

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES EN MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO EN PERSONAL DE GESTIÓN DE LA UNL

Lirusso, Florencia ¹

¹ *Universidad Nacional del Litoral.*

Facultad de Ciencias Médicas

Director/a: Rabuffetti, Ana Pia

Codirector/a: Levental, Verónica

Área: Ciencias Biológicas

Palabras claves: riesgos psicosociales, salud, trabajo.

INTRODUCCIÓN

La salud ambiental se define como “aspectos de la salud humana que son determinados por factores ambientales físicos, químicos, biológicos, sociales y psicosociales”. ¹ Esta puede verse vulnerada cuando los factores anteriormente mencionados tienen un impacto negativo, es decir, cuando se transforman en factores de riesgo.

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). ² Estas respuestas son conocidas popularmente como “estrés”, y pueden influir en el desarrollo de enfermedades que alteren el medio ambiente de trabajo y provoquen una disminución en la calidad de vida de los trabajadores.

Título del proyecto: Determinantes Ambientales de la Salud

Instrumento: CAID

Año convocatoria: 2020

Organismo financiador: UNL

Director/a: Fiorenza Biancucci, Gabriela

OBJETIVO

Describir las condiciones del medio ambiente de trabajo del personal de gestión de la UNL.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio transversal de tipo descriptivo-analítico. La muestra consistió en 23 trabajadores de gestión de la UNL.

El método seleccionado para la evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores dedicados a la gestión de la UNL, fue una encuesta internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales; originaria de Dinamarca, validada en Argentina, el método CoPsoQ-istas21 (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*)². El mismo emplea un cuestionario estandarizado de 109 preguntas estructuradas en 3 partes: primera parte, de los datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar (25 preguntas); segunda parte, de las exposiciones psicosociales (69 preguntas); tercera sección, datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas) en los ambientes laborales. Para poder adoptar el cuestionario en la República Argentina, se realizaron modificaciones acordes al vocabulario, cantidad de unidades académicas, valor del sueldo expresado en moneda nacional -pesos argentinos-, entre otros; respetando el formato y estructura original del mismo. De las preguntas se desprenden 20 variables (dimensiones) que se califican como: **situación favorable, intermedia o desfavorable.**

Las dimensiones son:

1. **Exigencias cuantitativas:** son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tienen más trabajo del que pueden realizar en el tiempo asignado.
2. **Ritmo de trabajo:** constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
3. **Exigencias emocionales:** son aquellas exigencias requeridas para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.
4. **Conflicto de rol:** son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
5. **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** refiere a la preocupación por el futuro en relación a su ocupación.

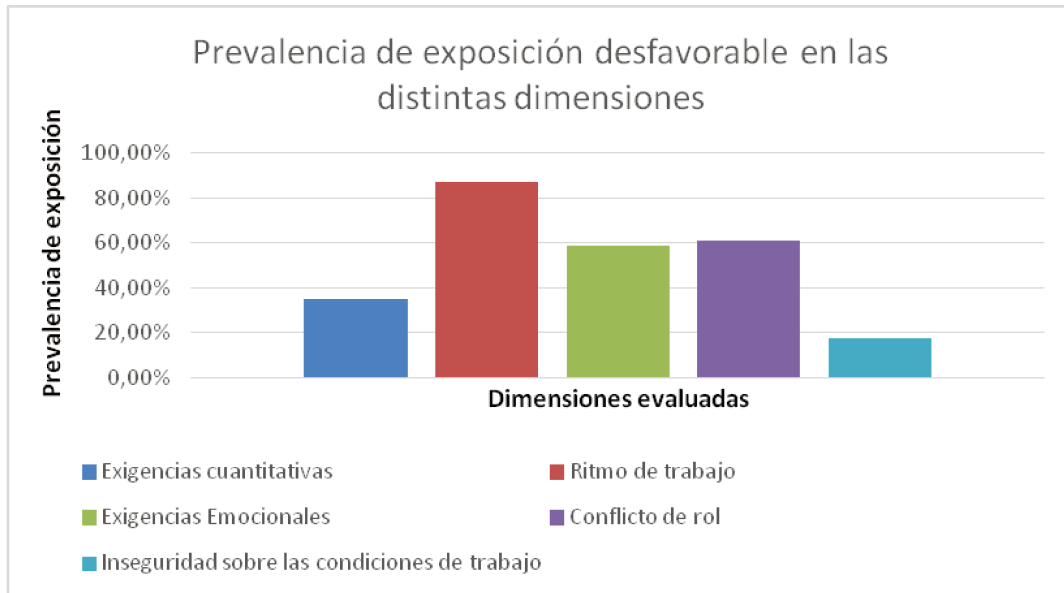
6. **Doble presencia:** son las exigencias simultáneas del trabajo doméstico y del ámbito laboral.
7. **Claridad de rol:** conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
8. **Previsibilidad:** contar con la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.
9. **Influencia:** margen de decisión que tiene la persona con respecto a las tareas que realiza en su trabajo.
10. **Calidad de liderazgo:** calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Se relaciona con la dimensión de apoyo social de superiores.
11. **Exigencias de esconder emociones:** exigencias para mantener una apariencia neutral a pesar de las emociones que transita la persona.
12. **Apoyo social de superiores:** recibir ayuda de los superiores cuando sea necesaria.
13. **Apoyo social de compañeros:** recibir ayuda de los compañeros cuando sea necesaria.
14. **Sentimiento de grupo:** sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja cada día.
15. **Justicia:** medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su
16. trabajo.
17. **Sentido del trabajo:** la utilidad, la importancia, el valor social o el aprendizaje que implica tener un trabajo.
18. **Reconocimiento:** valoración, respeto y trato justo en el ámbito laboral.
19. **Confianza vertical:** seguridad que se tiene de qué dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente.
20. **Posibilidad de desarrollo:** nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo poner en práctica o adquirir conocimientos.

Para la recolección de datos se realizaron salidas en terreno, desde Diciembre de 2021 hasta Julio de 2022, donde fueron visitados diferentes facultades y rectorado. A cada trabajador de gestión encuestado se le otorgó el cuestionario de manera digitalizada (*tablets*, celular) o en formato papel -según preferencias- para la realización del mismo.

RESULTADOS

Tras la observación y análisis de los resultados se desprende exposición **desfavorable** para las dimensiones: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, conflicto de rol e inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En la gráfica 1 se comparan estas dimensiones, dónde la más desfavorable resultó ser el ritmo de trabajo

Por otro lado las dimensiones: exigencias de esconder emociones, doble presencia, claridad del rol, calidad de liderazgo y previsibilidad se categorizan como **intermedias**; siendo **favorables**: influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, apoyo social de compañeros, apoyo social de superiores, sentimiento de grupo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, confianza vertical y justicia.



Grafica 1. Prevalencia de exposición desfavorable en las distintas dimensiones

CONCLUSIONES

Como se mencionó en resultados, del total de los trabajadores de gestión encuestados al momento, la exposición en situación muy desfavorable fue en su mayor porcentaje sobre el ritmo de trabajo, seguido del conflicto de rol y exigencias emocionales. En relación a los resultados hallados, se podría continuar con trabajos futuros donde se relacionan patologías relacionadas con el estrés y los riesgos psicosociales.

BIBLIOGRAFIA BASICA

Ordoñez, G. *Salud ambiental: conceptos y actividades*. Revista Panamericana de Salud Pública. 2020; 7 (3).

Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N y Molinero E. *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; 2014.

Chaves, Emiliano. *Informe preliminar de la evaluación de riesgos psicosociales en Universidad Nacional del Litoral*. Facultad de Ciencias Médicas; 2022.

Proyecto INAP-FOPECAP. *Regreso al trabajo en la administración pública después del covid-19: Riesgos psicosociales del trabajo*. Módulo 1. Publicado en el curso: El trabajo en tiempos del COVID19; 2020.