semanales, Remuneración, Aspectos a mejorar, recomendaciones

III- Contiene: 7 Dimensiones de salud, estrés y satisfacción:

Satisfacción con el trabajo, Salud general, Salud mental, Vitalidad, Síntomas conductuales de estrés, Síntomas somáticos de estrés, Síntomas cognitivos de estrés

Días de enfermedad en el año

[17] Contamos con el asesoramiento del Sr Xavier Gimeno, miembro del equipo del ISTAS.

IV- Incluye 21 dimensiones psicosociales

Doble presencia, Exigencias psicológicas cuantitativas, Exigencias psicológicas, Exigencias psicológicas emocionales, Exigencias psicológicas de esconder emociones, Exigencias psicológicas sensoriales, Influencia, Posibilidades de desarrollo en el trabajo, Control sobre los tiempos de trabajo, Sentido del trabajo pregunta, Integración en la empresa pregunta, Previsibilidad, Claridad de rol pregunta, Conflictos de rol pregunta, Calidad del liderazgo, Refuerzo, Apoyo social en el trabajo, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo, Inseguridad en el trabajo, Estima.

OBTENCION DE DATOS: SEGUNDO MOMENTO

TECNICA UTILIZADA: entrevista abierta

Se realizaron las primeras entrevistas a los docentes de la cátedra Fisiopatología y Enfermedades Psicosomáticas de la Facultad de Psicología.

El objetivo era profundizar los hallazgos realizados luego del análisis de los cuestionarios.

Los ejes que guiaron las entrevistas estaban propuestos en el cuestionario que se había tomado en la etapa anterior. No obstante, se trató de descubrir nuevas dimensiones a partir del relato oral. Cada entrevista insumió 60 minutos como mínimo.

Posteriormente, realizamos entrevistas en el ámbito del CBC, que presentaba semejanzas con el trabajo en la Facultad de Psicología (clases tradicionales, con gran cantidad de alumnos, especialmente en las clases teóricas)

Por último realizamos, entrevistas a docentes con participación gremial, que cuentan con conocimientos sobre cada una de las Facultades que integran la UBA y obviamente se desempeñan en alguna de ellas. Tratamos de comparar su percepción de las condiciones de trabajo, con los grupos anteriores.

Esto nos permitió, realizar la triangulación de las técnicas: cuestionario y entrevista y de las fuentes: docentes con organización del trabajo flexible y dinámica en el ámbito del Hospital, docentes con una organización del trabajo tradicional y docentes con militancia gremial, lo que supondría una mayor

conciencia de las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud y el bienestar de los docentes.

LO RELEVADO

- CUESTIONARIOS: 21
Cátedra estudiada: 13
CBC-UBA: 8
Docentes con participación gremial: 4
- ENTREVISTAS: 9
Cátedra estudiada: 4
CBC-UBA: 3
Docentes con participación gremial: 2

Técnicas utilizadas para el análisis de la información empírica

El análisis de los resultados se basó en el procesamiento de los datos a partir de la codificación de las preguntas de acuerdo a las cuatro dimensiones que estaban previstas en el instrumento original: datos poblacionales, condiciones de de empleo y de trabajo, salud, estrés y satisfacción y por último aspectos psicosociales. Estos aspectos nos sirvieron para ampliar los ejes de las entrevistas abiertas.

La realización de las entrevistas marcó el segundo momento, en la recolección de información. Los datos fueron analizados a partir de un proceso de comparación, que nos obligaba a revisar los resultados de los cuestionarios con cada entrevista que se iba realizando. Para este análisis, se utilizó el método comparativo constante[18]

La organización del trabajo de estos docentes era similar a los docentes que trabajaban en la Facultad de Psicología, debido a que el proceso de enseñanza, se desarrolla en el marco de una clase tradicional. Esto es, en un aula y con un marcado protagonismo del docente, en términos de sujeto activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Contrariamente a lo que ocurre en las clases dentro del Hospital. En este caso, los alumnos interactúan con los

[18] Glaser y Strauss (1997) op.cit.

docentes conformando equipos de trabajo para realizar la atención directa de los pacientes.

Finalmente, los resultados se triangularon con docentes del CBC, con participación gremial, quienes accedieron voluntariamente a responder el cuestionario y a realizar la entrevista. El criterio de selección básico, fue que participarán activamente en las actividades del gremio, sin haber dejado su actividad docente.

CONCLUSIONES: resultados obtenidos

En cuanto a los resultados, tomando dos grandes dimensiones como son *las 1- condiciones de trabajo en particular los factores de riesgo psicosocial* y 2- *la percepción del riesgo.*

1- Condiciones de trabajo en particular los factores de riesgo psicosocial

Los docentes manifiestan una alta autovaloración por el trabajo realizado, la falta de reconocimiento social y valoración institucional aparece objetivada en el reclamo por los bajos salarios y la falta de remuneración en el caso de los docentes ad honoren, como asì también manifiestan la importancia de mejorar la forma de contratación, que les general inestabilidad laboral.

Por otra parte, existe una supuesta autonomía para participar en la determinación de contenidos y formas de trabajo, que no es real, ya que por ejemplo en las reuniones de cátedra, la participación es relativa y resultan un simulacro de coparticipación.

En la mayoría de los casos, existe insatisfacción por los recursos e infraestructura con los que cuentan los docentes.

Las exigencias cognitivas son constantes frente a la gran cantidad de información nueva que deben incorporar los docentes, considerándola en algunos una carga que no les representa oportunidades de desarrollo laboral real.

En el ámbito del Hospital a diferencia de la Facultad manifiestan una exigencia psicológica adicional, en tanto el docente debe cuidar al alumno que está en contacto con pacientes.

Los docentes no reciben capacitación institucional para la prevención del riesgo laboral.

A partir de lo que se pudo profundizar en las entrevistas se observa que existe malestar docente sobre sus condiciones de trabajo, sin que los mismos

estén concientes de ello. No obstante, en aquellos docentes con participación gremial este malestar resulta más explìcito.

2- Percepción del riesgo

Encontramos la negación y la incapacidad de poder comprender el riesgo asociado a las condiciones en que se desarrolla la tarea docente. Las condiciones laborales percibidas por los entrevistados, no señalaban lo mismo que se pudo observar en el ámbito de trabajo real. Existen factores de riesgo, de los cuales no se tiene registro. La mayoría no asocia sus problemas de salud con su puesto de trabajo. Uno de los factores que podría justificar la baja percepción de riesgos y problemas de salud, es la motivación-satisfacción por su tarea, lo cual reduciría el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud, ampliando la capacidad de adaptación.

De lo dicho anteriormente, podemos inferir que los docentes universitarios ignoran los riesgos que corren cotidianamente en su lugar de trabajo y difícilmente pueden imaginar que su trabajo pueda hacerse de manera menos riesgosa, tanto para su salud física como mental, ya que los docentes consideran como algo inherente al trabajo la presencia de determinados factores de riesgo. En este sentido, el mayor peligro del cual podemos dar cuenta, esta relacionado con la naturalización de situaciones, en las cuales estas condiciones, operan en dos sentidos: primero, la invisibilidad del riesgo y segundo la insensibilidad del trabajador, como mecanismo de defensa.

Los docentes, en su totalidad, respondieron que estaban satisfechos con el trabajo que realizaban; por lo cual, podemos pensar que la satisfacción por el trabajo, genera defensas que obstaculizan el repensar y transformar su relación con el mismo. Muy raramente, los docentes dan cuenta del sufrimiento que sería una consecuencia de la sobrecarga producida por las condiciones de trabajo.

---

[i] Hacemos referencia a las teorías psicoanalíticas.

[ii] José Manuel Esteve Zarazaga, ex catedrático de Teoría de la Educación en la Universidad de Málaga. En Bs As. acompañó las investigaciones sobre salud y trabajo docente en las escuelas, llevadas a cabo en el Instituto Marina Vilte-CTERA- dirigido por Deolidia Martinez.

[iii] Esteve hace referencia a los factores ya caraterizados por Blase J. (1982) en "A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout", Educational Administration Quarterly.