



DETERMINANTES AMBIENTALES PARA LA SALUD: RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL NO DOCENTE DE ESTABLECIMIENTOS UNIVERSITARIOS

Haberkorn Firpo, Lucía

Facultad de Ciencias Médicas - Universidad Nacional Del Litoral

Director/a: Rabuffetti, Ana Pia

Codirector/a: Marisa Gionotti

Área: Ciencias de la Salud

Palabras clave: riesgos psicosociales - personal no docente - condiciones de trabajo

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". Engloban condiciones negativas y positivas del lugar de trabajo que pueden incidir en las personas trabajadoras (Gaviola, 2022).

Los riesgos psicosociales se enfocan en situaciones, circunstancias o estados de la organización que conllevan una elevada probabilidad de afectar perjudicialmente la salud de las personas trabajadoras. La prevención de los riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de las condiciones de trabajo. No son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. Cuando se evalúan los mismos deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no características de la personalidad (Gaviola, 2022).

Los factores psicosociales y el clima organizacional tienen una importancia significativa; conocerlos e identificarlos contribuye a su visualización promoviendo los factores positivos y realizando acciones en prevención de los factores negativos (Gaviola, 2022). La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales. Las condiciones laborales han mejorado sustantivamente en los aspectos físicos del trabajo tales como horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y de higiene. El efecto de tales modificaciones ha sido una disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo (Moreno Jiménez, 2011).

OBJETIVO

Analizar y describir los factores de riesgo psicosociales del personal no docente administrativo en establecimientos universitarios.

Título del proyecto: DETERMINANTES AMBIENTALES DE LA SALUD
Instrumento: CAI+D
Año convocatoria: 2020
Organismo financiador: UNL
Director/a: Fiorenza Biancucci, Gabriela



METODOLOGÍA

Se realizó un estudio transversal de tipo descriptivo. La muestra consistió en 191-27.4%-trabajadores/as de personal no docente del sector administrativo (de los 696 a los que se les suministró el cuestionario).

Para la recolección de datos (muestreo aleatorio, selección del personal al azar) se realizaron salidas en terreno, desde marzo 2022 hasta julio de 2023, donde fueron visitados diferentes unidades académicas universitarias. A cada trabajador encuestado se le otorgó el cuestionario de manera digitalizada, siendo la participación voluntaria y anónima; debiendo firmar primeramente un consentimiento informado.

El método seleccionado para la evaluación de riesgos psicosociales en estos trabajadores fue el CoPsoQ-istas21, adaptación del Copenhagen Psychosocial Questionnaire.

El mismo es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional que focaliza en la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del mismo que pueden ser nocivas para la salud, y no en las características individuales o de personalidad. Es aplicable a cualquier tipo de empleo, permitiendo estimar la magnitud de los riesgos mediante la prevalencia de la exposición. Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones que se califican como: situación favorable, intermedia o desfavorable). El cuestionario estandarizado de 109 preguntas estructuradas en 3 partes: de los datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar (25 preguntas); de las exposiciones psicosociales (69 preguntas); de los datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas) en los ambientes laborales.

Para poder adoptar el cuestionario en Argentina, se realizaron modificaciones acordes al vocabulario, cantidad de unidades académicas, valor del sueldo; respetando el formato y estructura original del mismo, sin quitar ni agregar preguntas (Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral, 2021) siguiendo el trabajo (Zelaschi, C y col, 2021) de validación y adaptación cultural de este cuestionario (COPSOQ) realizado en argentina.

Las dimensiones son:

- **Ritmo de trabajo:** exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
- **Conflicto de rol:** exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- **Doble presencia:** exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
- **Previsibilidad:** disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).
- **Exigencias emocionales:** exigencias para no involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.
- **Calidad de liderazgo:** calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.
- **Claridad de rol:** conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar
- **Inseguridad sobre el empleo:** preocupación por el futuro en la ocupación.

- **Influencia** margen de decisión en el trabajo en el día a día de su actividad.
- **Exigencias cuantitativas:** exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo: altas cuando tiene más trabajo del que puede realizar en el tiempo asignado.
- **Exigencias de esconder emociones:** exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.
- **Apoyo social de superiores:** recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
- **Apoyo social de compañeros:** recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- **Sentimiento de grupo:** sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja cada día.
- **Justicia:** medida en que las personas son tratadas con equidad en su trabajo.
- **Sentido del trabajo:** la utilidad, la importancia, el valor social o el aprendizaje que implica tener un trabajo.
- **Reconocimiento:** valoración, respeto y trato justo en el ámbito laboral.
- **Confianza vertical:** seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.
- **Posibilidad de desarrollo:** nivel de oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia y adquirir nuevos.

RESULTADOS

Tras la observación y análisis se construyó la tabla de exposición.

Tabla 1. Exposiciones ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo).

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
 <p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p> <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	88,5	7,9	3,7
	Conflicto de rol	62,3	24,1	13,6
	Doble presencia	47,1	37,7	15,2
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	46,6	26,2	27,2
	Previsibilidad	46,1	40,3	13,6
	Exigencias emocionales	44,5	33	22,5
	Calidad de liderazgo	42,9	36,1	20,9
	Claridad de rol	40,3	38,2	21,5
	Inseguridad sobre el empleo	29,8	27,7	42,4
	Influencia	29,3	30,4	40,3
	Exigencias cuantitativas	28,8	39,3	31,9
	Exigencias de esconder emociones	25,7	27,7	46,6
	Apoyo social de superiores	25,1	30,4	44,5
	Apoyo social de compañeros	18,8	25,1	56
	Justicia	17,8	14,7	67,5
	Posibilidades de desarrollo	14,1	33	52,9
	Sentimiento de grupo	13,6	24,6	61,8
	Sentido del trabajo	7,9	21,5	70,7
	Reconocimiento	4,7	6,3	89
Confianza vertical	4,2	6,3	89,5	

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

De los resultados se desprende una mayor exposición a 11 situaciones identificadas como favorables: bajas exigencias de esconder emociones, alta influencia sobre las decisiones cotidianas de su trabajo, buenas posibilidades de desarrollo, tener sentido del trabajo, alto apoyo social de compañeros y superiores, sentimiento de grupo, alto reconocimiento del trabajo, baja inseguridad sobre el empleo, buena confianza vertical y justicia; y una prevalencia mayor en situaciones desfavorables -en 8 dimensiones-: alto ritmo de trabajo, presencia de conflictos de rol, exigencias de doble presencia laboral-familiar, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, poca previsibilidad, exigencias emocionales, calidad de liderazgo en mandos intermedios y falta de claridad de rol (tabla 1). Por otro lado, sólo se identifica una dimensión con exposición intermedia: exigencias cuantitativas según las exigencias de trabajo acorde al tiempo destinado al mismo.

CONCLUSIÓN

La prevención de los riesgos psicosociales está basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo y las condiciones del mismo. Se puede observar que existe exposición del personal no docente, evaluado en el presente trabajo, a factores psicosociales positivos y negativos, siendo mayormente positivos. En virtud de lo establecido, sería ideal planificar estrategias y procesos que pudieran enfatizar los aspectos positivos y revertir, en lo posible, los negativos con el objeto de preservar la salud de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberto, M; Contreras, A; Cornelio, C; Covaro, B; Gerke, J; Picciuto, M.** 2012. Argentina. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Superintendencia de Riesgos del trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Presidencia de la Nación Argentina.
- De la Torre Grenon, N.** 2022. Determinantes ambientales de salud: riesgos psicosociales en personal no docente administrativo y no docente mantenimiento y servicios generales de la UNL. EJI, Universidad Nacional del Litoral.
- Gaviola, S.** (coord). 2022. Factores y Riesgos psicosociales del trabajo. Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Presidencia de la Nación Argentina.
- Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral** (2021) Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta. Avellaneda: UNDAV.
- Moreno Jiménez, B.** 2011. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Zelaschi, M; Reif, L; Cornelio, C; Amable, M.** 2021. Argentina. Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21). Revista de Psicología, 20(2), 2-17. <https://dx.doi.org/10.24215/2422572Xe084>