Factores Psicosociales y Función Pública: una perspectiva de género

RESUMEN / ABSTRACT

Introducción: La reforma en la gestión de los RRHH del sector público español ha dado lugar a un nuevo enfoque en la organización del trabajo, priorizando estrategias vinculadas al desarrollo de nuevas habilidades y competencias. En este trabajo se analiza cómo han gestionado sus empleados varones, colectivo de menor representación en el sector público, el cambio organizacional, en un contexto jerarquizado y sobrecargado de procedimientos, examinando las percepciones que han repercutido en la satisfacción laboral, las experiencias de estrés y el absentismo laboral.
Metodología: Para la recopilación de datos se ha utilizado el cuestionario CoPsoQ ISTAS21 de evaluación de riesgos psicosociales. Para la estimación de los factores psicosociales se ha desarrollado un modelo de ecuaciones estructurales (PLS) utilizando la técnica de análisis de componentes con el programa SmartPLS2.0 M3.
Resultados: Se muestra en el submodelo de medida cargas superiores a 0.7 en todos los indicadores, AVE > 0.5, fiabilidad compuesta > 0.8 y α Cronbach > 0.7. El submodelo estructural muestra R2 > 0.1 y coeficientes de regresión > 2 confirman las hipótesis básicas.
Conclusiones: Los factores psicosociales que influyen en el desarrollo de las nuevas habilidades afectan al estrés, satisfacción y absentismo laboral. Particularmente, el liderazgo afecta al estrés soportado, la estima y reconocimiento percibido influyen tanto sobre el estrés soportado, la satisfacción como al absentismo laboral. Así mismo, el estrés soportado y la satisfacción laboral influyen sobre absentismo.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Absentismo laboral; Estudio de casos; Factores de riesgo; Satisfacción laboral; Psicosociología

PUNTOS DE INTERÉS

Satisfacción Laboral
Condiciones de Trabajo
Absentismo

AUTORES / AUTHORS

Manuel Madroñal Ortiz
Universidad de Málaga / Universidad Pontificia Bolivariana
manuel.madronal@uma.es
Elisa Isabel del Cubo Arroyo
Universidad de Málaga
eidelcubo@uma.es
Rafael Linares Hevilla
Universidad de Málaga
rlinares@uma.es
Carlos A. Benavides Velasco
Universidad de Málaga
cabv@uma.es
Antonio García Rodriguez
Universidad de Málaga
antoniogr@uma.es

INTRODUCCIÓN

Introducción: La reforma en la gestión de los recursos humanos del sector público en España, fruto de la crisis económica, ha dado lugar a un nuevo enfoque en la organización del trabajo donde se priorizan estrategias vinculadas al desarrollo de nuevas habilidades y competencias. En este sentido, se ha analizado cómo han gestionado sus empleados el cambio organizacional, en un contexto jerarquizado y sobrecargado de procedimientos, examinando las percepciones que han repercutido en la satisfacción laboral, las experiencias de estrés y el absentismo laboral.

En este trabajo se propone una herramienta de localización de factores psicosociales, focalizada en los empleados varones, colectivo que representa un menor porcentaje de empleados en el sector público, para prevenir y gestionar los riesgos que provocan las experiencias de estrés y las conductas de ausencia mediante el reconocimiento de los particulares condicionantes del empleo de la Administración pública; así como, mejorar la especialización en la planificación de los programas de prevención de riesgos psicosociales.

METODOLOGÍA

Metodología:

Entre los métodos internacionales estandarizados se utiliza el cuestionario validado Método ISTAS21, versión investigadora, elaborado por el sindicato CCOO, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Pompeu Fabra y la Generalitat de Cataluña, por las posibilidades de adaptación a la singularidad de la Administración Pública.

En cuanto al diseño de la muestra se realizó un muestreo aleatorio estratificado (Kirk, 1965) teniendo en cuenta tres variables: comunidad autónoma, lugar de trabajo y ejecución de tareas. El tamaño de la muestra se calculó sobre una población de 8608 al α =0,95% de nivel de confianza y de su resultado se obtuvo una hipotética muestra de 2113 individuos a encuestar.

Se cumplimentaron 1383 cuestionarios entre los meses de marzo a mayo de 2014, dirigidos al Personal de administración y servicios (PAS) de las Universidades públicas andaluzas de las que 603 corresponden a hombres.

Tras un estudio preliminar se escogieron las dimensiones que mejor se adecuaron al sector público quedando como siguen las variables latentes y sus indicadores asociados de un total de 27 ítems (Tabla 1).

Variables latentes	Indicadores
Liderazgo	Apoyo social superiores (ítem 65)
	Planifica bien el trabajo (ítem 69)
	Resuelve bien los conflictos (ítem 71)
	Asigna bien el trabajo (ítem 70)
	Se comunica bien con trabajadores (ítem 72)
Autonomía en realización tareas	Conocer el margen de autonomía (ítem 57)
	Trabajo con objetivos claros (ítem 58)
	Conozco tareas de mi responsabilidad (ítem 59)
Sentido y compromiso con el trabajo	Mis tareas me parecen importantes (ítem 48)
	Hablo con entusiasmo de mi Universidad (ítem 50)
	Siento los problemas de Universidad como propios (ítem 51)
Estima y reconocimiento percibido	Reconocimiento y estima de superiores (ítem 73)
	Reconocimiento y estima de compañeros(ítem 74)
	En situaciones difíciles recibo el apoyo necesario (ítem 75)
	Reconocimiento por todo el trabajo en general (ítem 77)
Satisfacción laboral	Con mis perspectivas (ítem 78)
	Con mis capacidades (ítem 80)
	En general (ítem 81)
Estrés soportado	Momentos desgastadores (ítem 31)
	Esconder emociones (ítem 33)
	Trato injusto (ítem 76)
Motivación a ausentarse	Realización de tareas contradictorias (ítem 60)
	Conflicto en la ejecución de tareas (ítem 61)
	Realización de tareas innecesarias (ítem 62)

Tabla 1: Variables latentes e indicadores

Se estima un modelo reflexivo de ecuaciones estructurales empleando la técnica de análisis de componentes con el programa SmartPLS2.0 M3 apropiado para modelos que pretenden predecir los efectos de algunas variables sobre las demás en situaciones de alta complejidad y la introducción de conceptos abstractos como la percepción de riesgos psicosociales.

En nuestro caso, buscamos los efectos de los factores psicosociales sobre satisfacción, estrés soportado y ausencias como causa explicativa de variables económicas como la satisfacción en el trabajo y el absentismo laboral, alejándonos de los determinantes tradicionales de ambas variables -edad, relación laboral, categoría profesional, género, antigüedad, nivel académico, entre otros- (Ibáñez, 2008), partiendo de las siguientes hipótesis :

H1: Los factores psicosociales que repercuten en el desarrollo de las competencias clave inciden sobre el estrés.

H1.1: La autonomía en la realización de las tareas influye sobre el estrés soportado.

H1.2: La estima y reconocimiento que percibe el trabajador influye sobre el estrés soportado.

H1.3. La calidad del liderazgo incide sobre el estrés soportado.

H1.4. El sentido y compromiso con el trabajo influye sobre el estrés soportado.

H2: La satisfacción laboral es influida por los factores psicosociales y el estrés.

H2.1: La autonomía en la realización de las tareas actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.2: La estima y reconocimiento que percibe el trabajador actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.3: La calidad del liderazgo actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.4: El sentido y compromiso con el trabajo actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.5: El estrés soportado por el trabajador influye sobre la satisfacción laboral.

H3: La satisfacción laboral actúa como moderadora de las conductas de ausencia.

H3.1: La autonomía en la realización de las tareas influye sobre las conductas de ausencia.

H3.2: La estima y reconocimiento influyen sobre las conductas de ausencia.

H3.3: La calidad del liderazgo influye sobre las conductas de ausencia.

H3.4: El sentido y compromiso con el trabajo influye sobre las conductas de ausencia.

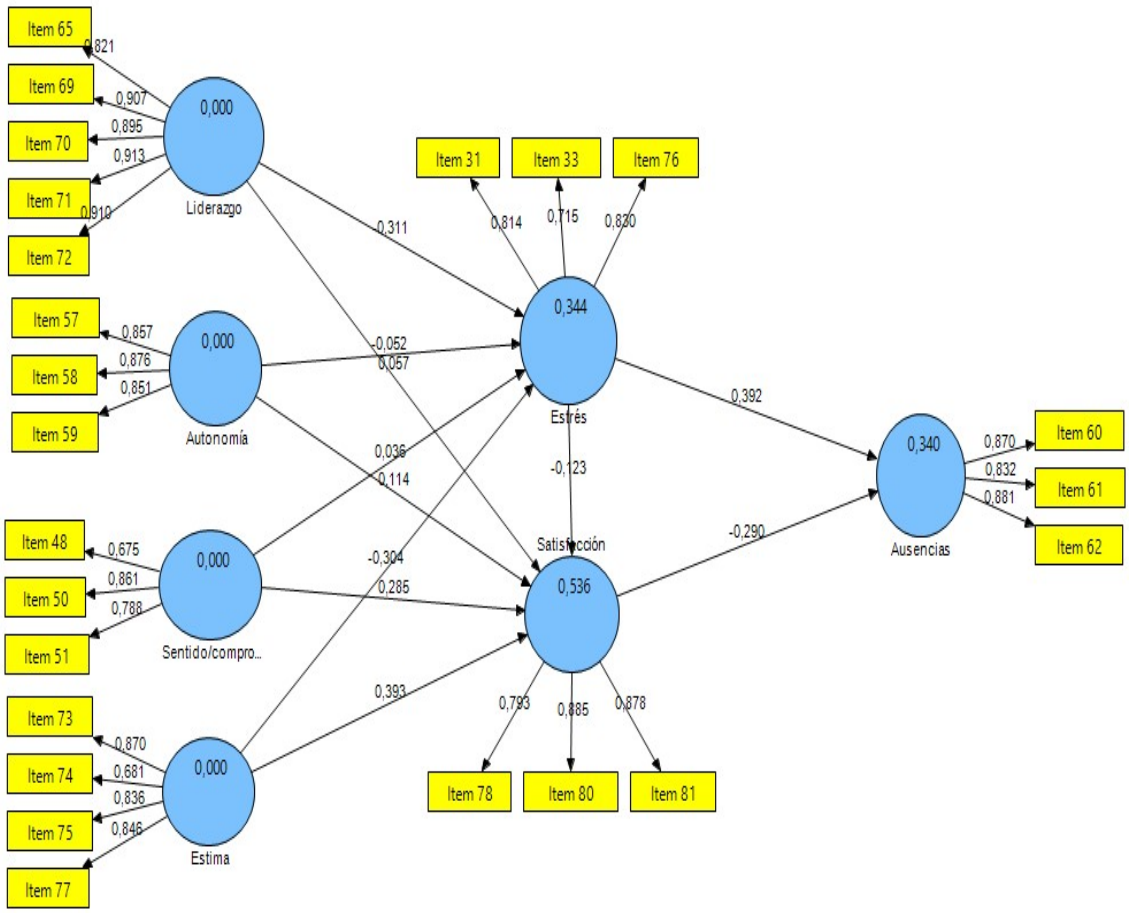
H4: El estrés soportado por el sujeto influye sobre las conductas de ausencia.

RESULTADOS

Resultados: En primer lugar, el *submodelo de medida* identifica las variables latentes (VL) y cómo se conforman los indicadores correspondientes a las variables observables. En segundo lugar, a través del *submodelo estructural* se observan las relaciones de causalidad hipotetizadas entre un conjunto de constructos independientes y dependientes. Ambos nos ayudan a comprender cómo ha influido el cambio organizacional con la implantación de la gestión por competencias en el Personal de Administración y Servicios del sector público de la enseñanza superior en Andalucía y su repercusión sobre la satisfacción y el absentismo laboral.

Los resultados obtenidos en el *submodelo de medida* confirman la correcta elección de los indicadores; el conjunto de las cargas superan el valor 0,7 en todos ellos, garantía de validez de las dimensiones del cuestionario y su incidencia sobre las variables latentes a analizar.

En la Figura 1, observamos cómo quedan configuradas las diferentes dimensiones con respecto a las variables latentes:



Estudiamos la fiabilidad de los instrumentos de medida (Tabla 2) encontrando valores de la validez convergente (AVE) superiores a 0,5 en el total de las variables (Fornell y Larcker, 1981); igualmente, las cargas cruzadas son mayores para las variables latentes cuya AVE es superior, por ejemplo la calidad del liderazgo con respecto al estrés soportado o la satisfacción laboral y la motivación a ausentarse.

	AVE	Fiabilidad compuesta	R2	α Cronbachs	Comunalidad	Redundancia
Ausencias	0,7419	0,8960	0,3402	0,8257	0,7419	0,1900
Autonomía	0,7425	0,8964		0,8279	0,7425	
Estima	0,6589	0,8846		0,8279	0,6589	
Estrés	0,6211	0,8305	0,3445	0,7114	0,6211	0,0208
Liderazgo	0,7920	0,9500		0,9339	0,7920	
Satisfacción	0,7283	0,8892	0,5348	0,8131	0,7283	0,0710
Sentido/compromiso	0,6060	0,8204		0,6698	0,6060	

Tabla 2: Medidas de significatividad población masculina de la muestra

De igual modo, la fiabilidad compuesta es mayor a 0,8 en todos los casos. Con respecto al α de Cronbach encontramos sólo una variable inferior a 0.7 pero muy cercanas a los criterios estándar propuestos por Nunnally y Bernstein (1994), esta pequeña diferencia se concentra en la variable latente *sentido y compromiso con el trabajo* para la muestra masculina.

El *submodelo estructural* muestra el R2 > 0.1 y los coeficientes de regresión > 2 confirman las hipótesis básicas.

Tabla 3: Test de hipótesis entre variables latentes población masculina de la muestra

	Efectos totales	*t*-statistics	*ρ*-values
H1.1: Autonomía -> Estrés	-0,0519	1,7156	0,355821
H1.2: Estima -> Estrés	-0,3038	8,9499	0,012419
H1.3: Liderazgo -> Estrés	-0,3107	9,4302	0,072237
H1.4: Sentido /Compromiso -> Estrés	0,0364	1,1416	0,721543
H2.1: Autonomía -> Satisfacción	0,1206	4,5288	0,042904
H2.2: Estima -> Satisfacción	0,4308	14,7916	0,000022
H2.3: Liderazgo -> Satisfacción	0,0949	2,8870	0,956948
H2.4: Sentido/Compromiso -> Satisfacción	0,2806	12,0825	0,010807
H2.5: Estrés -> Satisfacción	-0,1232	4,6944	0,600707
H3: Satisfacción -> Ausencias	-0,2897	10,8151	0,000636
H3.1: Autonomía -> Ausencias	-0,0553	3,4163	0,132185
H3.2: Estima -> Ausencias	-0,2439	11,7996	0,000331
H3.3: Liderazgo -> Ausencias	-0,1493	8,1706	0,215471
H3.4: Sentido/Compromiso -> Ausencias	-0,0670	4,0540	0,309535
H4: Estrés -> Ausencias	0,4276	15,4955	0,000003

CONCLUSIONES

Conclusiones: El test de hipótesis entre variables latentes de la población masculina de la muestra revela significatividad en 13 proposiciones de las 15 presentadas, por lo que se confirman las cuatro hipótesis principales. Se advierten valores superiores en las relaciones entre los factores psicosociales estima y reconocimiento percibido (H2.2) y sentido y compromiso con el trabajo (H2.4) con los constructos satisfacción. Del mismo modo, el estrés experimentado (H4) y las conductas de ausencia y la estima y reconocimiento percibido (H3.2) y las ausencias, se tornan más significativas que la influencia de la satisfacción sobre las conductas de ausencia.

Por tanto, los factores psicosociales que influyen en el desarrollo de las nuevas habilidades exigidas a los empleados del sector público afectan al estrés, a la satisfacción y al absentismo laboral. Particularmente, en la población masculina, el liderazgo afecta al estrés soportado, mientras que la estima y reconocimiento percibido influye tanto sobre el estrés soportado, la satisfacción laboral como sobre el absentismo en el trabajo. Por otro lado, el sentido y compromiso en el trabajo afecta a la satisfacción. Finalmente, el estrés soportado y la satisfacción influyen sobre absentismo laboral en este segmento de la población estudiada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias:

Fornell, C. y Larcker, D. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.

Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen: Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista española de investigaciones sociológicas,* (123), 87-122.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2010). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Kirk, W. (1965). A Fixed Point Theorem for Mappings which do not Increase Distances. *The American Mathematical Monthly*, 72, (9), 1004-1006.

Nunnally, J. y Bernstein, I. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). New York: McGraw Hill.