

# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL

Facultad de Ciencias Médicas  
Especialización en Medicina del Trabajo

Evaluación de Riesgos Psicosociales en  
Trabajadores de Servicios Médicos de Planta en  
una empresa metalúrgica

Matías Alegrini  
Cohorte 2021-2023

## **ÍNDICE**

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
MARCO TEÓRICO.....	5
OBJETIVOS.....	14
METODOLOGÍA.....	15
RESULTADOS.....	18
DISCUSIÓN.....	24
CONCLUSIÓN.....	25
BIBLIOGRAFÍA.....	26

## RESUMEN

El presente trabajo corresponde al Proyecto Final del Posgrado de Especialización en Medicina del Trabajo dictado en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Litoral Cohorte 2021-2023.

En las últimas décadas el mundo del trabajo fue experimentando cambios a gran velocidad que obligan a repensar los enfoques y ampliar los estudios sobre riesgos del trabajo a los que están expuestos los trabajadores. Como riesgos emergentes aparecen los Riesgos Psicosociales sobre los cuales se viene investigando y generando modelos de explicación y abordaje desde la década del 70. Las manifestaciones físicas-psíquicas y emocionales producto de la exposición a estos riesgos impactan cada vez más en el deterioro de la salud de los trabajadores y en la productividad. Por este motivo se seleccionó como tema de investigación la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Trabajadores de Servicios Médicos de Planta de una empresa metalúrgica. Lo cual se realiza a través de la aplicación del Cuestionario para la Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo. Versión Corta. Adaptación del cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para su uso en Argentina. Instrumento de recolección de datos que organiza los Factores Psicosociales en 7 dimensiones: Exigencias en el Trabajo, Doble Presencia, Organización del Trabajo, Relaciones Interpersonales y Liderazgo, Inestabilidad en el Trabajo, Confianza y Justicia Laboral.

El cuestionario es anónimo y confidencial, luego de completar datos generales sobre género, edad, antigüedad en el puesto, horarios de trabajo, se pasa a la sección específica con las dimensiones antes nombradas, cada persona selecciona una respuesta a cada pregunta y se aplica un puntaje a las respuestas dadas, esto permite luego del análisis de datos establecer dos variables resultantes, la Intensidad, entendida como el puntaje atribuido por cada persona a una dimensión y la Extensión, que es la proporción de personas con Intensidades iguales o cercanas, lo cual posibilita determinar el Índice de Exposición a Riesgo Psicosocial para cada dimensión, expresado en Tolerable, Moderado o No tolerable según el resultado obtenido.

La población estudiada son trabajadores de Servicios Médicos de Planta de la una empresa metalúrgica, que realizan sus tareas en 6 plantas pertenecientes a la misma compañía, distribuidas en las provincias de Buenos Aires y Santa Fe, el estudio se realizó durante el mes de marzo de 2024 y constó de cuestionarios impresos autoadministrados que se distribuyeron al personal previa charla introductoria en las que se informó las características del estudio, se enviaron cuestionarios escaneados a las plantas a las que no se podía acceder por la distancia.

Los trabajadores de los servicios médicos de planta estudiados prestan funciones asistenciales y administrativas en la mayoría de los casos, son empleados por

empresas contratistas que prestan el servicio a una empresa metalúrgica multinacional, respecto a las funciones dentro del servicio médico el 38% son enfermeros, el 32 % son médicos de guardia, 10% médicos laborales, 6% kinesiólogos, 4 % psicólogos y 4 % nutricionistas.

De los resultados obtenidos se observa que los trabajadores presentan un Índice de Exposición a Riesgo Psicosocial No Tolerable en las dimensiones Relaciones Interpersonales y Liderazgo e Inestabilidad en el trabajo que ameritan intervenciones urgentes para mitigar el riesgo.

Las dimensiones Exigencias en el Trabajo, Doble Presencia, Organización del Trabajo, Confianza y Justicia Laboral presentan Índice de Exposición a Riesgo Psicosocial Moderado, por lo cual deben ser monitoreados frecuentemente.

Se propone como acciones para implementar, mejorar la comunicación entre superiores y los trabajadores de los servicios médicos para transmitir cierta previsibilidad respecto al futuro laboral y promover espacios de encuentro donde se pueda poner en palabras los malestares que surgen de la tarea cotidiana con el fin de buscar soluciones.

## INTRODUCCIÓN

Los Riesgos Psicosociales en el trabajo han ganado cada vez más atención en la literatura científica y en la práctica laboral debido a su impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la productividad y el rendimiento laboral. Sin embargo, la evaluación específica de estos Riesgos en el contexto de los servicios médicos de planta en la industria metalúrgica ha sido relativamente escasa.

Por lo tanto, este trabajo de investigación tiene como objetivo principal explorar y evaluar los Riesgos Psicosociales que afectan a los trabajadores de servicios médicos de planta en una empresa metalúrgica, a través de un estudio descriptivo y transversal, utilizando como instrumento de evaluación el Cuestionario para la Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo. Versión Corta. Adaptación del cuestionario Psicosocial de Copenhague ( CoPsoQ) para su uso en Argentina. Este cuestionario, adaptado y validado para la población laboral argentina, proporciona una herramienta confiable para la medición de factores psicosociales en el trabajo.

Se busca comprender la naturaleza y la magnitud de estos riesgos, así como su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, con el fin de desarrollar estrategias efectivas de prevención y gestión.

Se espera que los hallazgos de este estudio proporcionen información valiosa para los profesionales de salud ocupacional, los administradores de empresas y

otros actores relevantes, ayudando así a promover un ambiente laboral saludable y seguro para los trabajadores de servicios médicos de planta

## MARCO TEÓRICO

### Industria Metalúrgica en Argentina

La industria metalúrgica en Argentina constituye uno de los pilares de su economía, desempeñando un papel fundamental en el desarrollo industrial y en la generación de empleo. Esta industria, que abarca la producción de acero, aluminio, cobre y otros metales, es esencial no solo por su capacidad para satisfacer la demanda interna de materias primas y productos semielaborados, sino también por su contribución a las exportaciones del país.

Desde sus inicios en el siglo XIX, la industria metalúrgica argentina ha experimentado significativas transformaciones y desafíos. En sus primeras etapas, se caracterizó por la producción artesanal y la importación de tecnologías europeas. Con el tiempo, especialmente a mediados del siglo XX, el sector se modernizó gracias a la industrialización impulsada por el Estado, que fomentó la creación de grandes empresas metalúrgicas y siderúrgicas, como SOMISA (Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina), y la nacionalización de recursos clave.

Hoy en día, la industria metalúrgica argentina se distingue por su diversificación y su capacidad para integrar cadenas de valor que abarcan desde la extracción de minerales hasta la fabricación de productos finales. Entre sus características más relevantes se encuentran la alta concentración de la producción en ciertas regiones del país, como Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe, y la predominancia de grandes empresas, aunque también existen numerosas pequeñas y medianas empresas (PyMEs) que juegan un papel vital en la cadena productiva.

Este trabajo de investigación se llevó a cabo en 6 servicios médicos ubicados en plantas localizadas en la ciudades de Tablada, Gral. Rodríguez y San Nicolás en la provincia de Buenos Aires y Villa Constitución y Rosario en la provincia de Santa Fe, todas pertenecientes a la misma compañía, fundada hace 80 años en la ciudad de Villa Constitución, Santa Fe e incorporada desde el 2005 al mayor productor de acero a nivel mundial. La compañía emplea a 3000 trabajadores aproximadamente, la mitad es personal propio y la otra mitad son empresas contratistas que prestan sus servicios dentro de cada planta. Produce una amplia gama de productos de acero, que se utilizan en diversos sectores industriales y de la construcción.

1. Barras y Perfiles Laminados: Utilizados en la construcción de edificios, infraestructuras y otras estructuras de ingeniería.

2. Alambres y Alambrones: Aplicados en la industria automotriz, la fabricación de electrodomésticos y otras industrias manufactureras.
3. Mallas y Redes de Alambre: Empleadas en la construcción, la agricultura y otras aplicaciones.
4. Productos de Acero Especiales: Para aplicaciones específicas en la industria energética, petrolera y de maquinaria pesada.

### Servicios de Medicina del Trabajo en Argentina

La legislación en salud ocupacional en Argentina tiene sus primeros antecedentes en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1915, que estableció las primeras bases para la protección de los trabajadores en caso de accidentes laborales. A lo largo de los años, se ha ido enriqueciendo el marco normativo acorde a los requerimientos de época, la evolución de la organización del trabajo y de los riesgos asociados.

En el año 1972 se sanciona la ley 19587 de Higiene y Seguridad en el trabajo que en su artículo 5 inciso "a" establece la creación de servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo de carácter preventivo y asistencial. En el año 1979 el Poder Ejecutivo Nacional a través del decreto 351 reglamenta dicha ley.

En 1995 se sanciona la Ley de Riesgos del Trabajo N°24.557, que establece el marco legal para la prevención, cobertura y reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en 1996 se emite el Decreto N°1.338/96, por el cual se estableció la obligatoriedad para el empleador de contar en los establecimientos, con Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Medicina del Trabajo en función de los trabajadores equivalentes y de los riesgos de la actividad. En 2015 la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), emite la resolución 905/15 que detalla las funciones y responsabilidades de los Servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo. Esta resolución establece que dichos servicios deben estar coordinados para garantizar una vigilancia efectiva de la salud de los trabajadores y la seguridad en el entorno laboral.

La Resolución 905/2015 en su Anexo III, detalla las funciones de los Servicios de Medicina del Trabajo, a saber:

- 1. Elaborar un Programa de Medicina del Trabajo como parte del Programa Anual de Prevención de Riesgos Laborales y definir objetivos, estableciendo los que se deben cumplir en coordinación con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo en el área de su competencia, adaptado a la magnitud del establecimiento, riesgos emergentes, características propias de éste y evaluar posteriormente su resultado.
- 2. Confeccionar un Manual de Procedimientos Médicos que contenga como mínimo un listado del cumplimiento de adecuación a la legislación, procedimientos para la evaluación de agentes de riesgo de enfermedades profesionales en los puestos de trabajo, procedimientos de seguridad de la

información confidencial del Servicio, procedimientos de enfermería, procedimiento sobre manejo de residuos patogénicos/patológicos, procedimiento de administración de medicamentos, protocolos de emergencias médicas, procedimientos de actuación médica, plan de respuesta a la emergencia médica y otros que el responsable del Servicio considere necesarios

- 3. Realizar visitas en forma periódica con el objetivo de tomar conocimiento de los puestos de trabajo, para lo cual dispondrá de acceso a todas las áreas del establecimiento.
- 4. Elaborar un procedimiento para determinar los requerimientos de los exámenes médicos preocupacionales en función del puesto de trabajo que ocupará cada uno de los trabajadores en el establecimiento.
- 5. Elaborar un Procedimiento de Vigilancia Médica que, en consonancia con los exámenes médicos previstos por la Resolución S.R.T. N° 37/10 y/o sus modificatorias.
- 6. Informar al empleador sobre la aptitud física o psicofísica, según corresponda, de cada trabajador para las tareas que está desarrollando o que se le asignarán.
- 7. Ejecutar acciones de asistencia y seguimiento al trabajador con enfermedad inculpable, accidentado y/o con enfermedad profesional.
- 8. Realizar estudios de ausentismo por morbilidad, para orientación del programa preventivo correspondiente.
- 9. Ejecutar acciones de educación sanitaria, socorrismo y vacunación.
- 10. Confeccionar un “Registro de Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo”, con todos los datos personales y laborales del trabajador.
- 11. Verificar que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales hayan sido denunciados en tiempo y forma a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
- 12. Realizar la investigación de las enfermedades profesionales y las manifestaciones tempranas de origen ocupacional con la participación de la supervisión y la colaboración del Servicio de Higiene y Seguridad en el

Trabajo. En todos los casos se indicarán las causas que dieron origen a la enfermedad profesional y/o las manifestaciones tempranas; y a su vez se establecerán las medidas correctivas y preventivas que deberán implementarse a los fines de evitar su recurrencia. La documentación resultante contendrá la firma y aclaración de Los Servicios en el ámbito de su competencia.

El resultado de las investigaciones deberá ser comunicada de forma fehaciente, al empleador o a quien él designe para tal función, a los efectos de tomar conocimiento de las mismas.

- 13. Realizar en el ámbito del establecimiento, cuando sea posible y apropiado, las siguientes acciones de Atención Primaria de la Salud:
  - 13.1. Evacuar todas las consultas médicas de los trabajadores que lo soliciten y dejar constancia de ello en la correspondiente historia clínica.
  - 13.2. Brindar los primeros auxilios en caso de enfermedad o accidente de trabajo.
  - 13.3. Comunicar a todo el personal la orientación del Servicio Médico hacia una atención integral de la Salud.
- 14. Corroborar y asegurar la atención médica brindada por la A.R.T. o E.A., en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 15. Implementar y mantener actualizado un Legajo de Salud de cada uno de los trabajadores que deberá incluir la historia clínica, los exámenes médicos en salud, las acciones mencionadas en los incisos 5.1., 5.2., 5.3. y 5.4. del punto 5 y toda otra información médica relacionada con la salud del trabajador. Este Legajo, que es personal y confidencial de cada trabajador, debe ser conservado por el Servicio de Medicina del Trabajo y oportunamente adaptarse al modelo que estipule la S.R.T.
- 16. Elaborar y ejecutar un Plan de Capacitación anual que contenga como mínimo:
  - 16.1. HIV/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.
  - 16.2. Drogas de abuso.
  - 16.3. Vida saludable.
  - 16.4. Primeros auxilios y Reanimación Cardio Pulmonar.



16.5. Prevención cardiovascular.

16.6. Efectos del tabaco sobre la salud.

16.7. Otros que el responsable del Servicio considere necesarios.

- 17. Documentar la capacitación al personal, en función del Programa Anual de Capacitación confeccionado en conjunto con el Servicio de Higiene y Seguridad.
- 18. Registrar con fecha y hora todas las recomendaciones y acciones efectuadas por el Servicio. La documentación generada en consecuencia debe ser conservada y archivada adecuadamente en el establecimiento, estar suscripta por el responsable del Servicio y estar disponible para la autoridad competente y para el trabajador ante su requerimiento.
- 19. El Servicio de Medicina del Trabajo deberá notificar de manera fehaciente al Empleador o a quien él designe para tal función, sobre las medidas que se deben realizar en el establecimiento.
- 20. El profesional de enfermería o enfermero/a será colaborador del médico y tendrá, como mínimo, las siguientes funciones:

20.1. Preventivas:

20.1.1. Realizar recorridos periódicos a los puestos de trabajo del establecimiento.

20.1.2. Participar y colaborar en la elaboración del plan de emergencias.

20.1.3. Colaborar en tareas de promoción de la salud y educación sanitaria.

20.1.4. Manejar responsablemente los residuos patogénicos/patológicos según la normativa vigente.

20.2. Asistenciales:

20.2.1. Asistir al médico en sus tareas habituales.

20.2.2. Proporcionar cuidados y procedimientos de enfermería.

20.2.3. Colaborar y participar de los exámenes médicos en salud.

20.2.4. Actuar en primeros auxilios y cumplimentar prescripciones del médico.

20.2.5. Acompañar al trabajador enfermo o accidentado en caso de ser trasladado, cuando la condición del paciente y las circunstancias lo requieran.

20.3. Administrativas:

20.3.1. Documentar las prestaciones otorgadas en un Libro de Enfermería e informar al responsable del Servicio las novedades.

20.3.2. Colaborar en la organización de la realización de los exámenes médicos en salud.

20.3.3. Controlar el stock de medicamentos, estado de botiquines y equipamiento médico informando al responsable del Servicio.

20.3.4. Controlar la renovación, mantenimiento y calibración de los equipos que se utilicen en el Servicio.

20.3.5. Colaborar en la confección y actualización de los procedimientos de enfermería.

20.3.6. Colaborar en tareas administrativas y de mantenimiento de la documentación médica.

El análisis y las conclusiones de los resultados de esta vigilancia, como así también de los resultados del control de las condiciones y medio ambiente del trabajo, deberán ser utilizados para la prevención y promoción de la salud en el trabajo.

Los Servicios Médicos de Planta en los que se realizó la evaluación de Riesgos Psicosociales están ubicados en distintas sedes de la empresa metalúrgica, en provincia de Santa Fe, Villa Constitución y Rosario, en Provincia de Buenos Aires, San Nicolás, La Tablada y Gral. Rodríguez. El total de trabajadores asciende a 58 personas, que son empleados de empresas contratistas que brindan servicio a la empresa metalúrgica. Tienen una doble referencia de organización y de superiores, por un lado, la estructura de mando de la empresa de la que dependen y por otro la Gerencia de Salud Ocupacional de la empresa metalúrgica donde llevan adelante sus tareas. Los planteles están compuestos por 16 médicos de guardia, 27 enfermeros, 5 médicos laborales, 3 kinesiólogos, 2 psicólogas, 1

óptico, 2 nutricionistas, 1 asesor médico legal y 1 asesor de seguridad. Como parte del staff de la empresa metalúrgica se cuentan un gerente de salud ocupacional, dos coordinadores de salud y una empleada administrativa. En orden jerárquico, reportan al coordinador de salud y este al gerente de salud. La gerencia está integrada a la gerencia de salud, seguridad y medio ambiente, la cual tiene un gerente ejecutivo que reporta directamente al CEO de la compañía.

El horario de trabajo varía según la función, siendo de 24 horas seguidas 6 jornadas al mes para los médicos de guardia, 9 horas de 8 a 17 hs lunes a viernes para los médicos laborales, 8 horas en tres turnos para los enfermeros, 6 horas 8 a 14 hs psicólogas y asesor de seguridad, 3 horas por día kinesiólogas, 4 horas por semana nutricionista y óptico y a demanda el asesor médico legal. Existe una cobertura de área protegida brindada por distintas empresas de la zona que asisten en situaciones de emergencias médicas, también cuenta con servicio de Aero emergencias para situaciones que ameriten dicho servicio con derivación a centros de alta complejidad.

#### Tareas en el Servicio Médico de Planta

##### Médicos de guardia:

- Asisten y brindan atención primaria a los trabajadores, ya sea por afecciones inculpables o accidentes de trabajo.
- Realizan denuncias de accidente de trabajo y derivación correspondiente
- Control de ausentismo en servicio médico
- Atención de Emergencias
- Elevan novedades de la guardia a sus superiores
- Registran todas las atenciones en libro de guardia
- Evolucionan la historia clínica en el legajo de cada trabajador
- Realizan exámenes para puestos críticos, evaluación neurológica y visual

##### Enfermeros

- Asisten y brindan atención primaria en consultorio junto al médico ante accidentes de trabajo o afecciones inculpables
- Carga de ausentismo diario en programa propio de servicio médico y en SAP (sistema utilizado en la compañía)
- Envío diario de ausentismo acumulado a todas las áreas, gerencias y RRHH
- Recepción de los llamados telefónicos, avisos de inasistencia por causa médica
- Solicitan los controles de ausentismo y de reposo al domicilio según indicación de superiores
- Realizan controles para tareas puestos críticos en consultorio y en planta (alcoholtest y medición de presión arterial)
- Atención de Emergencias, manejo de ambulancia y asistencia junto al médico

- Controlan stock medicación
- Controlan de calibración instrumental

#### Médicos Laborales

- Gestionan el ausentismo médico
- Gestionan casos ART, comunicación con prestadores, traslados, realización de denuncias enfermedad profesional
- Evaluación de puestos de trabajo
- Auditorias de piso de planta
- Capacitaciones en piso de planta
- Reuniones con ausentistas
- Reuniones con gerencias
- Reuniones con RRHH
- Trabajo en conjunto con seguridad e higiene, redactan informes sobre exposición a riesgos en puestos de trabajo, participan en comités de cuidados
- Asesoría médica a gerencia de áreas
- Realizan exámenes para puestos críticos, evaluación neurológica y visual
- Validan Exámenes Médicos preocupaciones o periódicos para ingreso a planta a personal de empresas contratistas

#### Psicólogas

- Primera entrevista en casos de salud mental a demanda espontánea, evaluación y derivación a psicólogo particular fuera de la planta
- Entrevista y seguimiento de personas accidentadas
- Realizan Exámenes psicotécnicos y psicométricos
- Seguimiento de casos de consumo problemático en el marco del plan de acción de abordaje de adicciones
- Validan exámenes psicotécnicos incluidos en exámenes preocupacionales o periódicos de empresas contratistas para ingreso a la planta

#### Kinesiólogas

- Rehabilitación en consultorio de kinesiología ubicado en el servicio médico destinado a trabajadores con dolencias musculoesqueléticas por enfermedad inculpable o caso ART

#### Nutricionista

- Atención en consultorio de servicio médico por demanda espontánea de casos que requieren armado de plan nutricional y seguimiento

#### Óptico

- Recepción de indicación de oftalmólogos y gestión de lentes de protección apto para el puesto de trabajo.

### Asesor Médico Legal

- Asesora en casos de litigio de causa laboral
- Asesora en normativas vigentes

### Asesor Seguridad

- Asesora en casos de accidentes de trabajo
- Seguimiento de accidentes
- Entrevistas y clasificación de accidentes

### Riesgos y Factores Psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo son situaciones presentes en el ámbito laboral y derivan de la organización del trabajo y su entorno social, pueden ser positivos o nocivos para la salud de las personas y la productividad de la empresa según como se presenten. Cuando son favorables promueven el desarrollo personal en un ámbito de buen clima de trabajo, cuando son desfavorable afectan la salud psíquica- física y emocional de las personas y su desempeño laboral.

Cuando son desfavorables y pueden generar un daño a la salud hablamos de Riesgo Psicosocial.

El análisis de los Riesgos del Trabajo fue avanzando con el paso de los años y debió ampliar su concepción de riesgos, sumando otros a los más conocidos, como los químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y mecánicos, e implementando nuevos modos de medirlos y estrategias para eliminarlos o disminuirlos. Los Riesgos Psicosociales pueden enmarcarse en los riesgos emergentes para lo cual desde la década del 70 se viene profundizando en su estudio. Es innegable que son cada vez más frecuentes las manifestaciones que derivan de la exposición a estos riesgos, con alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que habitualmente nombramos como stress como una de las más relevantes y estudiadas, con sus consecuencias sobre la salud física- psíquica y emocional de los trabajadores. Según el Manual del método COPSOP-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo Versión corta. Elaborado por el Grupo de Estudios en salud ambiental y laboral ( GESAL) de la Universidad Nacional de Avellaneda publicado en 2021 “...una reciente publicación de 72 revisiones sistemáticas con meta-análisis concluye que la exposición de trabajadores y trabajadoras a la alta tensión ( altas exigencias y bajo control) incrementa hasta un 31 % la probabilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares, hasta un 77 % la depresión o que la alta inseguridad aumenta hasta un 61% las posibilidades de padecer ansiedad ( Niedhammer et al, 2021)”

Se han desarrollado varios modelos a lo largo de los años para explicar y poder abordar los riesgos psicosociales, de todos estos los que mayor aceptación siguen teniendo son:

Modelo de Karasek / Johnson / Theorell : confronta la demanda psicosocial que tiene el trabajador desde la empresa, reconociendo en esa demanda al volumen de trabajo en relación con el tiempo para llevarlo a cabo y las interrupciones que le impiden o dificultan cumplir con la tarea, con el grado de autonomía y control sobre la tarea que realiza, cuanto de lo propio puede aplicar en su trabajo , el tercer factor confrontado es el apoyo social que recibe de sus compañeros y superiores para afrontar el trabajo cotidiano. A este modelo se lo conoce como DEMANDA / CONTROL/ APOYO SOCIAL

Modelo de J. Siegrist: marca el desequilibrio entre el esfuerzo puesto en la tarea con la recompensa obtenida, que puede ser desde lo monetario, desde la estima o desde el desarrollo de la carrera del trabajador en la empresa. A este modelo se lo conoce como DESBALANCE ESFUERZO RECOMPENSA.

El marco normativo para esta problemática en nuestro país pone énfasis en la prevención y el cuidado de la salud de los trabajadores, como es la ley 19587 de Higiene y Seguridad sancionada en el año 1972 y reglamentada en el año 1979 a través del decreto 351/79. En el año 1995 la Ley de Riesgos de Trabajo desarrollará con más precisión el abordaje de los riesgos en el trabajo, apoyada en la creación de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo en el año 1996, en el mismo sentido el decreto 658/96 establecerá el listado de enfermedades profesionales consecuencia de la exposición a riesgos del trabajo.

A nivel internacional el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores de la OIT del año 1981 insta a los estados que adhieren a desarrollar una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo.

El convenio 188 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la OIT del año 2016. Establece la conveniencia de velar por que se dé prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales y la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.

El convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT del año 2019, insta a adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La norma ISO 45001 da un marco para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales.

La población estudiada en esta investigación debe velar por la salud y seguridad de los trabajadores. Con fuerte impronta en la prevención y promoción de la salud. Pero rara vez se convierte en objeto de estudio de como impactan en ellos las condiciones de trabajo. Su ubicación en el proceso productivo los deja a merced de la crítica y presión de los trabajadores metalúrgicos y sus representantes gremiales que los ven muchas veces como representantes de la patronal, sobre todo en la función de control del ausentismo y por otro lado los superiores de la compañía muchas veces desde la mirada del sostenimiento de la productividad cuestionan su accionar cuando el ausentismo aumenta. Por otro lado, muchos servicios médicos de planta son tercerizados, lo cual genera una situación de doble comando, por un lado, la coordinación de la empresa contratista para la que prestan servicio, la mayoría de las veces desde afuera de la planta y con poco contacto y por otro la gerencia de salud de la compañía que dicta órdenes y directivas a empleados que no son propios.

## OBJETIVOS

### OBJETIVOS GENERALES

- Medir la exposición a Riesgos Psicosociales presentes en el lugar de trabajo de los integrantes de Servicios de Medicina del Trabajo en una empresa metalúrgica

### OBJETIVOS ESPECÍCOS

- Identificar el Riesgo Psicosocial al que están expuestos los trabajadores de los servicios médicos de planta de una empresa metalúrgica.
- Proponer estrategias para mitigar los riesgos o eliminarlos en caso de que sea necesario

## METODOLOGÍA

### Diseño del Estudio:

El presente estudio tiene un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, destinado a evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores del servicio médico de planta en una empresa metalúrgica. Este diseño permite obtener una visión detallada de las condiciones psicosociales de los trabajadores en un momento específico, identificando posibles áreas de mejora y riesgos potenciales.

### Población de Estudio:

- Población Objetivo: 58 Trabajadores de servicios médicos de planta de la una empresa metalúrgica ubicados en 6 plantas de la misma empresa.
- Muestra: La muestra se compone de 52 trabajadores del servicio médico de planta, seleccionados de manera no probabilística por conveniencia. Esta selección se realizó considerando la disponibilidad y disposición de los trabajadores para participar en el estudio durante el mes de marzo de 2024.

### Instrumento de Medición:

Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario para la Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo. Versión Corta. Adaptación del cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para su uso en Argentina desarrollado por el (GESAL) Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral en 2021. Este cuestionario es autoadministrado e incluye ítems relacionados con diferentes dimensiones de los factores psicosociales, tales como:

- Exigencias en el trabajo
- Doble presencia
- Organización del trabajo
- Relaciones interpersonales y liderazgo
- Inestabilidad en el trabajo
- Confianza
- Justicia Laboral

### Procedimiento de Recolección de Datos:

Se solicitó la autorización de la empresa para llevar a cabo el estudio. Se explicó a los participantes acerca de la confidencialidad de los datos aportados, se entregó el cuestionario en formato papel y se envió escaneado a las plantas más lejanas.

Una vez completado el cuestionario, se recopilaron y registraron las respuestas de los participantes y se procedió al análisis de los datos.

### Análisis de Datos:

Los datos recopilados se analizaron siguiendo las instrucciones del cuestionario, utilizando técnicas estadísticas descriptivas.

Se calculó el Índice de Exposición que toma en cuenta dos variables, la Intensidad y la Extensión.

Cálculo de la Intensidad: Cada dimensión tiene distinta cantidad de preguntas, a cada pregunta se le asigna un valor, se suma el total y se divide por la cantidad de preguntas, da un valor para cada dimensión y es personal



**Cálculo de la Extensión:** Se observan las personas que tienen intensidades iguales o similares y se obtiene una proporción del total de las personas.

**Índice de Exposición:** Se compara la Extensión de cada dimensión con un patrón de referencia externo, elaborado por el equipo que desarrolló el cuestionario, que toma una población trabajadora representativa. Los valores de este patrón externo pueden indicar un Riesgo Tolerable, Riesgo Moderado o Riesgo No Tolerable.

#### Consideraciones Éticas:

Se obtuvo el consentimiento de todos los participantes antes de su inclusión en el estudio. Se garantizó la confidencialidad de los datos recopilados y se obtuvo la autorización de la empresa para realizar el estudio.

#### Limitaciones del Estudio:

Una limitación potencial de este estudio es el tamaño relativamente pequeño de la muestra, lo que puede afectar la generalización de los resultados.

Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, se espera que los resultados de este estudio proporcionen una comprensión significativa de los factores psicosociales en los trabajadores de servicios médicos de planta en la industria metalúrgica, lo que podría contribuir a la implementación de intervenciones y políticas para mejorar su salud y bienestar en el lugar de trabajo.

## RESULTADOS

Con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de servicios médicos de planta de una empresa metalúrgica y proponer mejoras en caso de que sean necesarias, se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo. Versión Corta. Adaptación del cuestionario Psicosocial de Copenhague ( CopSoQ) para su uso en Argentina. La muestra del estudio está compuesta por 52 trabajadores sobre un total de 58, los servicios se localizan en plantas metalúrgicas ubicadas en las localidades de La Tablada, Gral. Rodríguez y San Nicolás de Provincia de Buenos Aires y Villa Constitución y Rosario en la provincia de Santa Fe. La distribución demográfica

incluye una variedad de edades, géneros, niveles de experiencia y roles dentro del servicio médico. A continuación, se muestra cuadro con detalle de esas características, correspondientes a la Sección General del cuestionario.

<b>DATOS GENERALES</b>		
	<b>N° Personas</b>	<b>% Personas</b>
<b>Genero</b>		
Masculino	30	57.7%
Femenino	22	42.3%
otro	0	0%
<b>Edad</b>		
menos de 26 años	0	0%
26-35 años	25	48.07%
36-45 años	18	34.6%
46-55 años	5	9.61%
mas de 55 años	4	7.69%
<b>Antigüedad</b>		
menos de 30 días	0	0
1 mes a 6 meses	2	3.84%
6 meses a 2 años	8	15.38%
2 a 5 años	17	32.69%
5 a 10 años	13	25%
mas de 10 años	12	23.07%
<b>Duración del contrato laboral</b>		
Permanente	52	100%
Temporal	0	0%
A plazo	0	0%
No sabe	0	0%
<b>Horario de Trabajo</b>		
guardia 24 hs	16	30.76%
9 hs	5	9.61%
8 hs	24	46.15%
6 hs	2	3.84%
3hs	1	1.9
menos de 3 hs	4	7.69%
<b>Tareas</b>		
Supervision de otros empleados	0	0%
recibe órdenes de superiores	100	100%
supervisión de otros y recibe órdenes	0	0%
<b>Puesto de Trabajo</b>		
Enfermero	24	38%
Médicos de guardia	16	32%
Médicos Laborales	5	10%
Kinesiólogos	3	6%
Psicólogas	2	4%
Nutricionista	2	4%

Del análisis de estos datos generales se observa un predominio de población masculina que representa el 57,7% sobre el 42.4% de población femenina, el rango etario más presente es entre 26 y 35 años con un 48,07% seguido del rango 36 a 45 años con 34,6%. La antigüedad más frecuente es entre 2 y 5 años con el 32,69% seguida de la franja 5 a 10 años con el 25 %. La totalidad de los trabajadores tiene contrato laboral permanente. La consulta sobre horario de trabajo debió ser modificada porque no coincide con la propuesta por el cuestionario, de esta pregunta se desprende que el 46,15% cumple jornadas de 8 hs diarias, el 30,76 % realiza jornadas de guardia de 24 hs seguidas, el 9,61 % jornada de 9 hs diarias, el 7,69% menos de 3 hs diarias, el 3,84% 6 hs diarias y el

1,9% 3 hs diarias. En cuanto a las tareas todos reciben órdenes de superiores. Acerca de la conformación de los plantales en la pregunta sobre funciones, el 38% son enfermeros y el 32 % son médicos de guardia, 10% médicos laborales, 6% kinesiólogos, 4% psicólogos y 4 % nutricionistas.

La segunda fase del cuestionario corresponde a la Sección Específica, donde las preguntas se distribuyen en 7 dimensiones que agrupan Factores Psicosociales en el Trabajo. Las categorías son las siguientes:

- Exigencias en el Trabajo
- Doble Presencia
- Organización del Trabajo
- Relaciones Interpersonales y Liderazgo
- Inestabilidad en el trabajo
- Confianza
- Justicia Laboral

Cada dimensión tiene una serie de preguntas a las cuales se les asigna un puntaje del 0 al 100 según el ítem seleccionado, Siempre- Muchas veces – Algunas veces- Solo alguna vez – Nunca. De estos puntajes se extraen dos variables resultantes.

**Intensidad** es la suma de todos los puntajes de una misma dimensión dividido por la cantidad de preguntas que contiene esa dimensión. Esto nos habla de la exposición al riesgo que tiene cada trabajador por separado.

Luego se compara con el resto de la muestra y se reúnen valores iguales o similares para sacar una proporción sobre el total y establecer la **Extensión** o sea que proporción de los trabajadores tienen la misma o similar exposición al riesgo.

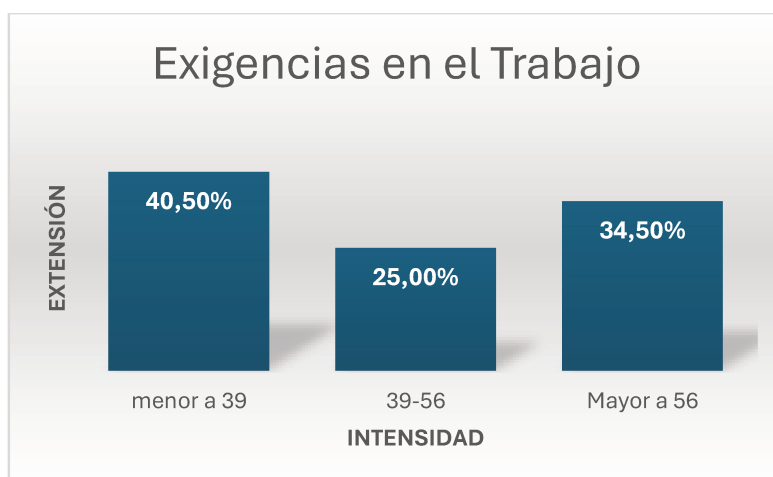
Al realizar estos pasos se obtiene el **Índice de Exposición**.

Una vez obtenido el Índice de Exposición se procedió a compararlo con el **Patrón Externo de Referencia** que proporciona el cuestionario, validado para población asalariada en Argentina. Donde se observan los valores correspondientes a Riesgo Tolerable, Moderado y No Tolerable, a partir de esta comparación sabemos a qué nivel de riesgo se expone. A continuación, se muestra el cuadro con los valores de referencia.

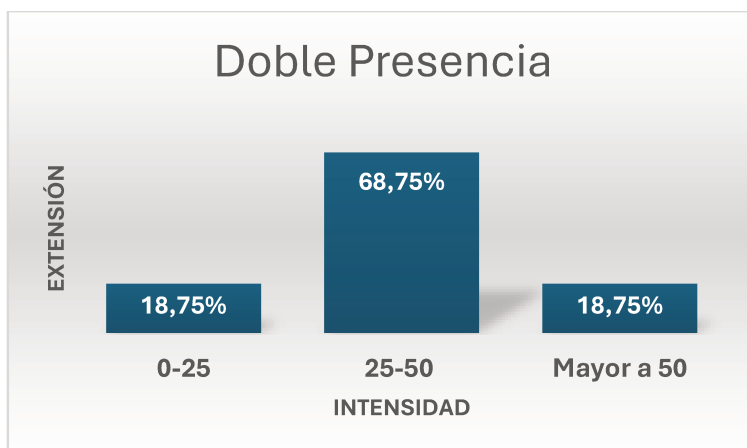
DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL		
	Situación mas favorable para la salud Psicosocial (Tolerable)	Situación intermedia para la salud Psicosocial (Moderado)	Situación mas desfavorable para la salud Psicosocial (No Tolerable)
Exigencias en el trabajo	< 39	39 - 56	> 56
Doble presencia	< 25	25 - 50	> 50
Organización del trabajo	< 33	33 - 47	> 47
Relaciones interpersonales	< 24	24 - 36	> 36
Inestabilidad en el trabajo	< 8	8 - 33	> 33
Confianza	< 25	25 - 40	> 40
Justicia laboral	< 25	25 - 50	> 50

Los datos obtenidos de la Sección Específica son los siguientes:

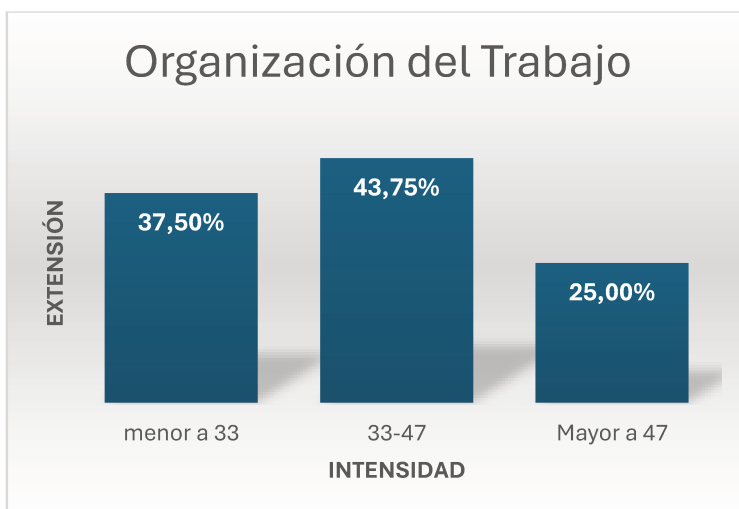
Dimensión Exigencias en el trabajo: El Índice de Exposición se ubica en el Rango Tolerable con una extensión del 40,5%.



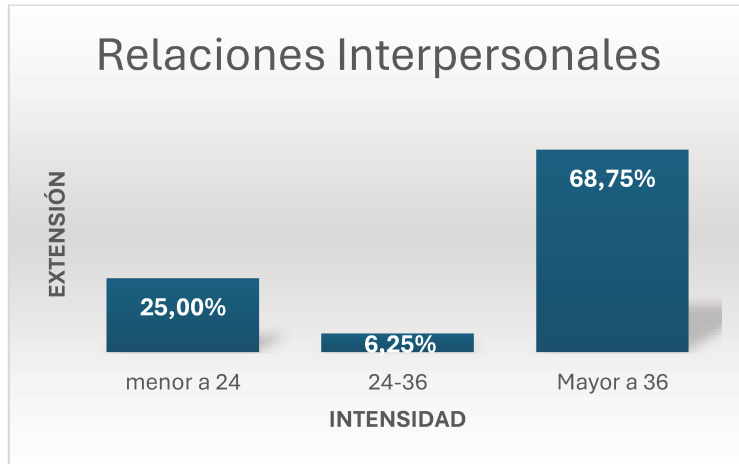
Dimensión Doble Presencia: El Índice de Exposición se ubica en Riesgo Moderado con una extensión del 68,75 %.



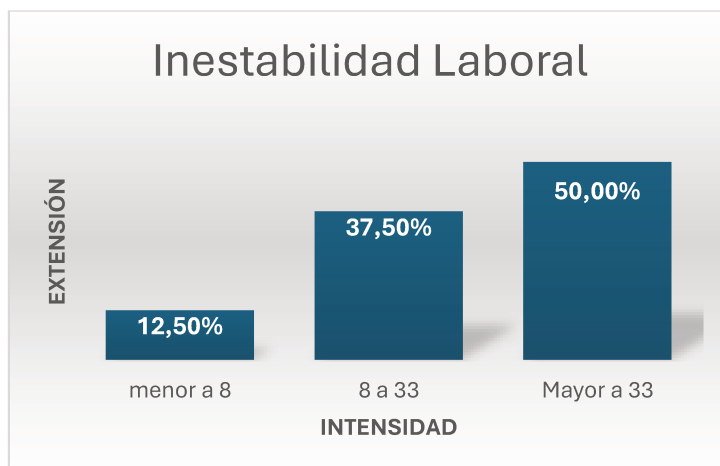
Dimensión Organización del Trabajo: El Índice de Exposición se ubica en nivel de Riesgo Moderado con una extensión del 43,75%



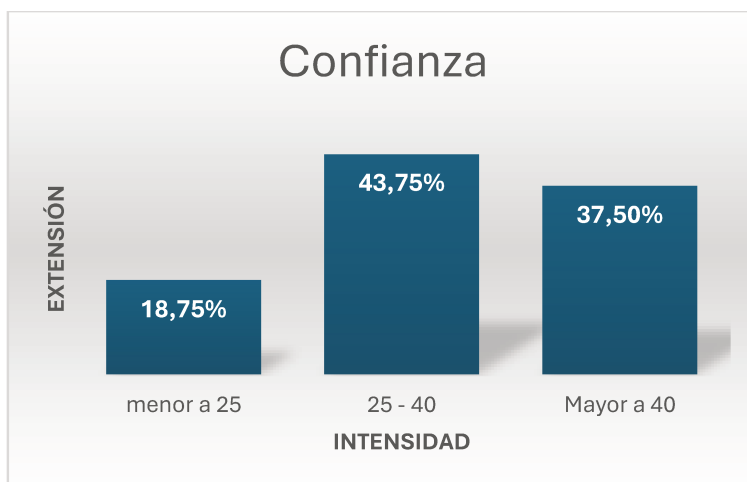
Dimensión Relaciones Interpersonales y Liderazgo: El Índice de Exposición se ubica en nivel de Riesgo No Tolerable con una exposición del 68,75%



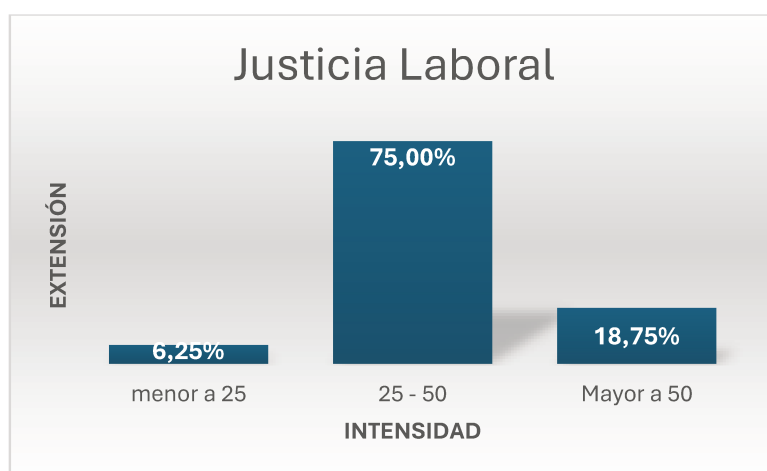
Dimensión Inestabilidad en el Trabajo: El Índice de Exposición se ubica en el nivel de Riesgo No Tolerable con una extensión del 50%



Dimensión Confianza: El Índice de Exposición se ubica en el nivel de Riesgo Moderado con una extensión del 37,5%



Dimensión Justicia Laboral: El Índice de Exposición se ubica en el nivel de Riesgo Moderado con una extensión del 75 %



Los resultados de este estudio muestran que la dimensiones Inestabilidad Laboral y Relaciones Interpersonales tienen Índice de Exposición en nivel de Riesgo No Tolerable según el patrón de referencia de población asalariada en Argentina proporcionado por el cuestionario, por lo cual ameritan acciones urgentes para modificar ese nivel de riesgo. Las 5 dimensiones restantes Exigencias en el trabajo, Doble presencia, Organización del trabajo, Confianza y Justicia Laboral tienen Índice de Exposición en nivel Moderado lo cual hace necesario un monitoreo frecuente.

En la Dimensión Relaciones Interpersonales las preguntas con mayor puntaje fueron:

¿En su trabajo se le informa con suficiente antelación las decisiones importantes, cambio y proyectos de futuro?

¿Su jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo?

¿Su trabajo es valorado por sus superiores, dirección, gerencia o dueño?

En la dimensión Inestabilidad Laboral las preguntas con mayor puntaje fueron:

Con que frecuencia...

¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?

¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que se quedara desempleado?

## DISCUSIÓN

El campo del trabajo está en constante cambio, sometido a otros tiempos y a otras exigencias. Los riesgos de trabajo no son ajenos a esos cambios y con el paso de los años se hizo necesario profundizar en el estudio sobre manifestaciones que antes no estaban tan expuestas y que hoy en día son afecciones habituales de la salud de los trabajadores, como se plantea en el Manual del método COPSOP-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo Versión corta. Elaborado por el Grupo de Estudios en salud ambiental y laboral (GESAL) de la Universidad Nacional de Avellaneda publicado en 2021 "...una reciente publicación de 72 revisiones sistemáticas con meta-análisis concluye que la exposición de trabajadores y trabajadoras a la alta tensión ( altas exigencias y bajo control) incrementa hasta un 31 % la probabilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares, hasta un 77 % la depresión o que la alta inseguridad aumenta hasta un 61% las posibilidades de padecer ansiedad ( Niedhammer et al, 2021)" Por esto, mismo es necesario seguir ahondando sobre la exposición a Riesgo Psicosocial en los trabajadores.

En esta investigación se propuso Evaluar el Riesgo Psicosocial en trabajadores de servicios médicos de planta de una empresa metalúrgica y como resultado se evidenció la existencia de riesgos psicosociales con nivel No Tolerable en 2 de las 7 dimensiones estudiadas, Inestabilidad en el trabajo y Relaciones Interpersonales y Liderazgo, en tanto en otro estudio realizado en Chaco en 2018 titulado Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de la salud de la provincia de Chaco, Argentina, realizado por el grupo GESAL ( Grupo de Estudios



en Salud Ambiental y Laboral ) y FESPROSA ( Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina) donde se utilizó el mismo instrumento de recolección de datos muestra que 4 de las 7 dimensiones tuvieron riesgo No Tolerable, las mismas son, Relaciones Interpersonales y Liderazgo, Inestabilidad laboral, Doble Presencia y Exigencias en el trabajo por lo cual estos resultados coinciden parcialmente con el resultado de estudios previos realizados en trabajadores de la salud .

### CONCLUSIÓN

El presente estudio parte de la pregunta ¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores de servicios médicos de planta de una industria metalúrgica? A partir de los resultados obtenidos se concluye que se identificaron niveles de riesgo No Tolerables en las dimensiones Inestabilidad laboral y Relaciones interpersonales y liderazgo. Estos hallazgos sugieren que los trabajadores perciben una falta de seguridad en sus puestos de trabajo y problemas significativos en la calidad de las relaciones interpersonales y el liderazgo dentro del entorno laboral. Esta situación de sostenerse puede tener un impacto negativo significativo en la salud y el bienestar general de los trabajadores, así como en la eficiencia y productividad del servicio médico. Por otro lado, el resto de las dimensiones evaluadas presentaron un riesgo moderado, lo cual indica que, aunque no alcanzan niveles críticos, merecen monitoreo frecuente y gestión para prevenir su agravamiento.

Se propone como acciones para implementar, mejorar la comunicación entre superiores y los trabajadores de los servicios médicos, tanto para la transmisión de decisiones importantes, cambios y proyectos a futuro como para una planificación clara del trabajo. Promover espacios de encuentro entre superiores y trabajadores donde a través de dinámicas participativas puedan trabajarse estos malestares, la sensación de falta de apoyo y valoración de su trabajo. Poner a disposición acompañamiento psicológico en los casos que lo ameritan.

Respecto a la Inestabilidad Laboral se propone dinamizar la comunicación entre la empresa y los trabajadores acerca de la situación económica y las perspectivas a futuro para reducir la incertidumbre y la ansiedad que esta genera.

## BIBLIOGRAFÍA

Alberti, P., García V., Gonzalez Francese R., Reif, L., Zelaschi, C., Zunino G.,. (2018) Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de la salud de la provincia de Chaco, Argentina. Buenos Aires: IDEP ATE <https://idepsalud.org/wp-content/uploads/2018/11/Factores-de-riesgo-psicosociales-en-trabajadores-de-la-salud-en-Chaco-Argentina.-2.pdf>

Decreto 658/96. (1996). Listado de Enfermedades Profesionales, previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la Ley Nº 24.557. Buenos Aires: Boletín Oficial.

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

International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use* (ISO 45001:2018). <https://www.iso.org/standard/63787.html>

International Labour Organization. (2007). *Work in Fishing Convention* (No. 188). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C188](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C188)

International Labour Organization. (1981). *Occupational Safety and Health Convention* (No. 155). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155)

International Labour Organization. (2019). *Violence and Harassment Convention* (No. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190)

Ley 19587. Dto. 351/79. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Buenos Aires: Boletín oficial

Ley 24557. (1995). Ley de Riesgo de trabajo. Buenos Aires: Boletín Oficial.

Neffa Julio C. (2015) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Contribución a su estudio. Buenos Aires: Area de Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL

Neffa, Julio C. (1988). ¿Que son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Buenos Aires: Area de Investigaciones Laborales de la SECYT,CEIL

Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT. (2006) Guía sobre factores y riesgos psicosociales. Madrid: UGT

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC (2010) La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas Métodos de Evaluación y Sistemas de Gestión de Riesgos Psicosociales: Un balance de utilidades y aplicaciones. Barcelona: Universitat de Barcelona

Organización Internacional del Trabajo (2013). Prevención de las enfermedades profesionales. Ginebra: OIT.

Poder Ejecutivo Nacional. (1996). *Decreto 1338/96*. Boletín Oficial de la República Argentina.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2013) Factores de riesgo psicosocial en Argentina. Marco Teórico.

[http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/3\\_Marco.pdf](http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/3_Marco.pdf)

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2015). *Resolución SRT 905/15*. Boletín Oficial de la República Argentina.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/3194438/20151229>



