



**Encuentro
de Jóvenes
Investigadores**

DETERMINANTES AMBIENTALES DE SALUD: RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL NO DOCENTE ADMINISTRATIVO Y NO DOCENTE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES DE LA UNL

de la Torre Grenon, Nicolás ¹

¹ *Universidad Nacional del Litoral*

Director/a: Fiorenza Biancucci, Gabriela

Codirector/a: Diaz, Nancy

Área: Ciencias de la Salud

Palabras claves: salud laboral, personal no docente, estrés

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de la disciplina de la psicología laboral existen métodos de referencia a nivel internacional para poder localizar y valorar la exposición de un grupo de trabajadores a determinados riesgos psicosociales y en base a estos, agilizar el diseño de medidas preventivas. Uno de ellos es el CoPsoQ-istas², el cual es la adaptación al español del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Es un instrumento técnico y social, dentro del cual se combinan el método científico (relacionado al qué hay que medir y cómo), una visión de proceso (el “paso a paso” de la prevención) y el diálogo social. Como se mencionó, está orientado hacia la prevención; a través de la identificación de los riesgos a los cuales se encuentra propenso una población al menor nivel de complejidad posible, mediante 20 dimensiones (ver Tabla 1).

Dentro de sus principales fines pretende producir y fomentar ambientes de trabajo seguros y sanos, como así también, que estos sean organizados y enmarcados en el bienestar social, físico y mental de los trabajadores. Por último, cabe mencionar que busca salvaguardar el perfeccionamiento y la conservación de sus capacidades en el ámbito laboral.

Título del proyecto: DETERMINANTES AMBIENTALES DE LA SALUD

Instrumento: CAI+D

Año convocatoria: 2020

Organismo financiador: UNL

Director/a: Fiorenza Biancucci, Gabriela





Tabla 1: Descripción de las dimensiones

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
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.
Exigencias emocionales	Exigencias 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.
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.
Calidad de liderazgo	Calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.
Claridad de rol	Conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
Previsibilidad	Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).
Exigencias cuantitativas	Exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.
Inseguridad sobre el empleo	Preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
Influencia	Margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.
Apoyo social de superiores	Recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
Exigencias de esconder emociones	Exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.
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 trabajamos cada día.
Justicia	Refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.
Posibilidades de desarrollo	Nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.
Sentido del trabajo	Relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.
Reconocimiento	Valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
Confianza vertical	Seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera adecuada o competente. 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.



OBJETIVO

- Analizar las dimensiones psicosociales que surgen de la encuesta CoPsoQ-istas21 adaptada en trabajadores no docente administrativo y no docente mantenimiento y servicios generales de la UNL.

METODOLOGÍA

En el marco de este proyecto se realizó un estudio analítico transversal observacional. Las muestras fueron recolectadas en las distintas unidades académicas de la Universidad Nacional del Litoral durante el periodo de diciembre 2021 a julio de 2022. La muestra total se conformó de 150 trabajadores no docentes, de los cuales se los categoriza como: no docente administrativo (NDA) y no docente mantenimiento y servicios generales (NDM-S).

La participación del personal de la UNL fue voluntaria y se incluyó solamente a quienes prestaron su conformidad mediante un formulario de consentimiento informado avalado por el Comité de Bioética de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNL. Como variables se tuvieron en cuenta: Sexo (F/M) y además las 20 dimensiones (Tabla 1) que se desdoblan del cuestionario dentro de las cuales los trabajadores pueden estar expuestos, según sus respuestas brindadas, a situaciones favorables, intermedias o desfavorables en relación a los riesgos psicosociales.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La muestra quedó conformada por 150 individuos de los cuales el 84% [N=126] posee un cargo NDA y el 16% [N=24] restante ocupa cargo NDM-S

Como se observa en la Tabla 2, se halló que ambas poblaciones se encuentran expuestas a la situación favorable dentro de las siguientes dimensiones: confianza vertical, reconocimiento, sentido del trabajo, justicia, exigencias de esconder emociones e inseguridad sobre el empleo. Cabe mencionar que también coinciden, pero en este caso expuestas a la situación desfavorable, en las dimensiones de: ritmo de trabajo, conflicto de rol, exigencias emocionales, doble presencia, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, calidad de liderazgo, claridad de rol y previsibilidad. Por último, disciernen en las siguientes dimensiones: posibilidades de desarrollo, sentimiento de grupo, apoyo social de compañeros, apoyo social de superiores, influencia y exigencias cuantitativas; entre exposición favorable/intermedia (en todas las citadas en referencia al personal NDA) y desfavorable (en relación con el personal NDM-S).





Tabla 2: Comparación de las 20 dimensiones entre NDA y NDS-M

Dimensión \ Puesto	Dimensiones																			
	Ritmo de trabajo	Conflicto de rol	Exigencias emocionales	Doble presencia	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Claridad 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 del trabajo	Reconocimiento	Confianza vertical
NDA	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Intermedia	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
NDS-M	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Intermedia	Favorable	Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Intermedia	Desfavorable	Favorable	Desfavorable	Favorable	Favorable	Favorable

■ Favorable
 ■ Intermedia
 ■ Desfavorable

Visto lo descrito anteriormente se puede dilucidar que gran parte del personal no docente administrativo, pero sobre todo el no docente mantenimiento y servicios generales se encuentran expuestos en numerosas dimensiones a las situaciones más desfavorables en relación a los factores de riesgo psicosocial en su lugar de trabajo durante el periodo evaluado. Dejando que solo en algunas de ellas se encuentren expuestos a situaciones más favorables, por lo cual sería ideal planificar estrategias y procesos que puedan a mejorar estas cuestiones en el ámbito de la Universidad Nacional del Litoral en pro de la salud de sus trabajadores y en consecuencia un mejor desarrollo de los mismos en sus actividades diarias.

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Salud de la República Argentina. (S. F.). Salud laboral. <https://www.argentina.gob.ar/>, con acceso Julio 2022

NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21 PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Ordóñez, G. A. (2000). Salud ambiental: conceptos y actividades. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 7(3), 137-147.

Zelaschi, C. M., Cornelio, C., Reif, L., Amable, M. (2021). *Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21)*. *Revista de Psicología*. (Vol. 1, Numero 16).