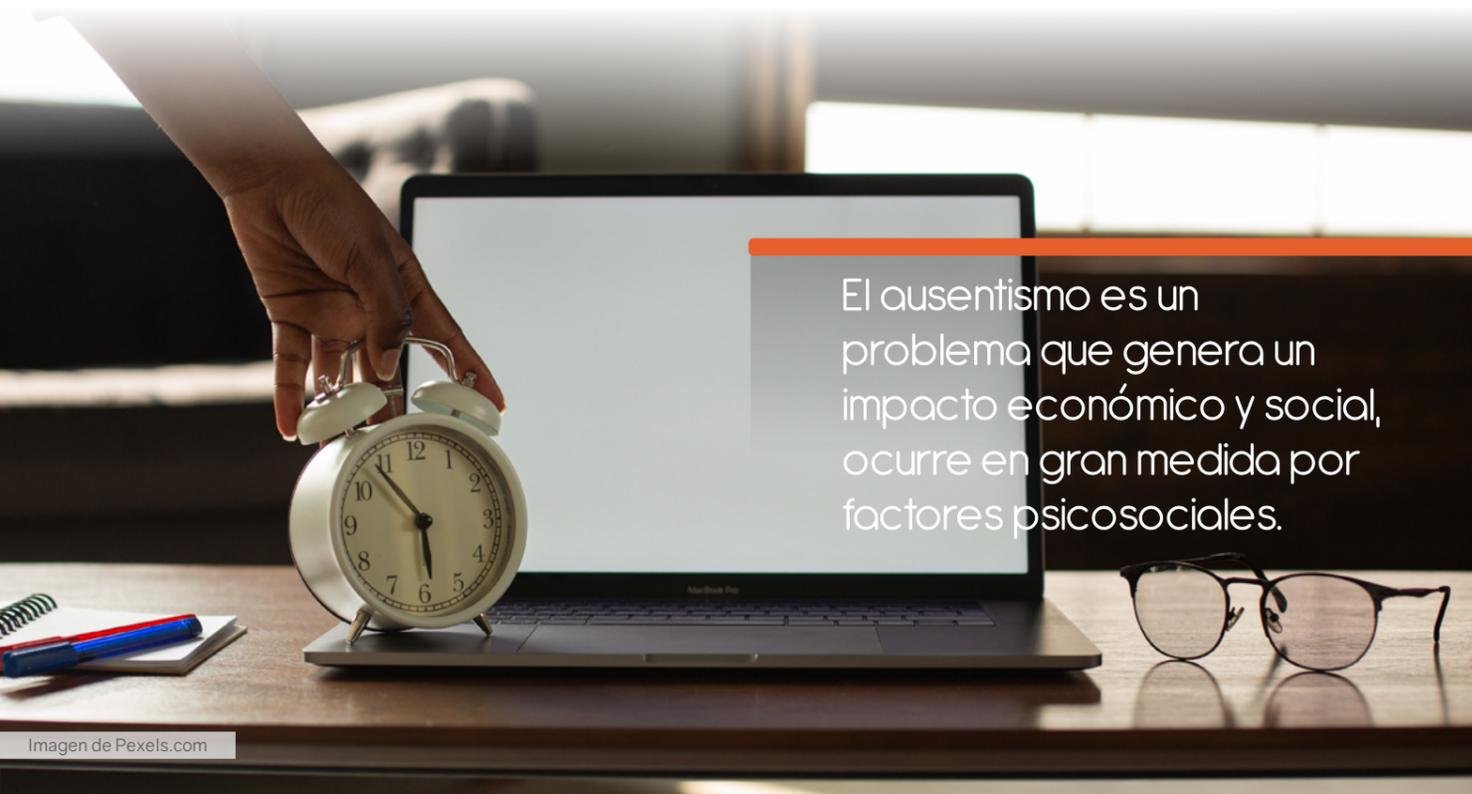


FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL

EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR



El ausentismo es un problema que genera un impacto económico y social, ocurre en gran medida por factores psicosociales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) cataloga al ausentismo como un problema de salud pública por el impacto psicosocial y económico que conlleva. Mundialmente hay un promedio de 5 días de inasistencias al año por trabajador, esto genera pérdidas entre el 10% y el 20% del Producto Interno Bruto (PIB) de un país.

En América Latina el ausentismo en el trabajo puede ser atribuido a factores externos como la inestabilidad política, social y económica. Por ejemplo, Venezuela pasó del 13% al 40% de ausentismo en el 2018 por la escasez de dinero y el alza de los pasajes.

El ausentismo laboral se da en gran medida por factores psicosociales,

es decir, condiciones y situaciones de cualquier naturaleza que se presentan en un ambiente laboral y tienen la capacidad para influir negativamente al bienestar o la salud del trabajador.

En el contexto de la enseñanza superior, los docentes y administrativos desempeñan un papel fundamental para una educación integral de calidad

y acorde a los objetivos institucionales; sin embargo, no se han realizado estudios que determinen los factores psicosociales que afectan el desarrollo de sus actividades.

Ante esta problemática, investigadores de la Facultad de Ciencias Psicológicas y de la Facultad de Medicina de la Universidad Central del Ecuador realizaron un estudio que

tuvo por objetivo identificar los factores psicosociales asociados al ausentismo laboral en una institución universitaria.

El estudio se hizo con una muestra aleatoria de 1070 trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador, de los cuales 54% fueron docentes y 45% personal administrativo, a quienes se les aplicó una encuesta para determinar el Índice de Ausentismo (IA) en un período de 3 años (2015, 2016 y 2017).

El IA se calculó dividiendo el número de horas perdidas para el total de la jornada laboral de todos los empleados. Posteriormente se realizó el análisis de las condiciones y situaciones que llevaron a los empleados a ausentarse del trabajo.

La encuesta evidenció que el porcentaje de ausentismo laboral del total de las inasistencias registradas e independientemente del motivo, fue mayor en mujeres (66%) que en hombres (34%), y mayor en administrativos (72%) que en docentes (28%).

El Índice de Ausentismo se ubicó entre 5% y 7.5% en el período de estudio, que es un valor bastante superior al de España (3.2%), que fue tomado como referencia.

De las ausencias registradas, el 69.7% se debió a enfermedades médicas y el 30.3% se dio por factores psicosociales, entre los cuales se destaca el estrés laboral crónico (40%), alta presión en el trabajo (14%), trabajo monótono (10%), alta responsabilidad (10%) y otros factores (13%).

En la investigación también se evaluó la capacitación como un factor protector de los riesgos psicosociales y se encontró que el 90% de los sujetos investigados no habían tenido ningún tipo de capacitación al respecto. El estudio demostró como dato importante que los empleados tienen un alto nivel de satisfacción en el trabajo cuando el cargo corresponde a su perfil profesional.

El estrés crónico, la alta presión laboral, la monotonía y la alta responsabilidad en el trabajo son los principales factores asociados con alto ausentismo a nivel universitario, lo que obliga a buscar soluciones para disminuir en lo posible este problema.

García y col, 2019

Imagen de Pexels.com

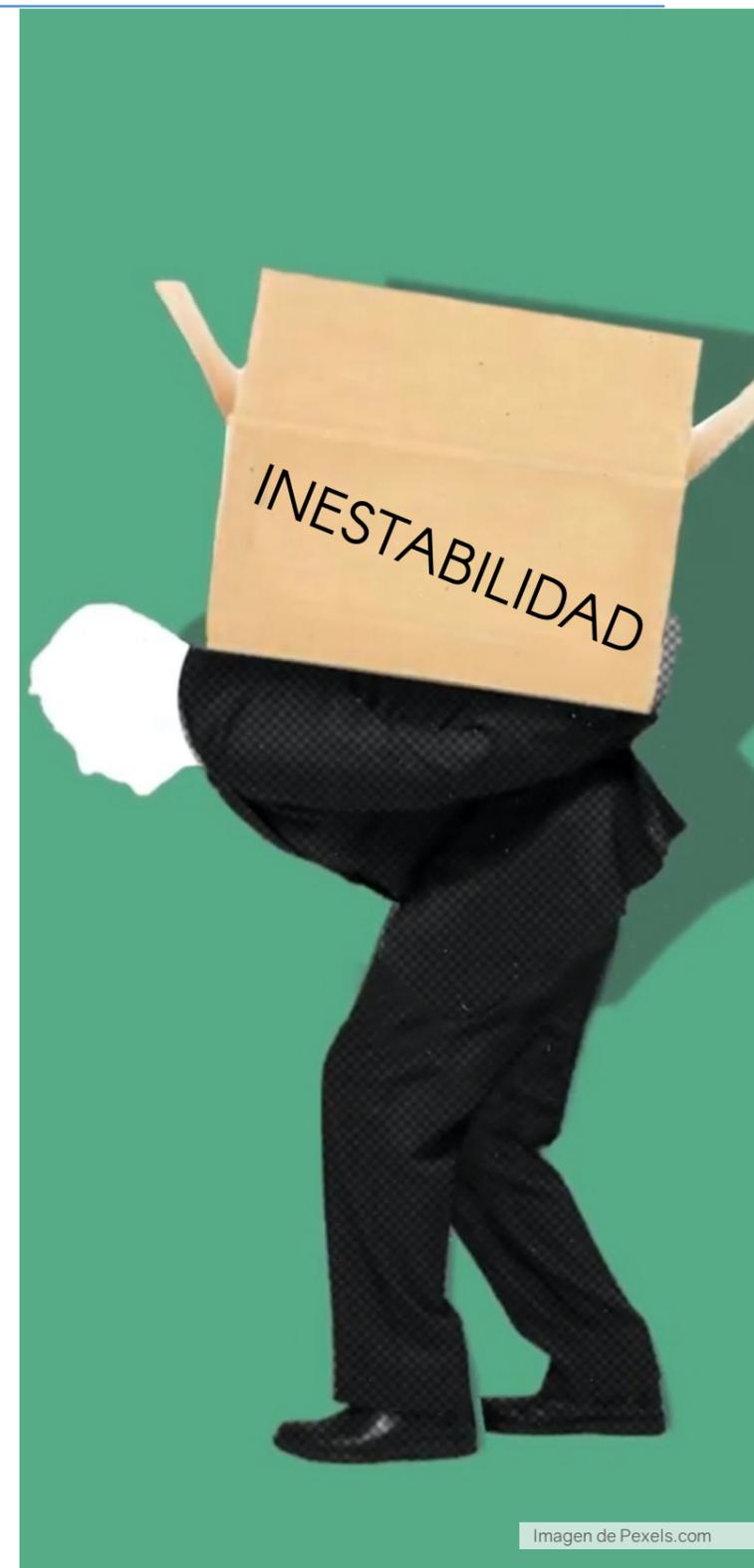


Imagen de Pexels.com

UN DESAFÍO PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL ES LA IMPLEMENTACIÓN DE FACTORES PROTECTORES DE LA SALUD MENTAL Y FÍSICA DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.