

## RIESGOS PSICOSOCIALES Y CONDICIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO EN PERSONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNL

**Ballina, Carlos**

*Facultad de Ciencias Médicas-Universidad Nacional del Litoral*

*Director/a: Carrera, Liza*

*Codirector/a: Tournour, Luz*

*Área: Ciencias de la Salud*

Palabras claves: salud laboral, riesgos psicosociales, condiciones del ambiente de trabajo

### INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió en 1984 los riesgos psicosociales como aquellos aspectos relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar al bienestar y la salud del trabajador. Cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a sus necesidades, expectativas o capacidades, se producen situaciones de riesgo, con posibles consecuencias para las personas y para la organización (Merino, 2018).

Se habla de factores de riesgo psicosociales cuando estos tienen origen en la organización del trabajo y generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios) (Moncada, 2014).

Es, además de un derecho, un requisito técnico y metodológico imprescindible para una evaluación de riesgos de calidad en la que sustentan las medidas preventivas. Sin la participación de todos los involucrados, la información recolectada podría ser incompleta y tendenciosa, lo que resultaría en interpretaciones incorrectas y diagnósticos inadecuados de los problemas, además de generar propuestas preventivas que podrían no ser viables. En cambio, al contar con la colaboración de los actores sociales, los representantes de los empleados y la dirección, se enriquece el entendimiento de la situación y se facilita la toma de decisiones preventivas más acertadas y consensuadas. (Moncada, 2014).

### OBJETIVO

Analizar las condiciones del ambiente laboral y los riesgos psicosociales del personal de gestión, docencia y no-docente de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional del Litoral.

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 analítico, transversal, observacional. La muestra consiste en trabajadores de los diversos estamentos: de la gestión, docentes y no-docentes de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Universidad Nacional del Litoral (FCM-UNL) de la ciudad de Santa Fe. El método seleccionado para la evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores fue una encuesta internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, el método CoPsoQ-istas21. La participación del personal de la FCM-UNL fue voluntaria y se incluyeron solamente a quienes prestaron conformidad mediante consentimiento informado avalado por el Comité de Bioética de la Facultad. El cuestionario estandarizado empleado, se compone de 109 preguntas (Moncada, 2014)

De este cuestionario se desprenden 20 dimensiones, en las que los trabajadores pueden estar expuestos a condiciones **favorables, intermedias o desfavorables** en su ambiente laboral. Las dimensiones analizadas fueron: ritmo de trabajo, conflicto de rol, exigencias emocionales, doble presencia, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, calidad de liderazgo, claridad de rol, previsibilidad, exigencias cuantitativas, inseguridad sobre el empleo, influencia, apoyo social de superiores, exigencias de esconder emociones, apoyo social de compañeros, sentimiento de grupo, justicia, posibilidades de desarrollo, sentido de trabajo, reconocimiento y confianza vertical. De las dimensiones anteriores, se seleccionaron dos en particular, teniendo en cuenta la de mayor prevalencia de exposición a condiciones favorables y desfavorables, a ambas se las comparó teniendo en cuenta el grupo de trabajo docentes y no docentes (administrativo+mantenimiento).

El procesamiento y análisis estadístico se realizó con los software Libre Office y R-Commander aplicando el test de proporciones para dos muestras ( $\alpha = 0,05$ ).

## RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Participaron 118 trabajadores/as de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Litoral, de los cuales 57,6% (n=68) correspondió al sexo femenino mientras que el restante 42,4% (n=50) correspondió al sexo masculino.

En relación al puesto de trabajo el 50,8% (n=60) corresponde a docentes, un 27,3% (n=41) a no docente administrativo, un 4,7% (n=7) a personal no docente de mantenimiento y servicios generales y finalmente un 20% (n=10) restante ocupan un cargo en gestión.

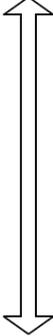
En la **tabla 1** se muestran las variables estudiadas, ordenadas según resultados obtenidos clasificados en condiciones desfavorables, intermedias y favorables.. La primera es la que mayor proporción de trabajadores expuestos a situaciones desfavorables presenta y la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

De la totalidad de las variables estudiadas, se seleccionaron dos. Por un lado, la confianza vertical, que se define como la seguridad que se tiene de qué, directivos y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. El criterio para la selección fue que mostró mayor prevalencia de exposición a condiciones favorables. Por otro lado, se analizó la de mayor prevalencia de exposición a condiciones desfavorables, representada por la dimensión ritmo de trabajo y definida como la exigencia psicológica asociada a la intensidad del trabajo.

En lo que respecta a la dimensión ritmo de trabajo (**figura 1**) se evidencia que el grupo docente (n=60) se encuentra expuesto a situación desfavorable en un 80% (n=48) y el grupo no docentes (n=48) considerando en un 87,5% (n=42). Se aplicó el test de proporciones  $p= 0.2987(95\%IC: -0.212 0.062)$  que mostró que no existe una diferencia estadística significativa en la dimensión analizada.

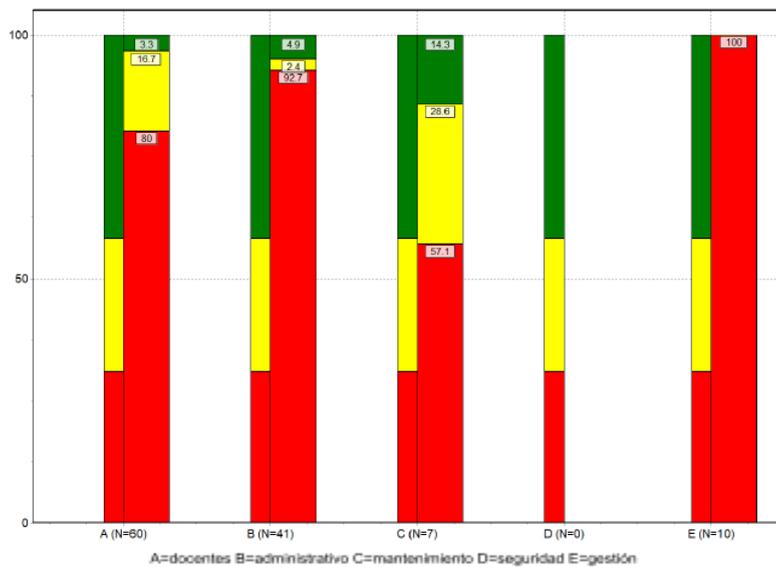
En lo que respecta a la dimensión confianza vertical (**figura 2**) se observan que el grupo docentes (n=60) se encuentra expuesto a esta dimensión de manera favorable en un 95% (n=57) mientras que el agrupamiento no docentes (n=48) se encuentra expuesto a esta dimensión favorablemente en un 85,4% (n=41). Se realizó un test de proporciones para comparar ambos grupos dando como resultado  $p=0.08776(95\%IC: -0.018 0.209)$  por lo que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa.

**Tabla 1:** Prevalencia y magnitud de cada dimensión estudiada mediante el cuestionario CoPsoQ-istas21 en trabajadores/as de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Litoral.

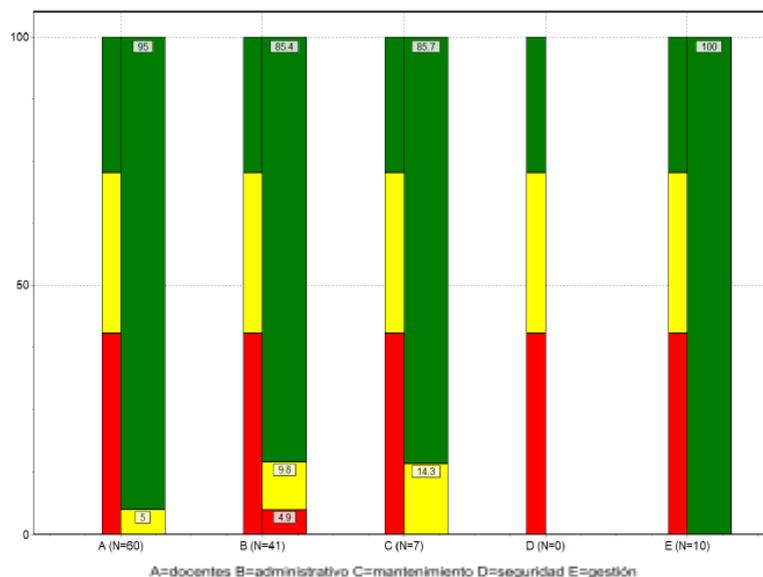
	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	84.7	11	4.2
	Conflicto de rol	62.7	23.7	13.6
	Exigencias emocionales	45.8	28.8	25.4
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	36.4	35.6	28
	Previsibilidad	33.9	44.9	21.2
	Exigencias cuantitativas	33.1	39	28
	Doble presencia	33.1	47.5	19.5
	Claridad de rol	33.1	43.2	23.7
	Calidad de liderazgo	33.1	35.6	31.4
	Influencia	28.8	34.7	36.4
	Apoyo social de superiores	22	37.3	40.7
	Apoyo social de compañeros	20.3	25.4	54.2
	Inseguridad sobre el empleo	19.5	25.4	55.1
	Exigencias de esconder emociones	15.3	28	56.8
	Sentimiento de grupo	14.4	28	57.6
	Justicia	8.5	14.4	77.1
	Posibilidades de desarrollo	6.8	22.9	70.3
	Sentido del trabajo	5.1	22.9	72
	Confianza vertical	1.7	6.8	91.5
	Reconocimiento	0.8	9.3	89.8

A partir de los datos analizados se puede afirmar que gran parte del personal de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Litoral, se encuentra expuesto a situaciones o condiciones favorables o poco desfavorables en los ambientes laborales en la mayoría de las 20 dimensiones analizadas a través de este cuestionario. Sin embargo, la prevalencia de exposición a situaciones desfavorables teniendo en cuenta la dimensión del ritmo de trabajo debe ser abordada, teniendo en cuenta además, que la misma situación se presenta en los diferentes grupos de trabajadores analizados en este período.

Se continuarán relevando datos y analizando las diferentes dimensiones hasta la finalización del proyecto para hallar los puntos en los que sería beneficioso proponer medidas de acción en pos de intervenir las situaciones desfavorables y mantener o preservar aquellas que contribuyen positivamente a las condiciones y medio ambiente de trabajo.



**Figura 2:** Prevalencia de la dimensión ritmo de trabajo según grupo de trabajo en trabajadores/as de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Litoral.



**Figura 3:** Prevalencia de la dimensión confianza vertical según grupo de trabajo en trabajadores/as de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Litoral.

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

**Merino M, Carrera F, Arribas N, Martínez A, Vázquez P, Vargas A, Fikiri N.** 2018. Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cad. Saúde Pública* 34 (11)

**Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N y Molinero E.** 2014. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA, Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.