



FHyCS
Facultad de
Humanidades
y Ciencias Sociales



UNJu
Universidad
Nacional de Jujuy

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PARA LA SALUD

TRABAJO FINAL DE GRADO

**“INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN A LA SALUD
OCUPACIONAL EN EL CONTEXTO LABORAL DEL PERSONAL NO DOCENTE DE
LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JUJUY: APORTES DESDE LA EDUCACIÓN PARA LA SALUD”**

AUTORA: EPSA HEVIA, MARIA BELEN - L.U.: E-5450

TUTOR: Lic. BEJARANO, IGNACIO FELIPE

CO-TUTOR: Lic. SORIANO, CARMEN GLADYS

San Salvador de Jujuy, Abril de 2023

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer a dios por acompañarme siempre en mi camino, por darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida. A mi madre y hermanos por siempre alentarme en mis estudios, en especial a mi marido e hija Isabella que me acompañaron y me dieron la fuerza para cumplir esta meta.

También quiero agradecer a mi director, Lic. Ignacio Bejarano y Co-directora Lic. Carmen Soriano, quienes con sus conocimientos y apoyo me guiaron a través de cada una de las etapas de este trabajo, quiero resaltar que no hubiese podido finalizar esta gran instancia de no haber sido por su insistencia e incondicional ayuda.

También quiero agradecer a la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales por haberme permitido ser parte de esta gran casa de estudios, por todo el conocimiento que forjó la base de mi formación profesional y por finalmente poder graduarme.

EPSA María Belén Hevia
San Salvador de Jujuy, Abril de 2023

RESUMEN

El objetivo principal, de este trabajo final de grado, fue determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el personal no docentes que desarrollan tareas en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Jujuy para que, en base a los resultados obtenidos, planificar un plan de intervención en el marco de la disciplina de la Educación para la Salud con un claro enfoque de la Promoción de la Salud. Metodológicamente, basado en un diseño de investigación positivista con un alcance de la investigación descriptiva y de corte transversal, se aplicó el cuestionario ISTAS21 COPSQ versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague, el cual fue diseñado como un instrumento para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. El mismo se aplicó a una muestra representativa del personal no docente (43) y los resultados obtenidos indicaron la existencia de factores psicosociales favorables y desfavorables. En el primer caso se determinó a las dimensiones de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y al Apoyo social y calidad de liderazgo como factores protectores de la salud, también denominados así en este trabajo. En el segundo caso se pudo concluir que los principales problemas de este colectivo estudiado en relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial derivados de las características de la organización del trabajo son, en primer lugar la alta inseguridad sobre el futuro, las altas exigencias psicológicas, la estima y por último la doble presencia. Se concluye que los principales problemas de este colectivo estudiado, en relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial son, en primer lugar la alta inseguridad sobre el futuro, las altas exigencias psicológicas, la estima y por último la doble presencia por lo que se considera necesario que las autoridades/jefes orienten un compromiso y disposición para considerar trabajar una propuesta de intervención que permitan minimizar las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, trabajo, salud ocupacional, factores protectores, factores de riesgo, personal no docente, Educación para la salud.

INDICE

INTRODUCCION	3
Planteo del problema	5
Formulación del problema	7
OBJETIVOS	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
MARCO TEÓRICO	9
ANTECEDENTES	15
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	19
RESULTADOS Y DISCUSION.....	24
Informacion sociodemografica de la poblacion encuestada	25
Evaluacion de Riesgos Psicosociales	26
a. Resultados Generales.....	26
b. Dimension Trabajo Activo y Posibilidades De Desarrollo.....	28
c. Dimesion Apoyo Social y Calidad De Liderazgo.....	30
d. Dimension Inseguridad en el Futuro.....	33
e. Dimension Exigencias Psicologicas.....	35
f. Dimension Estima.....	38
g. Dimension Doble Presencia	40
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFIA.....	47
PROPUESTA DE INTERVENCION.....	53
INTRODUCCION	54
FUNDAMENTACION	55
OBJETIVOS	61
Objetivo General	61
Objetivos especificos	61
METODOLOGIA DE TRABAJO	62
Medidas Preventivas Recomen dadas	65

Actividades de Promocion de la Salud	66
EVALUACION	68
En el proceso	69
Pos intervencion.....	69
DURACION	69
CRONOGRAMA.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	71
ANEXOS.....	73
Cuestionario ISTAS21 COPSOQ.....	74

INTRODUCCIÓN

El ser humano como parte de un contexto social, se sitúa en un tiempo y un espacio, condicionado por múltiples factores, con los cuales interactúa de forma constante. Es así que una de las actividades más importante que lleva adelante una persona es el trabajo, considerado como una de las dimensiones que más influye principalmente en la salud, este factor implica una serie de exigencias, esfuerzos y cuidados para tratar de cumplir con una tarea determinada, se debe asumir una carga física y mental dependiendo del tipo de labor que realice, también es importante considerar el uso de herramientas e instrumentos adecuados y por supuesto se debe tener en cuenta los factores medioambientales y psicosociales que pueden o no poner en riesgo la salud integral de una persona.

Para Asa Cristina Laurell¹, la salud y la enfermedad forman parte de un proceso dinámico y continuo, estar sano/a o enfermo/a es parte de un proceso en el que intervienen múltiples factores sociales, medio-ambientales, económicos entre otros. Laurell dice al respecto que *“este proceso salud - enfermedad está determinado por el modo como el hombre se apropia de la naturaleza en un momento dado, apropiación que se realiza por medio del proceso de trabajo basado en determinado desarrollo de las fuerzas productivas y relaciones sociales de producción (clases sociales)”*².

Al analizar este concepto, se puede visualizar a la salud como un hecho social y cultural ya que va a depender del momento de la histórico en el que se encuentre un individuo o un grupo de personas, entonces la interpretación de ese proceso se ha modificado con el correr del tiempo, en cada momento histórico, social y cultural por los cuales ha evolucionado la especie humana. La salud y la enfermedad no existen independientemente del hombre y de su medio, está relacionada con factores

¹ Laurell, Ana Cristina (1986). El estudio social del proceso salud-enfermedad en América Latina. Cuadernos Médico Sociales. 5(1):13-26..5

² Laurell, Ana Cristina (1986). Op. Cit. Pp. 19.

psicosociales, los modos de vida, las condiciones económicas, culturales y sociales que varían en cada contexto.

Entonces los factores de riesgos psicosociales en el trabajo también forman parte del medio en el cual se desarrolla el ser humano y como tal dependiendo de sus características influyen en la salud. El contenido y la organización de los procesos de trabajo crean fuertes condicionamientos pues según sea su configuración ya que los trabajadores al dar un sentido a su vida laboral pueden en el mejor de los casos considerarla una actividad creativa, generadora de valor, un medio para su desarrollo personal, una manera de servir a la sociedad y de construir su identidad profesional o todo lo contrario. Desde esta perspectiva, *“el contenido y la organización del trabajo son, o pueden ser, tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud”*³.

Este trabajo de investigación se propuso conocer y analizar el contexto laboral de un subconjunto poblacional determinado a partir de la propia palabra de los trabajadores. Una vez identificados los factores psicosociales de riesgos y protectores fue necesario proponer desde la Educación para la salud, estrategias de prevención y promocionar salud desde las evidencias científicas detectadas, las mismas se detallan al final del documento.

Se propuso como abordaje principal un enfoque de integralidad y como herramienta o elemento clave a la Promoción de la Salud, la cual es definida como *“el proceso que proporciona a las personas los medios necesarios para ejercer un mayor control sobre su propia salud y así poder mejorarla de modo que, cualquier persona o colectivo debe poder discernir y realizar sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y evolucionar con su*

³ Neffa, Julio Cesar (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Pp. 56.

*entorno o adaptarse a él*⁴.

Trabajar desde la Educación para la Salud en estos tiempos es un desafío, ya que supone pensar nuevas estrategias de intervenciones que produzcan cambios en todo contexto donde haya necesidad de mejorar la calidad de vida. Es necesario entender que la salud no solo depende únicamente del sector sanitario sino que va más allá, una buena parte del estado de salud de las personas depende de ellas mismas y del entorno que los rodea, por esto es importante promover el análisis críticos de los propios hábitos, lo que se supone podrá generar el compromiso de cambio para mejorar la calidad de vida.

Planteo del problema

El estudio de los riesgos psicosociales y su repercusión en la salud de los trabajadores, ha venido cobrando relevancia este último tiempo, ya que mantienen una relación estrecha con la manera en que se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores.

En Argentina, según un estudio realizado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)⁵, de acuerdo al análisis sobre exposición a Factores de Riesgo de la Organización del Trabajo, en la actualidad 4 de cada 10 trabajadores están expuestos al menos a un factor de riesgo de la Organización del Trabajo, mientras que 3 de cada 10 están expuestos al menos a un factor de riesgo derivado de la violencia en el ámbito laboral, y casi 2 de cada 10 (1,42%) trabajadores están expuestos a dos tipos de factores de riesgo simultáneamente. El estudio analizó también la asociación entre factores de

⁴ Organización Mundial de la Salud (1986). Carta de Ottawa para el Fomento de la Salud. Primera Conferencia Internacional sobre Fomento de la Salud, Ottawa, Canadá, 17–21 de noviembre de 1986. Ginebra.

⁵ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Argentina (2013). 1° encuesta nacional de empleo, trabajo, condiciones, medio ambiente laboral y salud: análisis de la exposición a factores de riesgo psicosocial y efectos en la salud. Publicación del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina.

riesgo y eventos de salud, síntomas y signos clínicos. Los resultados indican que los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial, tuvieron mayor prevalencia de accidentes, enfermedades y visitas al médico.

Ante este escenario, es preciso que quienes estén interesados en lograr un acercamiento analítico sobre las condiciones de trabajo y de la vida de los trabajadores, se comprometan a investigar con seriedad, los posibles factores de riesgos y las probables consecuencias derivadas del proceso de trabajo en la salud física y mental de las personas involucradas.

Es así que desde la educación para la Salud se pretendía conocer y analizar los factores psicosociales existentes en el contexto de trabajo de una institución educativa como lo es la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales para poder proponer desde el enfoque de la Educación para la Salud, estrategias de prevención de los factores de riesgos psicosociales y visibilizar los aspectos positivos que se logren identificar en el contexto.

A partir de lo señalado, surgieron las siguientes preguntas guías que se respondieron en el proceso de la investigación:

- ¿Cuáles son los factores protectores relacionados a lo psicosocial que se encuentran presentes en la salud ocupacional del personal no docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023?

- ¿Cuáles son los riesgos relacionados a lo psicosocial que se encuentran presentes en la salud ocupacional del personal no docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023?

- ¿Cuáles son los posibles efectos de los factores de riesgos y protectores

relacionados a lo psicosocial que se encuentran presentes en la salud ocupacional del personal no docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023?

Formulación del Problema

- ¿Cómo inciden los riesgos psicosociales, relacionados a la salud ocupacional, en el estado de salud del personal no docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar la incidencia de los riesgo psicosociales, relacionados a la salud ocupacional, en el estado de salud del personal no docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023

Objetivos Específicos

- Verificar la existencia de factores protectores relacionados a lo psicosocial que se encuentran presentes en la salud ocupacional del personal no docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023

- Comprobar la presencia de factores de riesgos relacionados a lo psicosocial que se encuentran presentes en la salud ocupacional del personal no docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023.

- Explicar los posibles efectos de los factores de riesgos y protectores relacionados a lo psicosocial que se encuentran presentes en la salud ocupacional del personal no docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en el primer semestre del 2023.

- Generar a partir de los resultados obtenidos y con base científica, un proyecto de intervención que tienda a la solución de la problemática detectada.

MARCO TEÓRICO

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. Según la Organización Panamericana de la Salud⁶ aproximadamente 65% de la población de la región forma parte de la fuerza laboral, y el trabajador promedio pasa alrededor de dos tercios de su vida en el trabajo. El trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un elemento fundamental de salud, estatus, relaciones sociales y oportunidades de vida.

Décadas atrás las organizaciones internacionales comenzaron a discutir sobre la importancia de la salud de los trabajadores que exponen su integridad física y psicológica a la hora de realizar sus tareas laborales. Es por esta razón que se creó la salud ocupacional con el fin de promover y mantener lo máximo que se pueda el bienestar tanto físico como mental de las personas que poseen un empleo.

Según la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, la salud ocupacional es *"la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo"*⁷.

La salud ocupacional es realmente importante por el efecto significativo que tiene en la calidad de vida en el trabajo y en la calidad de vida de cualquier trabajador. Y es que, aunque en sus orígenes, esta disciplina nació con el objetivo de ayudar y proteger a aquellos trabajadores más expuestos al riesgo físico, en la actualidad incluye a los trabajadores de cualquier profesión. Es por ello, que la salud ocupacional no sólo se ocupa de vigilar la seguridad en el trabajo y las condiciones físicas del trabajador, sino también las condiciones psicológicas. Tiene como objetivo ser un apoyo al trabajador y mantener

⁶ Organización Panamericana de la Salud (2019). Salud de los Trabajadores. Recursos. Boletín Informativo de la OPS. 19(1):14-28.

⁷ Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2009). Definiciones en torno a la Salud Ocupacional. OPS/OMS, 6(1):46-60.

su capacidad de trabajo.

En este último tiempo se ha observado que el perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado en las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales, ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo.

Muchos estudios a nivel mundial demuestran que una baja productividad debido al estrés puede provocar, no solo una carga laboral perjudicial, sino un espacio colaborativo poco saludable para el conjunto de los trabajadores. En este sentido, datos de la OMS⁸ indican que los trastornos por depresión, ansiedad y estrés, cuestan a la economía mundial más de 1 billón de dólares anuales en pérdida de productividad.

Es importante entender el concepto de Factores Psicosociales en el ámbito laboral para poder llegar a hacer un análisis de estos, en un espacio específico, por ejemplo para la Organización Internacional del Trabajo⁹: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajador¹⁰.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e

⁸ Organización Mundial de la Salud (2019). Principales trastornos relacionados a la Salud Ocupacional. Boletín de la OMS. 2(1):40-54.

⁹ OIT/OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informes. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Novena Reunión Ginebra, 18-24 de septiembre 1984.

¹⁰ Arquer, I; Daza, F; Nogareda, NTP (1995). Ambigüedad y conflicto de rol. INSST. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_388.pdf.

incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

El contenido y la organización de los procesos de trabajo crean fuertes de condicionamientos pues según sea su configuración ya que los trabajadores al dar un sentido a su vida laboral pueden en el mejor de los casos considerarla una actividad creativa, generadora de valor, un medio para su desarrollo personal, una manera de servir a la sociedad y de construir su identidad profesional o todo lo contrario.

Desde esta perspectiva, “el contenido y la organización del trabajo son, o pueden ser, tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud”¹¹.

Por otro lado, para Pedro Gil Monte *“los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras”¹².*

Es así que los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar, en este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral. Por ello es importante que todas las personas conozcan los factores psicosociales, como los afectan cuando se convierten en factores de riesgos y que pueden hacer para prevenir las

¹¹ Neffa, Julio Cesar (2015). Op. Cit. Pp. 35.

¹² Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de salud pública, 83(2), 169-173.

consecuencias de los mismos.

A continuación, siguiendo con Pedro Gil Montes¹³, se puede mencionar la siguiente categorización a tener en cuenta de los factores psicosociales en el trabajo que se analizaran, si bien existen diferencias en el modo de agruparlas según cada perspectiva teórica, los contenidos contemplados son similares:

a) Factores relacionados a la tarea: cantidad de trabajo, complejidad, repetitividad, ritmo de trabajo, autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, desarrollo de aptitudes, etc.

b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización, desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, etc.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

De acuerdo con estas dimensiones se puede observar que la percepción de riesgo no siempre se relaciona con los riesgos físicos, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.).

Estos factores no deterioran necesariamente la salud del trabajador, aunque una vez determinados cuáles serían factores de riesgo psicosociales como su nombre lo indica

¹³ Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29(2), 237-241.

serían una fuente de riesgo, No obstante, y debido a que se ha demostrado que los riesgos psicosociales en el trabajo suelen tener carácter crónico, la exposición a situaciones de riesgo psicosocial supone una tensión psicológica continua para todos los individuos y que con el correr del tiempo si deteriora la salud.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial generalmente no está en los individuos (haciendo referencia a la población trabajadora del sector No Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Jujuy, se denomina personal No Docente a todos los trabajadores de la Universidad Nacional que desempeñan tareas de apoyatura técnica, administrativa, de servicios y de cooperación que se requieren para el desarrollo de las actividades universitarias)¹⁴, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo.

Aquí podemos mencionar los factores protectores y de riesgos, entonces si bien los factores de psicosociales podrían ser desfavorables se convertirían directamente en factores de riesgo para la salud del trabajador, pero por otro lado existe la posibilidad de encontrar o identificar factores psicosociales favorables para la persona, en este caso se los denominara como factores protectores de la salud desde la perspectiva de la educación para la salud. Entonces los factores psicosociales presentes en el trabajo pueden funcionar como factores protectores o de riesgo.

Torres y colaboradores¹⁵ definen a los factores de riesgo como *“determinadas circunstancias, características y atributos que afectan de manera negativa calidad de vida, desarrollo y bienestar social”*. En palabras de Blasco¹⁶ *“es aquella influencia que aumenta*

¹⁴ Roldán, Miguel; Botta, Hernán (2019). Porta voz del sentir No Docente. Publicación de APUR, Universidad Nacional de Rosario. 5(1):13-19.

¹⁵ Torres, Y.; Montoya L, Zapata M, Garro G, Hurtado G. (2010). Segundo estudio de salud mental del adolescente–Medellín. Revista Salud Pública de Medellín; 4:23-40.

¹⁶ Blasco, RC (2012). Descripción y análisis de los factores protectores de adolescentes en la prevención del delito: el perfil del adolescente resistente y las competencias emocionales asociadas. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Cataluña, España.

la probabilidad de desarrollar una condición problemática, mejorarla o mantenerla”.

A su vez, en el contexto de lo psicosocial, la Organización Internacional del Trabajo¹⁷ definió a los riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en 1984, en términos de *“las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”.*

En contraposición se encuentran los factores protectores que de acuerdo a Valdés¹⁸, *“son aquellos que reducen la probabilidad de emitir conductas de riesgo o de tener consecuencias negativas cuando se involucran en ellas, estos factores cumplen una función beneficiosa o de protección en el estado de salud del individuo, ayudándolo a su adaptación al ambiente físico y social”.* Los factores de riesgo y de protección pueden considerarse como dos caras de la misma moneda¹⁹.

¹⁷ OIT/OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informes. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Novena Reunión Ginebra, 18-24 de septiembre 1984.

¹⁸ Valdés Correa, M., Serrano Guildemaister, T., Florenzano Urzúa, R., Labra Jeldres, J. F., Canto, C., López, M. y Lara, P. (1995). Factores familiares protectores para conductas de riesgo: vulnerabilidad y resiliencia adolescentes. *Rev. psiquiatr. clín. (Santiago de Chile)*, 49-56.

¹⁹ Kotliarenco, M. A., Cáceres, I., y Fontecilla, M. (1997). *Estado de arte en resiliencia*. Organización Panamericana de la salud.

ANTECEDENTES

Uno de los antecedentes es el trabajo de Marugo y Aleman²⁰ quien plantea que la medicina del trabajo y la salud ocupacional, al tratar las consecuencias que tiene el uso del computador en especial el mouse, el teclado y el trabajo manuscrito, han comprobado que estos con el tiempo generan síntomas que afectan la salud, el rendimiento laboral y la productividad de la empresa, mientras causan lesiones y secuelas en el trabajador.

El objetivo de su trabajo fue determinar la prevalencia clínica del síndrome de túnel del carpo entre los trabajadores administrativos de una universidad pública. Metodológicamente es un estudio descriptivo a través de una encuesta de datos socio demográfico y manifestaciones clínicas del síndrome del túnel del carpo (STC), diseñada para el estudio, auto diligenciada y aplicada por conveniencia a 174 trabajadores administrativos de la Universidad de Cartagena, Colombia. A los que refirieron síntomas sugestivos de STC se les realizaron en ambas manos las pruebas de Tinel, Phanel y Presión en el carpo. Se consideró STC a la presencia de sintomatología dolorosa y tener las tres pruebas clínicas positivas.

Como resultado se plantea que participaron en el estudio 174 trabajadores. Edad promedio: 41.7 ± 9.0 años. Antigüedad promedio en el cargo para las mujeres: 12.1 años y para los varones: 8.9 años. 31 (17.8%) manifestaron tener sintomatología dolorosa en manos. Luego de la aplicación de las tres pruebas clínicas se estimó prevalencia clínica de STC del 4.5% (8 de 174 trabajadores). Todos los afectados de STC según valoración clínica fueron mujeres. Conclusión: la prevalencia clínica de STC en un grupo de trabajadores administrativos de una universidad pública colombiana fue del 4.5%. Se concluye que la prevalencia del STC es de amplia variabilidad.

²⁰ Marrugo, EB. y Alemán, MDJM. (2012). Síndrome del Túnel del Carpo en Trabajadores administrativos de la Universidad de Cartagena, Colombia. Revista Ciencias Biomédicas, 3(2), 254-259.

En segundo lugar, se puede citar a Villacreces y Avila²¹, el objetivo de este estudio fue analizar los factores de riesgos psicosociales del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, cuya muestra fue tomada en una universidad pública de la provincia de Manabí, en Ecuador. Para ello, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, que agrupa en ocho dimensiones los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores.

Los resultados obtenidos evidenciaron que es necesario prevenir y actuar sobre aspectos relacionados al acoso laboral, margen de acción y control de los empleados, y las condiciones de trabajo, dimensiones que obtuvieron un resultado de riesgo medio y alto. Para ello, se deja planteado al liderazgo transformacional, como una alternativa de enfoque para superar los riesgos psicosociales detectados. Finalmente, este estudio contribuye al análisis del manejo del talento humano de una universidad, para mejorar sus condiciones laborales de uno de los estamentos muchas veces invisibilizados de la educación superior: el personal administrativo.

El tercer antecedente es la investigación de Bustos, Herrera y Lacayo²², la misma realizó una evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la Universidad Técnica Nacional Sede Guanacaste. El objetivo principal fue proponer un programa que abordó los factores psicosociales laborales en la población participante en el estudio, mediante la aplicación del cuestionario ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague, el cual fue diseñado como un instrumento para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

²¹ Villacreces Álvarez, GV. y Ávila Vidal, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, (40), 1-18.

²² Bustos López, N.; Herrera Solano, F. y Lacayo Gómez, M. (2018). Evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la Universidad Técnica Nacional Sede Guanacaste.

Los resultados mostraron exposición a los factores de riesgo psicosociales laborales debido a las funciones propias como académicos o como administrativos y se evidenció una mayor exposición en el personal académico que en el personal administrativo.

Respecto a las dimensiones en los resultados de la población general, se señala en primer lugar inseguridad en el futuro, segundo las exigencias psicológicas, de tercero la doble presencia y cuarto la estima, los académicos resultaron estar mejor en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo y los administrativos en Apoyo social y calidad de liderazgo.

Como último antecedente está el estudio de Marsollier y Aparicio²³, esta investigación se inscribe en el marco del análisis de los factores psicosociales que inciden en la calidad de las organizaciones y que pueden ser favorecidos o evitados a través de la implementación de Programas preventivos en la Universidad.

Estrictamente, se analiza la relación entre dos factores psicosociales vinculados al trabajo: burnout y engagement, constructos que abordan al contexto laboral desde diferentes perspectivas de análisis.

El burnout permite conocer los niveles de cansancio emocional, cinismo y eficacia profesional; de su lado, el engagement se centra en factores positivos tales como el Vigor, la Dedicación y la Absorción en la tarea. El estudio fue efectuado con personal de apoyo administrativo, sector no docente, de la UNCuyo, Mendoza, Argentina (n=69).

En esta comunicación se presentan los datos descriptivos del Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS de Maslach, Jackson y Leiter, 1996) y del Utrecht Work Engagement Scale (UWES de Schaufeli et al., 2002).

²³ Marsollier, RG. y Aparicio, MT. (2013). Burnout o Engagement: ¿Perspectivas complementarias o polos opuestos? Un análisis en trabajadores de la universidad.

Se obtuvo como resultados la identificación de las fortalezas del sector y aquellos indicadores vinculados al riesgo psicosocial en el trabajo. A su vez, constituyen importantes insumos para la toma de decisiones organizacionales, en cuanto al desarrollo de estrategias preventivas y la formación continua para promover la salud ocupacional a través de la consolidación de algunas "competencias psicosociales".

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El marco metodológico se refiere a la forma en que se describe y explica todos aquellos mecanismos que permitan analizar los datos de nuestro problema de investigación. Es así que, metodológicamente, la presente investigación se encuadra dentro de un abordaje cuantitativo, descriptivo de tipo transversal²⁴, enfocado desde un paradigma positivista^{25 26}.

Se optó por este abordaje debido a la necesidad de conocer, identificar y describir la variable propuesta para este estudio (Factores Psicosociales), que se encontraron presentes en el contexto laboral de esta institución educativa universitaria.

En este marco metodológico se escogió, además, un abordaje Hipotético-deductivo²⁷ debido a que este trabajo tiene como punto de partida leyes generales o teorías que se aplican a situaciones particulares. Mediante el razonamiento deductivo un investigador puede desarrollar expectativas científicas o hipótesis fundadas en principios teóricos generales.

El diseño de investigación fue cuantitativo²⁸, porque el objetivo principal de esta investigación estuvo centrado en obtener información clara y precisa para conocer la realidad de un contexto laboral determinado en torno al tema planteado en un principio, el mismo tuvo como fin ser la base diagnóstica para la propuesta de intervención de la Educación para Salud que requiere lograr resultados positivos de cambio sobre los factores de riesgos psicosociales que se han determinado como resultado de este trabajo.

²⁴ Taylor, SJ. y Bogdan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ed. Paidós, México.

²⁵ Kuhn, T. S. (2019). La estructura de las revoluciones científicas. Fondo de cultura económica.

²⁶ Vasilachis de Gialdino, I. (1993). Métodos Cualitativos I: los problemas teórico-epistemológicos. Ediciones de América Latina, Buenos Aires, Argentina.

²⁷ Hernández Sampieri, RH.; Fernández-Collado, C.; Baptista-Lucio, M. (2016). Metodología de la Investigación. Quinta edición. Edic. Graw-Hill. México.

²⁸ Max Agüero, Ernesto F. (2012). Intervención Comunitaria y Educación para la Salud. Max Ediciones, Argentina.

Para la recopilación de información la técnica que se uso, fue la encuesta.

En relación al tipo de diseño, el mismo ha sido no experimental con un alcance de la investigación descriptivo²⁹ debido a que la misma fue la base y punto inicial de los otros tipos de alcances y estuvo dirigida a determinar “como es “o “como esta” la situación de las variables que se estudian en la población. Investiga: Características de la población, magnitud de problemas, condiciones de salud y vida de la población, eventos epidemiológicos, sociológicos, educacionales, administrativos, etc. y los factores asociados al problema.

Se ha considerado como universo de este estudio de investigación a toda la población de trabajadores no docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales que asisten a cumplir con su labor en esta unidad académica. Debido a la amplitud de la población considerada se decidió trabajar con una muestra representativa de estudio para la realización de las encuestas, por lo que se llego a un total de 43 encuestados, la misma se realizó de forma aleatoria, es decir que fue una muestra aleatoria simple³⁰.

Como técnica de recolección de datos se utilizó un Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. El mismo resulta de la adaptación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)³¹ de Comisiones Obreras de España del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)³² que permite valorar individualmente la exposición psicosocial en el puesto de trabajo.

La evaluación de riesgos laborales requiere el uso de métodos válidos y fiables para

²⁹ Bejarano, I.; Peñaranda, N.; Aramayo, LF.; Alfaro, J. (2022). Libro de Cátedra Trabajo Social e Investigación Social I. Colección Libros de Cátedra. Ediciones EDIUNJu. Universidad Nacional de Jujuy, Argentina.

³⁰ Yuni, J. y Urbano, C. (2006). Técnicas para Investigar: Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación. Vol 2. Ed. Brujas. Córdoba, Argentina.

³¹ del Trabajo, S. D. R. (2015). Estudio de adaptación y validación para Argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21). *Recuperado de <https://www.srt.gob.ar>*.

³² Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29.

la identificación y medida de exposiciones a factores de riesgo laborales. Un método de evaluación debe tener una base conceptual clara y explícita basada en evidencias científicas, debe medir exposiciones a factores de riesgo (y no a otros posibles factores para los que no haya evidencia suficiente de que afecten la salud), y debe estar razonablemente validado. Entre los métodos más usados y aparentemente útiles de evaluación psicosocial se encuentran diversos cuestionarios, uno de los más recientes y que cumple los criterios anteriormente expuestos, es el Cuestionario Psicosocial de Copenhague¹ (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI). En la tabla 1 se describen las principales características del COPSOQ, del que se ha publicado un artículo en prensa³³.

El cuestionario mide entre otros, el estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda; todas estas patologías que pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen grandes grupos de riesgos psicosociales que se pueden identificar con este cuestionario (ver cuestionario en anexo 1):

a) El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... (apartado 1 del cuestionario).

b) La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo: no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de

³³ Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. (2004). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scan J Work Environ Health (remitido).

realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares (apartado 2 del cuestionario).

c) La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo: cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo (apartado 4 del cuestionario).

d) Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.... (apartados 3 y 6 del cuestionario).

e) Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (apartado 5 del cuestionario). La mayoría de las mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

Mediante este cuestionario, cada persona puede analizar sus propias respuestas y comentarlas con sus delegadas y delegados. La misma representa un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos de información por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento)³⁴.

³⁴ Bravo, R. S. (1994). Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios (Vol. 12). Madrid: Paraninfo.

Tabla 1. Principales características del Cuestionario Psicosocial de Copenhague

Cuestionario individual y anónimo
Tres versiones: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para auto-evaluación).
Aplicable a cualquier tipo de trabajo, ocupación o actividad económica.
Marco conceptual basado en el modelo demanda - control - apoyo social, incluye solamente dimensiones para las que existe evidencia científica razonable de que afectan a la salud.
Orientado a la participación y acción: rol de liderazgo del grupo de trabajo dirección-técnicos-representantes de los trabajadores.
Combinación de métodos cualitativos (grupo de trabajo) y cuantitativos (cuestionario) y triangulación de los resultados (interpretación grupal)
Compara las mediciones obtenidas con valores de referencia poblacionales, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada.
Presentación de resultados en forma gráfica y comprensible por todos los Agentes Sociales: · Puntuaciones estandarizadas (que oscilan entre 0 y 100) para cada dimensión psicosocial y unidad de análisis, para la detección de las áreas de mejora. ·
Proporción de trabajadores en cada tercil (verde, amarillo, rojo) de exposición psicosocial calculados mediante los valores de referencia poblacionales, para la comparación de la empresa y cada unidad de análisis con la población ocupada referente.
Validez y fiabilidad contrastadas.
Internacional: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación tomó como universo a toda la población de trabajadores no docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, un total de 86 trabajadores que asisten a cumplir su labor en esta unidad académica, esta información ha sido facilitada por la Secretaría Administrativa de la mencionada institución. La muestra representativa está conformada por 43 personas encuestadas (50% del total de trabajadores), 18 fueron mujeres (42%) y 25 hombres (58%).

La respectiva recolección de datos se llevó adelante en el mes de febrero del presente año, las encuestas se realizaron en horario laboral siempre consultando la disponibilidad de la persona, por lo general para realizar una encuesta, en cuanto al factor tiempo aproximadamente fueron 15 minutos. A su vez, es importante mencionar que se abarcó los diferentes turnos, de tal forma que la muestra fuera lo más representativa posible.

Cabe mencionar que no hubo ningún inconveniente en cuanto al proceso de desarrollo en esta etapa, los trabajadores se mostraron con buena predisposición ante la propuesta de ser encuestados y además en su mayoría estuvieron interesados en conocer los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. El mismo resulta de la adaptación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)³⁵ de Comisiones Obreras de España del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)³⁶ que permite valorar individualmente la exposición psicosocial en el puesto de trabajo.

A continuación se expone el cuadro de información sociodemográfica de la población que ha participado de la muestra.

³⁵ del Trabajo, S. D. R. (2015). Estudio de adaptación y validación para Argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21). *Recuperado de <https://www.srt.gob.ar>*.

³⁶ Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29.

TOTAL ENCUESTADO: 43 PERSONAS		N°	%
SEXO	MASCULINO	25	58%
	FEMENINO	18	42%
SITUACION FAMILIAR	CONVIVE CON OTRAS PERSONAS	35	81%
	VIVE SOLO/A	8	19%
TOTAL		43	100%

Información socio demográfica de la población encuestada

Se ha tomado en cuenta el sexo y la situación familiar debido a que estos datos son necesarios para el análisis de una de las dimensiones consideradas en el cuestionario.

La población encuestada está constituida por personas de entre 25 a 60 años aproximadamente, en cuanto a la situación familiar un 81% convive con otras personas en sus hogares y un 19% vive solo/a, esto último influye en la variable de la doble presencia.

Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales

Como se mencionó anteriormente la recolección de datos se llevó a cabo a principio de este año, tomando como muestra representativa a una parte de la población de trabajadores no docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.

A continuación, se puede observar la siguiente tabla con los resultados generales obtenidos mediante el análisis de datos correspondiente para cada una de las dimensiones consideradas en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ).

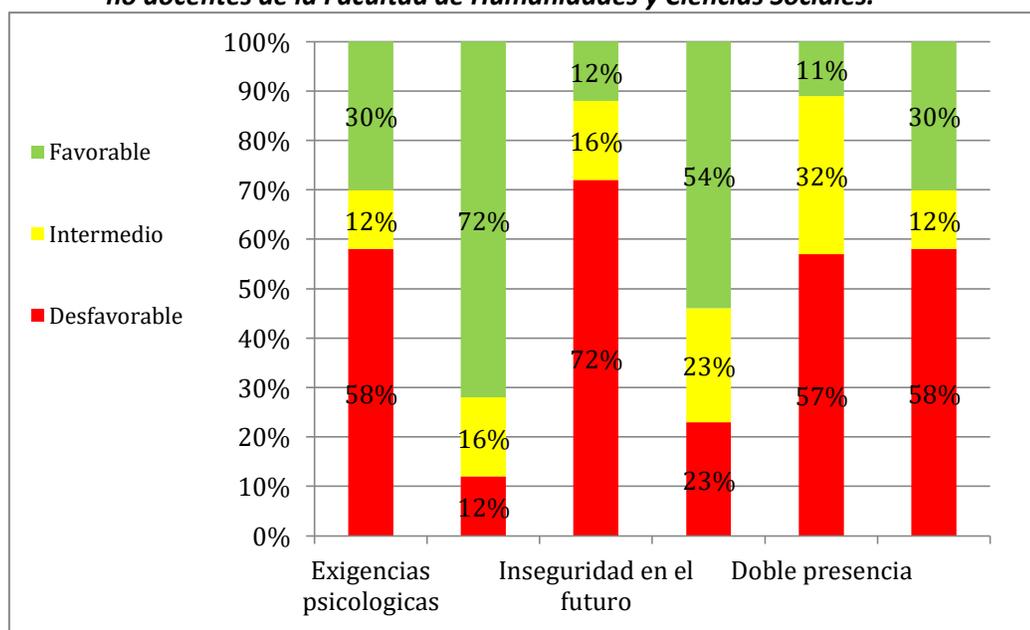
Tabla N° 1. Resultados generales según dimensiones

DIMENSIONES	DESFAVORABLE	INTERMEDIO	FAVORABLE
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	58%	12%	30%
TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO	12%	16%	72%
INSEGURIDAD EN EL FUTURO	72%	16%	12%
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	23%	23%	54%
DOBLE PRESENCIA	57%	32%	11%
ESTIMA	58%	12%	30%

Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

Así mismo se presenta el siguiente gráfico general, el mismo contempla el porcentaje obtenido en cada variable de acuerdo a cada color y nivel de exposición favorable o no para la salud.

Gráfico N° 1. Diagnóstico general de Riesgos Psicosociales en la población de trabajadores no docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.



Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

A simple vista se puede visualizar las dimensiones con más alto porcentaje tanto favorable como desfavorable para la salud, denotando con mayor porcentaje positivo o favorable a la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo con 72%, siguiendo con los resultados positivos, se encuentra con un 54% a la variable Apoyo social y calidad de liderazgo.

Por el contrario, también se ven reflejados los factores que resultaron negativos para este estudio de investigación. Como se observa en el gráfico general, la Inseguridad en el futuro obtuvo el porcentaje más elevado comparado con el resto de las dimensiones. Los resultados dejan ver que un 72% de la población encuestada siente una alta inseguridad sobre ciertas eventualidades en el futuro respecto a las condiciones referentes a su trabajo. Así mismo, en segundo lugar se encuentra la dimensión de Exigencias psicológicas, está igualmente presenta un alto porcentaje desfavorable. La Estima es una variable que también resultó con un alto porcentaje negativo para los y las trabajadoras de esta casa de estudios. Por último, la doble presencia igualmente alcanzó niveles altos de exposición desfavorable para la salud, especialmente en la población femenina.

Estos resultados coinciden con un reciente estudio realizado por Bustos, Herrera y Lacayo³⁷, donde los resultados mostraron mayor exposición, respecto a las dimensiones, en primer lugar inseguridad en el futuro, segundo las exigencias psicológicas, de tercero la doble presencia y cuarto la estima, resultaron estar mejor en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo y en Apoyo social y calidad de liderazgo.

A continuación se examinarán cada una de las dimensiones de forma individual, planteando la prevalencia de exposición a los distintos factores psicosociales de los trabajadores que se encuentran en diferentes niveles de exposición, estos pueden ser favorables (verde), intermedio (amarillo) y desfavorable (rojo) para la salud.

³⁷ Bustos López, N.; Herrera Solano, F. y Lacayo Gómez, M. (2018). Evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la Universidad Técnica Nacional Sede Guanacaste.

1. Dimensión Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo

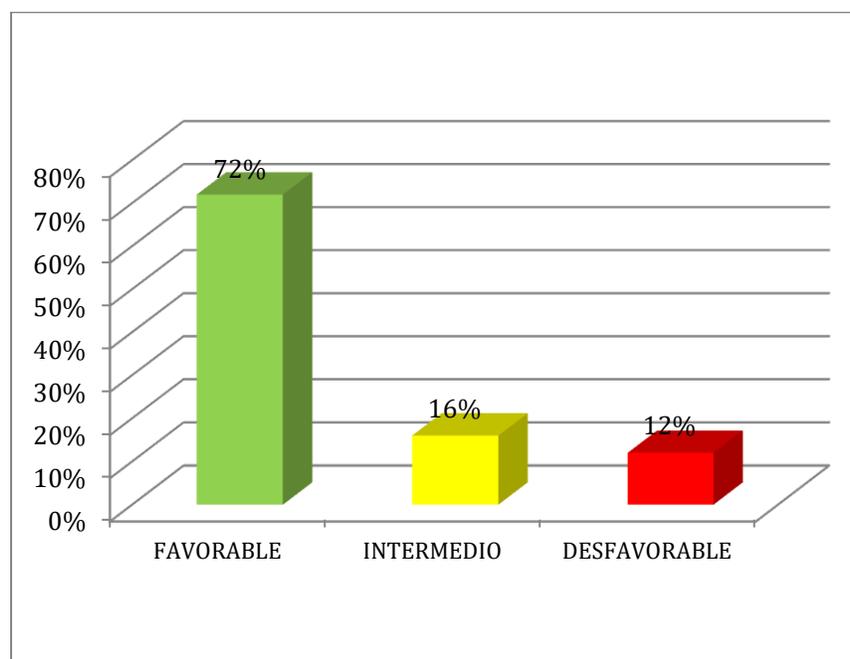
Tabla N° 2. Dimensión Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo

NIVEL DE EXPOSICIÓN	PORCENTAJE	n
FAVORABLE	72%	31
INTERMEDIO	16%	7
DESFAVORABLE	12%	5
TOTAL	100%	43

Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

El factor de Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo presenta 31 respuestas favorables del total de 43 entrevistados, 7 con niveles de exposición intermedio mientras que en el nivel de exposición negativo solo hubo 5 respuestas.

Gráfico N° 2. Dimensión Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo



Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

En el caso de la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, los resultados son positivos, el 72% obtuvo una puntuación favorable para la salud, en tanto en nivel intermedio quedó con el 16% y en color rojo solo un 12 %. De acuerdo con estos valores, se puede interpretar como positivo en la vida laboral de una persona, es decir propicio para el crecimiento personal y desarrollo de habilidades, haciendo notar que existe cierto margen de autonomía respecto a la influencia y toma de decisiones respecto a la tarea que realizan y cómo ejecutarla, a su vez pudieron visibilizar la oportunidad de desarrollo de habilidades personales lo que conlleva posibilidades de permanente aprendizaje.

La dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo implica según Moncada³⁸, *cierto margen de autonomía y participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano*, del mismo modo es importante tener en cuenta que se le otorga la posibilidad de poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia que los y las trabajadoras poseen y además adquirir otros nuevos, esto a su vez otorga sentido a las tareas diarias que realizan. Esta dimensión resultó muy positiva y beneficiosa para la salud de una gran parte de los trabajadores no docentes, que podría ayudar de cierta forma a mejorar la adaptación a ciertos ambientes laborales.

Si continuamos con esta lógica, los resultados sobre este factor podría constituirse como según Neffa³⁹ *“un operador de salud y constructor de un equilibrio entre otras variables a considerar”*, este autor nos propone visualizar los aspectos positivos como reguladores de ciertas situaciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con otros factores que pueden ser negativos o desfavorables para la salud. Siendo así, se podría considerar el mismo como un factor protector de la salud, este último según Valdez⁴⁰

³⁸ Moncada, S., Llorens, C. (2006) NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales (1 ed.). Madrid España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.

³⁹ Neffa, Julio Cesar (2015). Op. Cit. Pp. 35.

⁴⁰ Valdés Correa, M., Serrano Guildemaister, T., Florenzano Urzúa, R., Labra Jeldres, J. F., Canto, C., López, M. y Lara, P. (1995). Factores familiares protectores para conductas de riesgo: vulnerabilidad y resiliencia adolescentes. Rev. psiquiatr. clín. (Santiago de Chile), 49-56.

“reduce la probabilidad de emitir conductas de riesgo, cumple una función beneficiosa ayudando a que se produzca una adaptación al ambiente físico y social”.

En síntesis, un alto porcentaje de los y las trabajadoras no docentes de esta institución se siente contento y con buenos ánimos de trabajar en un contexto académico del nivel superior, esto se denota en la puntuación de la pregunta *¿habla con entusiasmo de su lugar de trabajo con otras personas?*, el 80% de los encuestados respondió *siempre o muchas veces*, interpretando esto como el sentido de pertenencia que han desarrollado las personas encuestadas en sus puestos de trabajo.

Cameron⁴¹ considera al sentido de pertenencia, o lo que él denomina "vínculos interpersonales", como una faceta más de la identidad social y, en relación al ámbito organizacional, como una faceta de la identificación organizacional. El sentido de pertenencia no solo impacta positivamente las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el clima laboral, sino que contribuye a mejoras en la motivación, el compromiso, el desempeño. Por ello es fundamental trabajar desde las variables positivas para lograr ciertos cambios favorables para la salud y minimizar los efectos de las dimensiones que se verán más adelante como desfavorables.

2. Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo

Tabla N° 3. Dimensión Apoyo social y Calidad de liderazgo

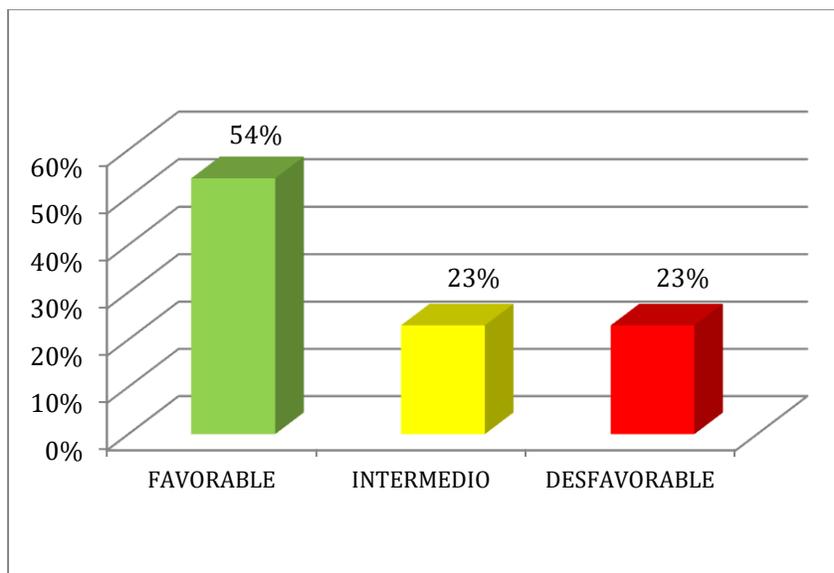
NIVEL DE EXPOSICIÓN	PORCENTAJE	n
FAVORABLE	54%	23
INTERMEDIO	23%	10
DESFAVORABLE	23%	10
TOTAL	100%	43

Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

⁴¹ James E Cameron (2004). Un modelo de tres factores de identidad social. *Yo e identidad*, 3:3, 239-262.

Esta dimensión presenta 23 respuestas favorables para la salud del total de 43 entrevistados, a su vez 10 resultaron con niveles de exposición intermedio y 10 en negativo.

Gráfico N° 3. Dimensión Apoyo social y Calidad de liderazgo



Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

En el caso de la variable de apoyo social y calidad de liderazgo, el personal no docente encuestado obtuvo niveles altos, el 54% presenta una posición favorable para la salud, mientras que en los niveles intermedio y desfavorable obtuvieron el 23% respectivamente cada uno, se podría decir que los trabajadores en un mayor porcentaje se sienten acompañados y apoyados en su trabajo tanto por sus compañeros como por sus jefes inmediatos y que de cierta forma perciben que se preocupan por su bienestar.

Moncada y colaboradores⁴² plantean la idea de que “el trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones”.

⁴² Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N y Molinero E (2014). Relaciones Laborales. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Así mismo, el apoyo social y calidad de liderazgo es una variable que podría ayudar a reducir ciertas conductas de riesgo relacionadas al propio bienestar físico y sociales de la población en cuestión, cumpliendo como bien lo dice Valdes⁴³ *una función beneficiosa o de protección en el estado de salud de las personas.*

Del mismo modo, House⁴⁴ define al apoyo social como las *“interacciones de apoyo o intercambios de recursos entre personas tanto en relaciones formales como informales, concibiendo esta variable como muy beneficiosa cuando se obtienen resultados positivos”*, como es el caso de los resultados de esta investigación.

Por su parte, Karasek y Theorell⁴⁵ *identifican tres fuentes principales de apoyo social en el trabajo social: el gerente superior (o administrador), el supervisor inmediato y los compañeros de trabajo.* La bibliografía citada sugiere que el apoyo social percibido en el lugar de trabajo disminuye la probabilidad de agotamiento del trabajador y amortigua o modera el impacto del estrés laboral cuidando de forma indirecta la propia salud de los trabajadores.

Así pues, hecho este análisis, es esencial trabajar la propuesta de intervención de la Educación para la Salud en base a este factor favorable que funcione como suerte de impulso que incentive la cooperación de las personas en ciertas actividades.

⁴³ Valdés Correa, M., Serrano Guildemaister, T., Florenzano Urzúa, R., Labra Jeldres, J. F., Canto, C., López, M. y Lara, P. (1995). Factores familiares protectores para conductas de riesgo: vulnerabilidad y resiliencia adolescentes. *Rev. psiquiatr. clín. (Santiago de Chile)*, 49-56.

⁴⁴ House, J. S. (1981) *Estrés laboral y apoyo social* Addison-Wesley Publishing Company. Estados Unidos.

⁴⁵ Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable*. Nueva York, NY: Libros básicos.

3. Dimensión Inseguridad en el futuro

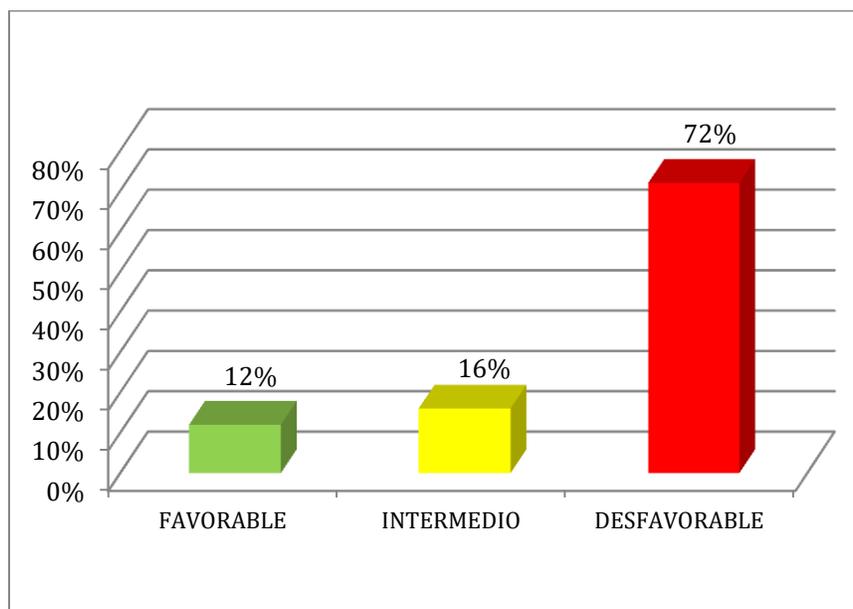
Tabla N° 4. Dimensión Inseguridad en el futuro.

NIVEL DE EXPOSICIÓN	PORCENTAJE	n
FAVORABLE	12%	5
INTERMEDIO	16%	7
DESFAVORABLE	72%	31
TOTAL	100%	43

Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

Del total de 43 encuestas, 31 participantes respondieron de forma desfavorable en esta variable mientras que 7 quedaron en el nivel intermedio y sólo 5 fueron favorables para la salud.

Gráfico N° 4. Dimensión Inseguridad en el futuro.



Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

Los resultados dejan ver que un 72% de la población encuestada se encuentra en una situación desfavorable, quedando en el nivel intermedio un 16% y solo un 12 % obtuvo un resultado positivo para su salud.

La inseguridad en el futuro representa la puntuación más crítica, posiblemente esto se debe a la inseguridad que sienten los trabajadores en la renovación de sus contratos de trabajo, en los cambios que podría haber con respecto a su jornada u horario y en las tareas que normalmente realizan.

Según Moncada⁴⁶, esta dimensión tiene que ver con *“la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y a su vez con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia en caso de quedar desempleado, esto puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora”*.

En relación a la preocupación que tiene que ver directamente con este factor es importante mencionar que se hace más visible en aquellas personas que cuentan con un contrato anual, en la mayoría de los casos les causa mucha incertidumbre cual será su posición cada año al cumplirse el mismo.

De acuerdo a lo observado en las encuestas, la inseguridad laboral es una variable que inquieta mucho a los trabajadores, pudo percibirse a simple vista una sensación de preocupación al responder las preguntas de este apartado. Se puede determinar que al plantearse este factor como desfavorable, el mismo influye directamente en el bienestar de los mismos de forma negativa, provocando en muchos casos altos niveles de ansiedad cercanos al final del contrato.

⁴⁶ Moncada S, Llorens C y Andrés R (2014) Op. Cit.

4. Dimensión Exigencia Psicológica

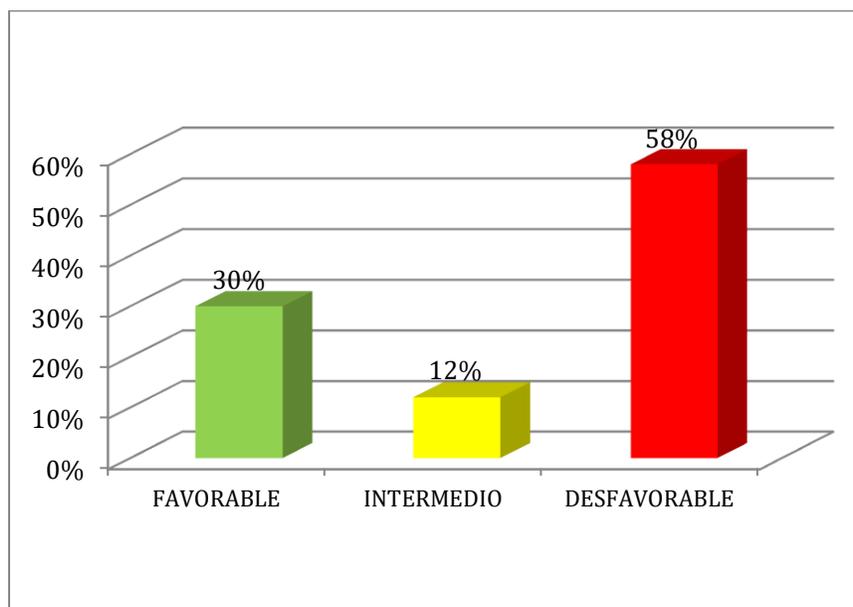
Tabla N° 5. Dimensión Exigencia Psicológica

NIVEL DE EXPOSICIÓN	PORCENTAJE	n
FAVORABLE	30%	13
INTERMEDIO	12%	5
DESFAVORABLE	58%	25
TOTAL	100%	43

Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

Esta dimensión presenta 25 respuestas desfavorables del total de 43 entrevistados, 13 con niveles de exposición positiva mientras que en el nivel intermedio solo hubo 5 respuestas.

Gráfico N° 5. Dimensión Exigencia Psicológica



Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

De acuerdo con los resultados obtenidos y mediante el análisis de datos, se puede observar una situación desfavorable en cuanto a la variable exigencias psicológicas, el 58% de los encuestados se encuentran en rojo, el 12% en amarillo y un 30% en una posición favorable para la salud.

Esto podría deberse al contexto académico en el que se encuentran trabajando y que a su vez conlleva una gran carga política en ciertos periodos de tiempo. Esto se determina en base a los comentarios de algunos participantes. Por ejemplo:

Participante 1: - *“Si a veces es difícil, porque la situación es cambiante, tenemos que acomodarnos cada vez que hay cambio de autoridades y eso lleva tiempo y mucho desgaste para nosotros, muchas veces no confían en sus equipos de trabajo eso les lleva tiempo y bueno también cuando están en campañas políticas”.*

Tiene mucho que ver con el ritmo de trabajo en ciertos momentos, sumado a esto se puede mencionar las exigencias emocionales en torno al ambiente en el que deben trabajar asumiendo los cambios políticos que pueden presentarse.

En relación a las exigencias psicológicas acarreadas por las condiciones de trabajo, respecto al ritmo y distribución de la tarea, genera a mediano o largo plazo un desgaste emocional que influye de forma negativa directamente en la salud de los trabajadores.

Sumado a esto, en muchos casos el trabajo requiere esconder las emociones, una emoción es energía⁴⁷, son impulsos internos que necesita expresión y movimiento, cuando una persona oculta sus emociones esa energía se encauza hacia adentro, lo cual provoca tensión muscular, problemas gastrointestinales, cefalea, etc.

⁴⁷ García Andrade, Adriana. (2019). Neurociencia de las emociones: la sociedad vista desde el individuo. Una aproximación a la vinculación sociología-neurociencia. *Sociológica (México)*, 34(96), 39-71.

Moncada⁴⁸ propone valorar esta dimensión en tres partes: las exigencias cuantitativas, cognitivas y emocionales: *“Las primeras se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Exigencias emocionales: se refiere al esfuerzo realizado para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas. Exigencias cognitivas: Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo”*.

En este caso particular, la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo.

Pero además, este autor a su vez dice que esta última tiene que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo”, en relación a la formación de los no docentes, es una información que ha quedado abierta, ya que el cuestionario no plantea este tipo de pregunta, quedando pendiente resultados que tienen que ver si realmente los trabajadores se sienten capacitados para desarrollar ciertos tipos de tareas, lo que se vincula directamente con el miedo que genera, en ciertos casos, al cambio de tareas contra su voluntad (Dimensión Inseguridad en el futuro).

⁴⁸ Moncada Lluís, S.; Llorens, C.; Kristensen, T. S. (2010). Método ISTAS-21 (CopSoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

5. Dimensión Estima

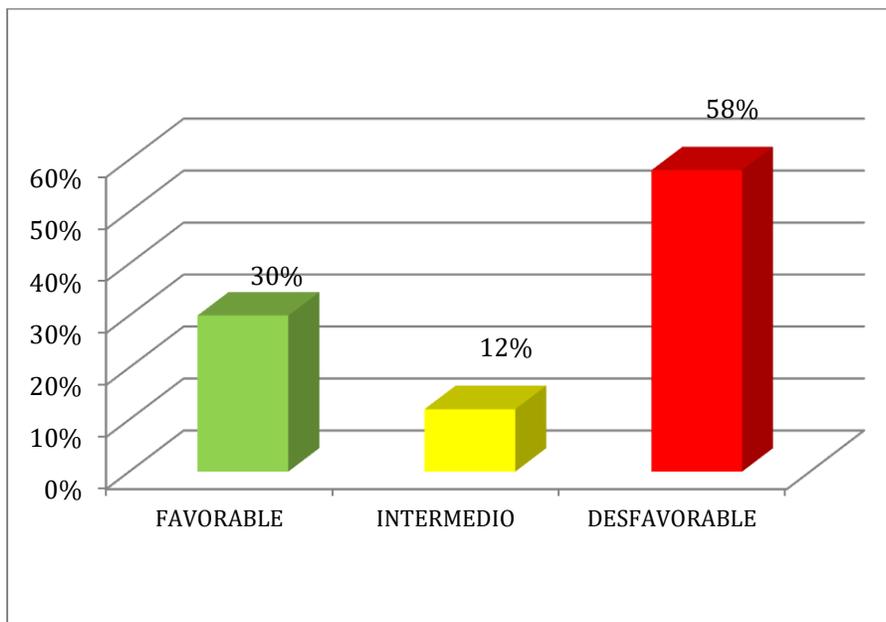
Tabla N° 6. Dimensión Estima

NIVEL DE EXPOSICIÓN	PORCENTAJE	n
FAVORABLE	30%	13
INTERMEDIO	12%	5
DESFAVORABLE	58%	25
TOTAL	100%	43

Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

Esta dimensión presenta 25 respuestas desfavorables del total de 43 entrevistados, 13 con niveles de exposición positiva mientras que en el nivel intermedio solo hubo 5 respuestas.

Gráfico N° 6. Dimensión Estima



Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

En este caso, se puede visualizar que el 58% de los participantes resultó en una posición desfavorable, por el contrario el 30% logró alcanzar una posición positiva para la salud laboral, mientras que solo el 12% quedó en un nivel intermedio.

Es así que el 58% de la población encuestada expresa que no reciben el reconocimiento que se merecen por parte de sus superiores, esto tiene mucho que ver con la gestión personal y con los métodos de trabajo si son o no participativos. Un comentario relacionado con este factor rescatados en el transcurso de la realización de los cuestionarios:

Participante 1: - *“Uno propone cosas, pero muchas veces no son tomadas en cuenta”*

Participante 2: - *“Nosotros si proponemos, siempre tenemos que proponer ideas para el trabajo pero bueno que lo tomen es otra cosa”*

A su vez, expresan que existe un desbalance entre el esfuerzo y la recompensa que reciben por el trabajo realizado.

Para Moncada, ⁴⁹ *La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el modelo esfuerzo - recompensas (ERI), la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.* En los últimos años diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud por la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Es por ello, que se hace importante trabajar la estima en el contexto laboral, estando directamente relacionado con la satisfacción personal que las personas tienen en sus lugares de trabajo, siendo fundamental para cualquier individuo sentirse valorado y reconocido por su labor que conlleva años de vida entregados a ciertas instituciones.

⁴⁹ Moncada S, Llorens C y Andrés R (2014) Op. Cit.

6. Dimensión Doble Presencia

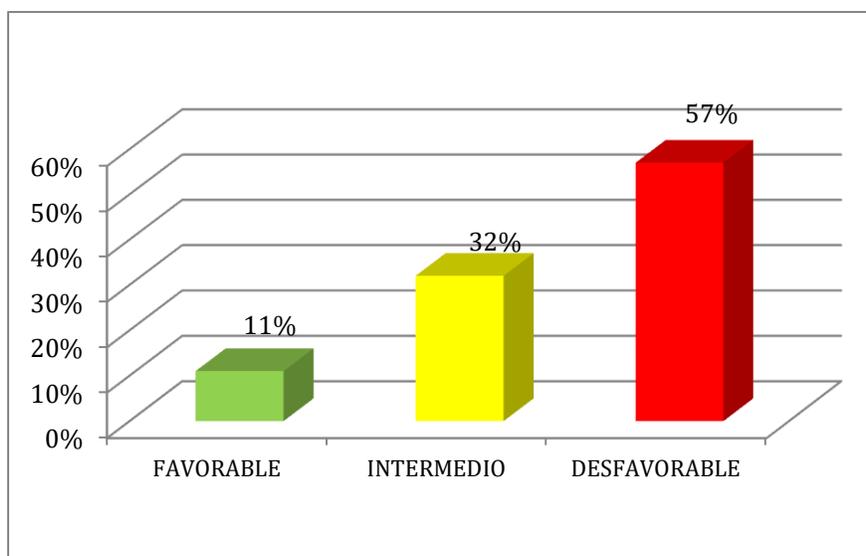
Tabla N° 7. Dimensión Doble presencia

NIVEL DE EXPOSICIÓN	PORCENTAJE	n
FAVORABLE	11%	4
INTERMEDIO	32%	11
DESFAVORABLE	57%	20
TOTAL	100%	35

Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

Como se puede observar en la tabla solo participaron de este apartado 35 personas del total de encuestados, debido a que solo esta cantidad conviven con otras personas en sus hogares. En cuanto a los niveles de exposición hubo 20 respuestas desfavorables, 11 quedaron en nivel intermedio y solo 4 salieron en verde.

Gráfico N° 7. Dimensión Doble presencia



Fuente: Dato obtenido en el mes de febrero de 2023 por la autora aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo

Solo en el caso de esta dimensión se tomo en cuenta el sexo, resulta interesante visibilizar las circunstancias relacionadas al trabajo familiar y domestico en función del rol que desempeña en el hogar. Siendo así, de las 20 personas que resultaron desfavorables, 12 fueron mujeres y 8 hombres, en exposición intermedia 6 fueron mujeres y 5 hombres y por último con resultados positivos o favorables para la salud fueron 2 mujeres y 2 varones.

En base a las respuestas de los participantes en este caso, se puede evidenciar un nivel de exposición mayoritariamente desfavorable, 57% se encuentra en rojo, mientras que el 32 % se encuentra en un nivel intermedio y solo el 11% se encuentra en verde.

Moncada⁵⁰ menciona que *“La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar”*. Como bien se observó en el apartado anterior, de los 20 participantes en situación negativa, 12 fueron mujeres y 8 hombres.

Comparado con un estudio realizado por Sorbara⁵¹ y colaboradores, donde el nivel de exposición en el grupo de mujeres es de 77,3% a diferencia del grupo de hombres del 22,7%, los resultados obtenidos no son abismales como lo es en el caso mencionado, es decir que existe un buen porcentaje de hombres que realizan gran parte de las tareas domésticas aceptando una responsabilidad compartida.

Sin embargo, cuando se analiza este apartado de la encuesta se puede observar que la mayor parte de las mujeres, a diferencia de los hombres, responden que sienten preocupación por las tareas del hogar estando en sus puestos de trabajo y que incluso piensan que necesitan estar en casa y en el trabajo a la vez para realizar tareas en ambos ámbitos, esto conlleva una carga de preocupación constante que tiene altas posibilidades

⁵⁰ Moncada S, Llorens C y Andrés R (2014) Op. Cit.

⁵¹ Sorbara, S; Baró, S; Greco, R; Preiti, M y Quinteros, M. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, Vol. 6 (251).

de generar malestar físico y psicológico. Por ello, es preciso trabajar con la población femenina en relación a este factor, con el objetivo de que logren compatibilizar ambas exigencias de manera adecuada.

Como indica Elvira Ramos⁵², profesora de Salud Pública de la Universidad de Murcia, *“este concepto surgió fruto de las reflexiones del feminismo, en un intento de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. Sobre todo si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, repercutiendo directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares”*. Trabajar este tema en el ámbito laboral se hace sumamente necesario si se quiere cuidar la salud de las mujeres trabajadoras.

⁵² Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical, 5:16-18

CONCLUSIONES

Una de las actividades más importante que lleva adelante una persona es el trabajo, considerando que este factor implica una serie de exigencias, esfuerzos y cuidados para tratar de cumplir con una determinada tarea, asumiendo una carga física y mental dependiendo del tipo de labor que realice.

De acuerdo con esto, es posible considerar el trabajo como una de las dimensiones que más influye en la salud de un individuo. Por tal motivo, el presente estudio buscó entender cómo inciden los riesgos psicosociales en el estado de salud del personal no docente de una institución educativa del nivel superior, para ello se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), el mismo fue aplicado a una muestra representativa de la población en cuestión.

Los resultados obtenidos indican la existencia de factores psicosociales favorables y desfavorables, los primeros se identificaron como factores protectores de la salud mientras tanto que lo desfavorables se convertirán en factores de riesgo psicosociales presentes en el trabajo que traen directamente efectos negativos en la salud.

De acuerdo con el análisis de los datos se pudo determinar como factores psicosociales protectores a las dimensiones de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, obteniendo un 72% de respuestas favorables, quedando en segundo lugar el Apoyo social y calidad de liderazgo que obtuvo el 54% en color verde denotando la misma como positiva para la mayor parte de los encuestados.

Sin embargo, los factores de protección y de riesgo pueden considerarse como dos caras de la misma moneda, como se puede observar mediante el análisis realizado en el apartado anterior existen variables negativas, atendiendo al alto porcentaje de los trabajadores no docentes expuestos a las prevalencias más desfavorables para la salud

(rojo), podemos concluir que los principales problemas de este colectivo estudiado en relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial derivados de las características de la organización del trabajo son, en primer lugar la alta inseguridad sobre el futuro, las altas exigencias psicológicas, la estima y por último la doble presencia.

Teniendo en cuenta las conclusiones respecto a los resultados en porcentajes numéricos, se puede interpretar que los trabajadores no docentes de esta institución educativa de nivel superior están contentos y sienten orgullo de trabajar en este espacio, pero a su vez esto conlleva ciertas exigencias en cuanto a lo psicológico que muchas veces obliga a las personas a esconder sus emociones, así mismo se sienten presionados al tratar de responder a las exigencias respecto a lo esperado por el contexto en el que se encuentran, siendo esto paradójico porque de cierta manera ven positivo que puedan aprender cosas nuevas todos los días y desarrollar habilidades en cuanto a las posibilidades de crecimiento.

En relación a la inseguridad en el futuro, es este caso si se puede mencionar una variable altamente negativa siendo que provoca altos niveles de estrés la preocupación que sienten al tiempo cercano a la renovación de los contratos. Siguiendo la misma línea, está la estima en el contexto laboral, también han arrojado resultados preocupante ya que el reconociendo en torno al trabajo brinda una seguridad en las personas que podría actuar como un factor protector a ciertas situaciones por las que puedan transitar y el hecho de que este factor sea negativo los deja en una posición de desventaja y sin defensas ante posibles retos que se pueden presentar, es algo en lo que es preciso trabajar desde la base en conjunto con toda la población laboral no docente de la institución.

Los posibles efectos relacionados a los factores de riesgo psicosociales que se han identificado mediante esta investigación, tienen que ver con el tiempo de exposición, estos pueden ser de carácter crónico, es decir que estos factores no deterioran

necesariamente la salud de forma directa y repentina sino que la exposición continua a situaciones de riesgos psicosociales supone una tensión psicológica para los trabajadores que con el correr del tiempo si deteriora la salud, por ello se habla de efectos a mediano o largo plazo dependiendo la intensidad de la exposición y el número de factores de riesgos a los que están expuestos.

Las políticas y prácticas institucionales podrían ser re examinadas para identificar ciertos factores negativos para los trabajadores, los supervisores o jefes de áreas pueden dar mayor reconocimiento y estatus a sus empleados para trabajar principalmente la estima en el contexto laboral, así como otorgar y alentar la oportunidad de ejecutar una amplia variedad de tareas y de utilizar su creatividad, esto incrementara de cierta forma la satisfacción que sienten al realizar sus tareas.

Por ello se hace necesario que las autoridades/jefes orienten un compromiso y disposición para considerar trabajar en la propuesta de intervención que se expone a continuación en base a los resultados de este estudio y valorar las acciones planteadas que permitan minimizar las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial.

La información proporcionada por este estudio es un análisis inicial que puede ser un instrumento útil para futuras evaluaciones y mejoras en las políticas de salud laboral en la institución. Es importante mencionar que en nuestro país este tipo de evaluaciones en los lugares de trabajo son escasas a pesar de que la Argentina se comprometió a poner en práctica y reexaminar de forma periódica una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente laboral, y a promover la mejora continua de la seguridad y salud en el empleo.

La Superintendencia de Riesgo de Trabajo⁵³ declara la necesidad de promover un enfoque integrado para el abordaje de las problemáticas de la salud y el trabajo centrado en la Salud Preventiva Integral para los trabajadores argentinos, en el entendimiento que las enfermedades que afectan a la población económicamente activa son, entre otras, las Enfermedades No Transmisibles que en la Argentina representan la principal causa de mortalidad (60%).

⁵³ Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020). II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019. Resultados provisorios. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. 1(5):33-46.

BIBLIOGRAFÍA

Arquer, I; Daza, F; Nogareda, NTP (1995). Ambigüedad y conflicto de rol. INSST. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_388.pdf.

Bejarano, I.; Peñaranda, N.; Aramayo, LF.; Alfaro, J. (2022). Libro de Cátedra Trabajo Social e Investigación Social I. Colección Libros de Cátedra. Ediciones EDIUNJU. Universidad Nacional de Jujuy, Argentina.

Blasco, RC (2012). Descripción y análisis de los factores protectores de adolescentes en la prevención del delito: el perfil del adolescente resistente y las competencias emocionales asociadas. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Cataluña, España.

Bravo, R. S. (1994). Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios (Vol. 12). Madrid: Paraninfo.

Bustos López, N.; Herrera Solano, F. y Lacayo Gómez, M. (2018). Evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la Universidad Técnica Nacional Sede Guanacaste.

del Trabajo, S. D. R. (2015). Estudio de adaptación y validación para Argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21). *Recuperado de <https://www.srt.gob.ar>*.

García Andrade, Adriana. (2019). Neurociencia de las emociones: la sociedad vista desde el individuo. Una aproximación a la vinculación sociología-neurociencia. *Sociológica (México)*, 34(96), 39-71.

- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.
- Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
- Hernández Sampieri, RH.; Fernández-Collado, C.; Baptista-Lucio, M. (2016). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. Edic. Graw-Hill. México.
- House, J. S. (1981) *Estrés laboral y apoyo social* Addison-Wesley Publishing Company. Estados Unidos.
- James E Cameron (2004). Un modelo de tres factores de identidad social. *Yo e identidad*, 3:3, 239-262.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable*. Nueva York, NY: Libros básicos.
- Kotliarenco, M. A., Cáceres, I., y Fontecilla, M. (1997). *Estado de arte en resiliencia*. Organización Panamericana de la salud.
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. (2004). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scan J Work Environ Health* (remitido).
- Kuhn, T. S. (2019). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de cultura económica.

Laurell, Ana Cristina (1986). El estudio social del proceso salud-enfermedad en América Latina. Cuadernos Médico Sociales. 5(1):13-26..5

Marrugo, EB. y Alemán, MDJM. (2012). Síndrome del Túnel del Carpo en Trabajadores administrativos de la Universidad de Cartagena, Colombia. Revista Ciencias Biomédicas, 3(2), 254-259.

Marsollier, RG. y Aparicio, MT. (2013). Burnout o Engagement: ¿Perspectivas complementarias o polos opuestos? Un análisis en trabajadores de la universidad.

Max Agüero, Ernesto F. (2012). Intervención Comunitaria y Educación para la Salud. Max Ediciones, Argentina.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Argentina (2013). 1° encuesta nacional de empleo, trabajo, condiciones, medio ambiente laboral y salud: análisis de la exposición a factores de riesgo psicosocial y efectos en la salud. Publicación del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina.

Moncada Lluís, S.; Llorens, C.; Kristensen, T. S. (2010). Método ISTAS-21 (CopSoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N y Molinero E (2014). Relaciones Laborales. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

- Moncada, S., Llorens, C. (2006) NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales (1 ed.). Madrid España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29.
- Neffa, Julio Cesar (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Pp. 56.
- OIT/OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informes. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Novena Reunión Ginebra, 18-24 de septiembre 1984.
- Organización Mundial de la Salud (1986). Carta de Ottawa para el Fomento de la Salud. Primera Conferencia Internacional sobre Fomento de la Salud, Ottawa, Canadá, 17–21 de noviembre de 1986. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (2019). Principales trastornos relacionados a la Salud Ocupacional. *Boletín de la OMS*. 2(1):40-54.
- Organización Panamericana de la Salud (2019). Salud de los Trabajadores. Recursos. *Boletín Informativo de la OPS*. 19(1):14-28.
- Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2009). Definiciones en torno a la Salud Ocupacional. *OPS/OMS*, 6(1):46-60.

- Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical, 5:16-18
- Roldán, Miguel; Botta, Hernán (2019). Porta voz del sentir No Docente. Publicación de APUR, Universidad Nacional de Rosario. 5(1):13-19.
- Sorbara, S; Baró, S; Greco, R; Preiti, M y Quinteros, M. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, Vol. 6 (251).
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020). II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019. Resultados provisorios. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. 1(5):33-46.
- Taylor, SJ. y Bogdan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ed. Paidós, México.
- Torres, Y.; Montoya L, Zapata M, Garro G, Hurtado G. (2010). Segundo estudio de salud mental del adolescente–Medellín. *Revista Salud Pública de Medellín*; 4:23-40.
- Valdés Correa, M., Serrano Guildemaister, T., Florenzano Urzúa, R., Labra Jeldres, J. F., Canto, C., López, M. y Lara, P. (1995). Factores familiares protectores para conductas de riesgo: vulnerabilidad y resiliencia adolescentes. *Rev. psiquiatr. clín. (Santiago de Chile)*, 49-56.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1993). Métodos Cualitativos I: los problemas teórico-epistemológicos. Ediciones de América Latina, Buenos Aires, Argentina.

Villacreses Álvarez, GV. y Ávila Vidal, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, (40), 1-18.

Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para Investigar: Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación*. Vol 2. Ed. Brujas. Córdoba, Argentina.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

**“LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL PERSONAL NO DOCENTE DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y
CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY”**

TESISTA: HEVIA, MARIA BELEN L.U.: E-5450

TUTOR: Lic. BEJARANO, IGNACIO FELIPE

CO-DIRECTOR: Lic. SORIANO, CARMEN GLADYS

AÑO: 2023

INTRODUCCIÓN

La propuesta de intervención se circunscribe en el marco disciplinario de la Educación para la Salud, teniendo como enfoque fundamental a la Promoción de la Salud, es así que la estrategia de intervención consta de dos instancias, la primera son acciones recomendadas en cuanto a la prevención de efectos negativos de ciertos factores de riesgos, es decir, que las acciones recomendadas en un primer momento están planificadas y orientadas a modificar los factores psicosociales que se han determinado como desfavorables en el ámbito laboral de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, en base a los datos obtenidos mediante la evaluación efectuada con el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ) realizada en el mes de febrero del presente año y en segundo lugar se pretende trabajar fuertemente en múltiples actividades sobre temas como el desarrollo de la inteligencia emocional, hábitos saludables en la vida diaria y por supuesto dando a conocer el tema en cuestión, factores y riesgos psicosociales en el ámbito laboral relacionado a la promoción de la salud.

Así mismo, se plantea como principal objetivo promover, mediante cada actividad, entornos de trabajo positivos, gratificantes y estimulantes para los trabajadores en una búsqueda constante de una convivencia segura y saludable en sus lugares de trabajo. Por ello, la propuesta debe ser abordada por un equipo interdisciplinario, que logre la participación y colaboración de todos los actores sociales presentes en la institución. A su vez, es imperativo tener en cuenta el componente preventivo relacionado a los factores psicosociales específicos descubiertos como desfavorables, es decir que parte del objetivo general también es disminuir los efectos negativos en la salud de los trabajadores ocasionados por los mismos.

Es importante, si se quiere trabajar los riesgos psicosociales en el trabajo, que la población destinataria logre visibilizar a la salud desde un enfoque integrador, esta idea se pretende trabajar en cada una de las actividades que se proponen.

FUNDAMENTACIÓN

La Promoción de la Salud será el principal enfoque de este proyecto de Educación para la Salud, las actividades propuestas pretenden dar respuesta a las dimensiones que resultaron desfavorables en la evaluación efectuada con el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ).

Se abordará principalmente contenidos relacionados a la dimensión de Estima y Exigencias psicológicas, estas obtuvieron altos porcentaje negativos o desfavorable, se concluyó que tienen mucho que ver con el ritmo de trabajo en ciertos momentos relacionados a las campañas políticas y cambios de autoridades, sumado a esto más del 50% expresó que no reciben el reconocimiento que se merecen por parte de sus superiores, esto tiene mucho que ver con la gestión personal y con los métodos de trabajo si son o no participativos. Los mismos que se manifiestan como estresores y atentan a la salud de los y las trabajadoras.

Así mismo, en cuanto a la dimensión Inseguridad en el futuro se pretende realizar solo ciertas recomendaciones que puedan proporcionar una adecuada adaptación a los diferentes cambios laborales que se pueden llegar a dar. Por último, también se trabajará en el tema de la doble presencia mediante talleres en los que las personas logren llevar adelante sus distintas responsabilidades laborales y familiares sin que esto genere ansiedad y una carga de estrés que perjudique su rendimiento en la vida cotidiana.

Según la definición de Chrousos y Gold⁵⁴, se puede definir al *estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a la homeostasis. El estrés, desde un enfoque psicológico, debe ser entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir, que el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno*”.

Por eso las fuentes del estrés provienen tanto del ambiente social como del ambiente físico, pero no siempre estos estímulos surgirán de allí, sino que además se tiene que tener en cuenta la representación que hace el individuo y sobre todo de la anticipación que se haga a la forma en cómo cree que ocurrirán los hechos, por ello es importante que las personas cuenten con herramientas para el buen manejo de la ansiedad y por ende del estrés, cada individuo elige cómo reaccionar a ciertos estímulos y toma las mejores decisiones en torno a su bienestar integral.

Cuando una persona no puede manejar la ansiedad ante ciertas situaciones constituye a elevar los niveles de estrés. Daniel Goleman⁵⁵ cita una investigación realizada por el psicólogo de Yale Bruce McEwen en 1993, en la que refería las *consecuencias de la relación existente entre el estrés y la enfermedad, una relación que compromete a la función inmunológica hasta el punto de acelerar la metástasis, aumentar la vulnerabilidad ante las infecciones víricas, incrementar la formación de placa que conduce a la arteriosclerosis, acelerar la formación de trombos que pueden causar un infarto de miocardio, fomentar la manifestación de la diabetes de tipo I y el curso de la diabetes de tipo II, y desencadenar o agravar los ataques de asma. El estrés también puede contribuir a la ulceración del tracto gastrointestinal y a empeorar los síntomas de la colitis ulcerosa y la inflamación intestinal. Hasta el mismo cerebro, a largo plazo, es susceptible a los efectos del estrés sostenido, incluyendo las lesiones del hipocampo y afectando, en consecuencia,*

⁵⁴ Chrousos, G.P. & Gold, P. W. (1992). Los conceptos de estrés y sistema de estrés Trastornos. Revista de la Asociación Médica Americana. (267, 9): 1244-1252.

⁵⁵ Goleman Daniel (2019) La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual. Ediciones B.

a la memoria". Es en base a lo mencionado que se torna fundamental trabajar el enfoque de la promoción de la salud en el ámbito laboral.

La Carta de Ottawa plantea en 1986⁵⁶, que *"la Promoción de la Salud consiste en proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma"*. En este sentido, sería en parte responsabilidad de las organizaciones orientar las políticas de salud hacia este fin y propiciar las condiciones favorables a partir, en este caso, de la propuesta de Educación en Salud que utilizará como estrategias básicas a la comunicación en salud, la participación y el empoderamiento, para que las y los trabajadores incorporen la salud como un valor y tengan claro que finalmente también existe una responsabilidad individual relacionada a su propia salud.

Es así que la Educación para la Salud será una herramienta prioritaria a trabajar en esta propuesta de intervención, La Organización Mundial de la Salud la define como *la disciplina que se ocupa de organizar, orientar e iniciar los procesos que han de promover experiencias educativas, capaces de influir favorablemente en los conocimientos, actitudes y prácticas del individuo, y de la comunidad con respecto a su salud. Su objetivo radica en proporcionar conocimientos que motiven y potencien el saber y el saber hacer, así como el desarrollo de conductas encaminadas a la conservación de la salud del individuo, la familia y la comunidad, para lograr estilos de vida saludables*⁵⁷. Trabajar desde esta disciplina en estos tiempos es un desafío, ya que supone pensar en estrategias innovadoras que logren producir cambios positivos en un determinado contexto.

El contexto laboral es un espacio que ha sido muy poco trabajado desde este enfoque, pero en los últimos años se ha planteado la preocupación en múltiples organizaciones internacionales acerca del bienestar integral en el trabajo, por ello

⁵⁶ Organización Mundial de la Salud (1986). Carta de Ottawa para el Fomento de la Salud. Primera Conferencia Internacional sobre Fomento de la Salud, Ottawa, Canadá, 17–21 de noviembre de 1986. Ginebra.

⁵⁷ Díaz-Brito Y, Pérez-Rivero JL, Báez-Pupo F, Conde-Martín M. (2012). Generalidades sobre promoción y educación para la salud. *Rev Cubana Med Gen Integr*; 28(3):299-308.

Conrad⁵⁸ define a la promoción de la salud en el trabajo como una *combinación de actividades educacionales, organizacionales y ambientales, diseñadas para apoyar las conductas que conduzcan a la salud de los empleados y sus familias. Implica la educación para la salud y aquellas intervenciones diseñadas para cambiar las conductas de los empleados que lleven a una mejor salud y a reducir los factores de riesgo. Los beneficios de la promoción de la salud en el trabajo incluyen el aumento en la productividad, el decremento del ausentismo, el incremento en la moral de los empleados, el incremento de la habilidad para ejecutar y desarrollar tareas de alta calidad y el aumento de la satisfacción laboral.* Por ende, es muy importante abordar la promoción de la salud en el lugar de trabajo, esto implica proporcionar información y habilidades a los trabajadores/as y promover mejoras en las condiciones del entorno laboral, haciendo más fácil la elección de prácticas y conductas saludables.

Mediante las actividades propuestas se pretende lograr ambientes de trabajo seguros y saludables, siempre y cuando la implementación sea sistemática, planificada y coordinada para evitar la exposición prolongada a factores de riesgos que provoque consecuencias negativas en los empleados de la institución.

El lugar de trabajo podría considerarse un buen espacio para establecer programas de Educación para la Salud, ya que los determinantes de los problemas de salud asociados al ámbito laboral se encuentran en el mismo, en base a esto y de acuerdo con García⁵⁹, *todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos.* Es decir, siempre que se apliquen políticas de promoción de la salud que se prolonguen en el tiempo será posible modificar ciertos efectos de los riesgos psicosociales en los empleados. Salanova y Schaufeli⁶⁰ *manifiestan que el elemento central de una*

⁵⁸ Conrad, P. (1987). Wellness in the Work Place: Potentials and Pitfalls of Work-site Health. *The Milbank Quarterly*, 65 (2), 255-275.

⁵⁹ García, A. M., Benavides, F. & Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud Laboral. En F. G. Benavides, C. RuizFrutos, C. & A. M. García. *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 49-50). Barcelona: Masson.

⁶⁰ Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109-138.

dirección consistente de los recursos humanos radica justamente en “cuidar” y no “quemar” a los empleados, ya que éstos son el “corazón” de la organización. Los empleados son el capital humano de la organización, por lo tanto hay que cuidarlos y desarrollar este capital, tanto como sea posible.

El Instituto Nacional de Calidad de Canadá, propone la idea de los ambientes de trabajo saludables desde una perspectiva holística (integral). Burton⁶¹, afirma que *los ambientes de trabajo saludables deben poseer estrategias de gerencia integrales, deben centrarse en las necesidades de sus asociados, deben reconocer que la salud es una variable que está determinada por múltiples factores, que tanto empleados como directores deben asumir responsabilidades conjuntas y que las mejoras deben ser producto de evaluaciones constantes. El esquema que plantea esta organización contempla 3 elementos centrales en una institución saludable: ambiente físico adecuado y seguro, prácticas y estilos de vida saludables, y una cultura organizacional de apoyo y asistencia hacia sus integrantes. El resultado de la presencia de dichas variables es contar con unos empleados más saludables, satisfechos y productivos”.*

Así mismo, siguiendo esta idea de salud desde la perspectiva integral, se torna fundamental, según Herrer⁶², *trabajar los determinantes de la salud mental, cuidando y promocionando condiciones de trabajo que permitan entornos saludables, con actividades adecuadas que proporcionen el apoyo necesario a los trabajadores con alteraciones emocionales. Por ello, los factores psicosociales del trabajo son claves en este proceso.*

Es importante mencionar que el 10 de junio de 2022 la Conferencia Internacional del Trabajo ha acordado, de manera tripartita, que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable constituye una quinta categoría del marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La resolución declara que el Convenio sobre seguridad y

⁶¹ Burton, J. (2004). Creating healthy workplaces. Toronto: Industrial Accident Prevention Association.

⁶² Gálvez Herrer Macarena y Solé Gómez M^a Dolores (2015). Salud mental: etapas para su promoción en la empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998. Esto significa que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplir los principios enunciados en los Convenios núm. 155 y núm. 187, ahora declarados fundamentales, con independencia de su ratificación⁶³.

Entendiendo que la actividad es fundamental para que los trabajadores logren un buen clima de trabajo a partir de capacitaciones que ayuden a prevenir enfermedades y conductas de riesgos tales como el estrés, fomentando valores primordiales como la responsabilidad, el respeto, compañerismo, la solidaridad, la sana convivencia y se promueven relaciones sociales influyendo en los procesos de socialización.

La presente propuesta tiene como objetivo promover espacios de convivencia saludables y seguros en los ámbitos de trabajo. En esta línea de promoción es propicio el trabajo colaborativo e interdisciplinario de distintos actores institucionales cuyos intereses y pertinencias disciplinares, puestas al servicio de una perspectiva integral en materia de cuidados de la salud y gestión de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Así mismo, se hace necesario y prioritario definir qué es el trabajo en conjunto con la población destinataria, asumiendo que es uno de los aspectos de mayor relevancia en la vida de los seres humanos, es un elemento necesario para la subsistencia y además una construcción social y eje central de una sociedad. Por ello, debe quedar claro que el mismo tiene un impacto importante en la salud de una persona, ya que en él pasan una cantidad considerable de tiempo de su vida. Por ello, según Vicente y otros⁶⁴, es

⁶³ Bueno Carmen (2022). Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo. OIT

⁶⁴ Vicente-Herrero, M^a Teófila, Ramírez-Iñiguez-de la Torre, M^a Victoria, & Capdevila-García, Luisa. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Revisión. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(3), 300-309. Epub 12 de diciembre de 2022.

importante hablar de la evolución en las formas de trabajar y la incorporación de aspectos básicos, como la protección del trabajador y su bienestar en el ámbito laboral, estos han ampliado su consideración también como un nuevo campo de actuación en relación con la protección global de la salud.

Una vida laboral sana, segura y productiva debería ser el objetivo prioritario de todas las organizaciones de trabajo en el mundo, esto puede obtenerse mediante la mejora del entorno laboral y a través de iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

OBJETIVOS

Objetivo General

Promover entornos de trabajo seguros y saludables y reducir el impacto de los riesgos psicosociales que resultaron desfavorables para la salud en la población no docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNJU.

Objetivos específicos

- Sensibilizar en torno al tema de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo buscando interés y participación de los destinatarios.
- Transversalizar en cada actividad una cultura de participación, equidad y justicia en el ámbito laboral.
- Desarrollar la inteligencia emocional y las habilidades de afrontamiento ante situaciones de estrés en el lugar de trabajo.

- Proporcionar recursos adecuados a las personas, de tal forma que puedan mejorar y modificar sus hábitos y por ende la salud individual y colectiva.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Este proyecto de Educación para la Salud posee una metodología altamente participativa⁶⁵ e integradora, es decir, buscará siempre una comunicación bilateral en cada una de las instancias que se mencionan a continuación. A su vez, cada actividad se plantea desde el modelo Educativo Constructivista^{66 67}, el mismo reconoce en cada persona su saber y su potencial de aprendizaje junto con otros a través de un proceso de interacción y construcción permanente donde el enseñar y el aprender son dos instancias simultáneas de dicho proceso, de esta manera se busca que los trabajadores sean protagonistas del proceso de cambio en sus lugares de trabajo, obteniendo una verdadera retroalimentación entre los profesionales a cargo de cada taller y los destinatarios.

Por ello, para lograr cambios positivos en un espacio laboral, es sumamente importante contar con la aprobación y el apoyo de los directivos y jefes de áreas, y que por supuesto que estén interesados en promover salud en sus trabajadores, se sabe que la participación de todos los actores es fundamental para la viabilidad de cualquier proyecto.

Se propone llevar adelante múltiples talleres que propicien la comprensión y la creatividad mediante ejercicios prácticos y juegos que fomenten la reflexión ante situaciones relacionadas a la prevención de los riesgos psicosociales en sus lugares de trabajo y además, la propuesta incluye capacitaciones relacionadas a la promoción de la

⁶⁵ López, F. (2007). Metodología participativa en la enseñanza universitaria (2 ed.). Sevilla, España: Narcea.

⁶⁶ Vygotsky, L. S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Buenos Aires: Grijalbo.

⁶⁷ Vygotsky, Lev (1987). Pensamiento y habla, en: R.W. Rieber y A. S. Carton (eds.). Las obras completas de L.S. Vygotsky. (Trad. Por N. Minick), Nueva York, Plenum Press.

salud, las mismas se realizarán con resolución y entrega de certificados, a modo de incentivo para los trabajadores.

Es necesario tener presente que esta propuesta de intervención estará sujeta a modificación y cambios, tanto en el inicio como en el proceso de implementación. Los profesionales que formarán parte del equipo interdisciplinario serán capaces de adecuar los cambios que se produzcan, así mismo es fundamental tener en cuenta que no habrá cambios en el tiempo que se dispuso en el diseño original de ser posible.

Llevarán adelante las siguientes actividades un equipo interdisciplinario constituido por:

- 1 Profesionales de Educación para la Salud
- 1 Psicólogo
- 1 Especialista en Musicoterapia
- 1 Kinesiólogo
- 1 Profesor de Educación Física
- 1 Nutricionista

El equipo interdisciplinario será capaz de:

1. En primera instancia, realizar la socialización de la propuesta de intervención a toda la población destinataria, principalmente ante las autoridades, comunicando la importancia del porqué trabajar los riesgos psicosociales en esta institución y los beneficios que conlleva en la salud laboral.
2. Realizar reuniones organizacionales al finalizar cada actividad, es prioritario que participe un representante de cada área para tener una mirada global respecto a los resultados obtenidos y en base a esto se podrá cambiar o modificar lo que sea necesario para lograr concretar los objetivos.

3. Gestionar y habilitar espacios de escucha personal, asesoramiento y apoyo en relación a posibles factores psicosociales de riesgo que puedan afectar su pleno desarrollo en el trabajo.
4. Planificar y desarrollar talleres orientados al manejo de emociones, estrés y riesgos psicosociales en el trabajo.
5. Planificar y llevar adelante acciones de promoción de estilos de vida saludables, potenciando pautas de alimentación, actividad física, descanso y a su vez realizar tareas preventivas informando sobre los riesgos del abuso del alcohol, tabaco y otras sustancias adictivas, como así también instar a realizar chequeos médicos anuales.

Diseño estratégico del plan de acción de promoción de la salud y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Medidas Preventivas Recomendadas: Acciones recomendadas en función de los factores que resultaron desfavorables, sujeto a modificaciones.

DIMENSIÓN	ACCIONES RECOMENDADAS
INSEGURIDAD EN EL FUTURO	<p>-En caso de los contratos temporales, se recomienda comunicar de forma verbal y dejar claro en el contrato de trabajo todos los aspectos relacionados a la jornada laboral y duración del mismo.</p> <p>- Que los jefes de cada área en conjunto con la dirección, puedan realizar reuniones periódicas con el fin de dar a conocer a los trabajadores los planes para el futuro con respecto a la situación laboral en la institución y reducir así la inseguridad en el empleo a través de mecanismos transparentes.</p>
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	<p>-Establecer y comunicar de forma verbal o escrita a todos los trabajadores, una política para la prevención del estrés en el trabajo.</p> <p>- Al igual que en la dimensión anterior podría plantearse la misma reunión para que los trabajadores puedan exponer las preocupaciones acerca de los procedimientos de trabajo en la institución.</p> <p>-Es importante que el equipo interdisciplinario comuniqué a todos los empleados ya sea de manera oral o escrita un resumen de las medidas adoptadas en materia de prevención del estrés y de seguridad y salud en el trabajo.</p>
ESTIMA	<p>-Establecer como cultura laboral formas de recompensa por trabajo realizado de forma individual y/o en equipo y darlos a conocer en reuniones, boletines de noticias o con algún tipo de remuneración o invitándolos a eventos especiales.</p>

Una recomendación general en cuanto a la prevención sería realizar evaluaciones de factores de riesgos psicosociales como mínimo una vez al año con el fin de dar seguimiento a los riesgos más significativos.

Actividades de Promoción de la Salud: Propuesta de actividades sujetas a modificaciones

EJE	ACTIVIDAD	CONTENIDOS	OBJETIVOS	DURACIÓN
EJE N°1 FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	Capacitación: Factores psicosociales y salud en el trabajo I	-Factores y riesgos psicosociales -Efectos y consecuencias de los mismos.	-Lograr sensibilizar a la población destinataria acerca de la problemática. -Identificar los factores psicosociales más prominentes en sus lugares de trabajo. -Visibilicen efectos negativos de los mismo si existieran	- 1 horas reloj
	Capacitación: Factores psicosociales y salud en el trabajo II	-Importancia de la prevención de los mismos y la promoción de la salud ocupacional.	-Identificar factores protectores de la salud en el ámbito laboral. -Construir de forma conjunta un concepto de salud positivo en el trabajo	- 1 horas reloj
EJE N° 2 EL ESTRÉS y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	Taller I: Desarrollo de habilidades emocionales. Musicoterapia.	-Introducción al concepto de Inteligencia Emocional. -Conciencia y entendimiento de las propias emociones -Regulación de las emociones.	-Interiorizar y comprender el concepto de Inteligencia emocional. -Lograr sentir, entender y expresar las emociones. -Desarrollar la capacidad de regular y controlar las mismas.	- 1 hora reloj
	Taller II: Desarrollo de habilidades emocionales. Ejercicios de introspección.	-Autoestima, confianza y motivación. - Auto cuidado integral (físico, mental y emocional)	- Incorporar herramientas para el desarrollo de la confianza y la seguridad en sí mismos. -Lograr desarrollar un lenguaje interno positivo.	- 1 hora reloj
	Taller III: Desarrollo de habilidades emocionales. Ejercicios prácticos y reflexivos.	-Empatía, conciencia de las emociones del otro. -Habilidades Sociales: Liderazgo, popularidad e interacciones sociales.	-Que los trabajadores logren sentirse integrados en el grupo de trabajo.	- 1 hora reloj
	Taller IV: Estrategias de afrontamiento del estrés.	-Estrés y ansiedad -Estrategias de afrontamiento.	-Asimilar las técnicas de afrontamiento. -Lograr que los destinatarios interioricen en métodos de control de ansiedad y estrés.	- 1 hora reloj

EJE N° 3 HÁBITOS SALUDABLES EN LA VIDA DIARIA	Capacitación: Alimentación adecuada en el trabajo y actividad física	-Alimentación-Nutrición - Factores que influyen -Clasificación de nutrientes -Recomendaciones -Promoción de la salud	-Lograr incorporar conocimientos adecuados y pertinentes para la mejora de sus hábitos alimentarios en su vida diaria. -Dar a conocer la importancia que tiene en la salud realizar actividad física.	- 2 horas reloj
	Capacitación: Higiene postural	-Introducción al concepto -Recomendaciones en la vida diaria -Ejercicios prácticos	-Identificar y visibilizar el tema de la buena postura en el lugar de trabajo. -Exponer las medidas de prevención. -Lograr que los trabajadores participen en los ejercicios prácticos.	- 1 hora y 30 minutos.
	Taller preventivo: Sustancias adictivas, efectos y consecuencias	-Consumo problemático de alcohol y tabaco -Consecuencias en la salud -Enfermedades crónicas no transmisibles	-Dar a conocer la problemática y la importancia de la prevención del consumo de diversas sustancias.	- 2 horas reloj
	Taller: Promoción de hábitos saludables	-Prácticas saludables - Espacios libres de humo de tabaco entre otros	-Propiciar espacios de reflexión y construcción de nuevos hábitos saludables en la vida diaria dentro y fuera del lugar de trabajo.	
EJE N° 4 DOBLE PRESENCIA COMO RIESGO PSICOSOCIAL	Taller reflexivo en torno a la doble presencia	-Definición de doble presencia -Consecuencias cuando se torna problemático -Gestión de la carga de estrés que genera	-Introducir el concepto de doble presencia dentro del ámbito laboral -Facilitar técnicas y herramientas de organización entre ambas responsabilidades	- 1 hora y 30 minutos.

EVALUACIÓN

Tras la implementación del Proyecto de Educación para la Salud en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, su seguimiento y evaluación continua a través de ciertos indicadores de impacto es fundamental para una reevaluación constante y por supuesto evaluar los resultados finales, comparar la situación de partida con la obtenida.

1) En el proceso

Se evaluará la efectividad y grado de consecución de los objetivos de cada acción implementada, en este caso se aplicará un cuestionario de evaluación para medir la percepción de los asistentes sobre la calidad de los contenidos, procedimientos empleados, personal docente y contexto formativo, así como algún tipo de evaluación de los conocimientos adquiridos.

Indicadores de proceso, se llevará adelante un registro y seguimiento de cada actividad realizada.

- Registro de asistencia en cada actividad
- Seguimiento de participación y aprendizajes obtenidos

2) Pos intervención

Es importante considerar que este plan de trabajo persigue la participación y por ende el empoderamiento de los trabajadores, por ello, se hace necesario tener en cuenta principalmente lo aprendido, que competencias creen haber adquirido y su satisfacción con el desarrollo de las acciones. Esta evaluación es importante porque permite una aproximación a largo plazo, las competencias adquiridas se desarrollarán en el tiempo y facilitarán el desarrollo de una cultura de trabajo saludable en el tiempo. Es posible que también se realice mediante cuestionario.

La evaluación del antes y el después, nos ofrecerá la información necesaria para confirmar el cumplimiento o no de los objetivos de este proyecto. Si bien se trata de una evaluación a corto plazo (acción-resultado), es importante obtener de ella un aprendizaje para la mejora continua.

Indicadores de resultados, hace referencia a la efectividad de la puesta en acción del proyecto en su totalidad.

- Porcentaje de asistencia en general
- Conclusiones de reuniones periódicas del equipo interdisciplinario.
- Número de casos individuales gestionados
- Propuestas y sugerencias por parte de los trabajadores
- Encuestas/cuestionarios realizados
- Evaluación del resultado: cuestionario de conocimientos adquiridos, cambios en hábitos de consumo, cambios en conductas saludables, etc.
- Incremento de aspectos tales como: estilos de participación en las diferentes actividades.
- Cuestionario de valoración del proyecto de promoción de la salud por parte de los trabajadores.

DURACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Las actividades pretenden desarrollarse en el lapso máximo de tres meses, contando como inicio de la implementación a la socialización de la presente propuesta. A su vez, el tiempo también está sujeto a modificaciones que propongan los mismos destinatarios.

CRONOGRAMA

EJE	ACTIVIDAD	1° Sema na	2° Sema na	3° Sema na	4° Sema na	5° Sema na	6° Sema na	7° Sema na	8° Sem ana	9° Sem ana	10° Sem ana	11° Sem ana	12° Sem ana
	Socialización del proyecto ante las autoridades y jefes de áreas	*											
EJE N°1 FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	Capacitación: Factores psicosociales y salud en el trabajo I		*										
	Capacitación: Factores psicosociales y salud en el trabajo II			*									
EJE N° 2 EL ESTRÉS y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	Taller I: Desarrollo de habilidades emocionales. Musicoterapia.				*								
	Taller II: Desarrollo de habilidades emocionales. Ejercicios de introspección.					*							
	Taller III: Desarrollo de habilidades emocionales. Ejercicios prácticos y reflexivos.						*						
	Taller IV: Estrategias de afrontamiento del estrés.							*					
EJE N° 3 HÁBITOS SALUDABLES EN LA VIDA DIARIA	Capacitación: Alimentación adecuada en el trabajo y actividad física								*				
	Capacitación: Higiene postural									*			
	Taller preventivo: Sustancias adictivas, efectos y consecuencias										*		
	Taller: Promoción de hábitos saludables											*	
EJE N° 4 DOBLE PRESENCIA COMO RIESGO PSICOSOCIAL	Taller reflexivo en torno a la doble presencia												*

BIBLIOGRAFÍA

Burton, J. (2004). *Creating healthy workplaces*. Toronto: Industrial Accident Prevention Association.

Bueno Carmen (2022). *Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo*. OIT

Chrousos, G.P. & Gold, P. W. (1992). Los conceptos de estrés y sistema de estrés Trastornos. *Revista de la Asociación Médica Americana*. (267, 9): 1244-1252.

Conrad, P. (1987). *Wellness in the Work Place: Potentials and Pitfalls of Work-site Health*. *The Milbank Quarterly*, 65 (2), 255-275.

Goleman Daniel (2019) *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Ediciones B

García, A. M., Benavides, F. & Ruiz-Frutos, C. (2000). *Salud Laboral*. En F. G. Benavides, C. RuizFrutos, C. & A. M. García. *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 49-50). Barcelona: Masson.

López, F. (2007). *Metodología participativa en la enseñanza universitaria* (2 ed.). Sevilla, España: Narcea.

Gálvez Herrer Macarena y Solé Gómez M^a Dolores (2015). *Salud mental: etapas para su promoción en la empresa*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Organización Mundial de la Salud (1986). *Carta de Ottawa para el Fomento de la Salud*. Primera Conferencia Internacional sobre Fomento de la Salud, Ottawa, Canadá, 17–21 de noviembre de 1986. Ginebra.

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109-138.

Vicente-Herrero, M^a Teófila, Ramírez-Iñiguez-de la Torre, M^a Victoria, & Capdevila García, Luisa. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Revisión. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(3), 300-309. Epub 12 de diciembre de 2022.

Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Buenos Aires: Grijalbo.

Vygotsky, Lev (1987). *Pensamiento y habla*, en: R.W. Rieber y A. S. Carton (eds.). *Las obras completas de L.S.Vygotsky*. (Trad. Por N. Minick), Nueva York, Plenum Press

ANEXO

ANEXO N° 1
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO (COPSOQ) DEL INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE DINAMARCA (AMI)

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Apartado 1

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tiene que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos

Apartado 2

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta su opinión para asignarle tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tiene algún asunto					

personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

	4	3	2	1	0
12) ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Se siente comprometido con su profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido sus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = puntos

Apartado 3

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
En estos momentos, estás <u>preocupado:</u>					
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que quedara desempleado ?	4	3	2	1	0
18) por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si le varían el salario (que no lo actualicen, que lo bajen, que introduzcan el salario variable, que paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20=puntos

Apartado 4

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabe exactamente qué tarea son de su responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30=puntos					

Apartado 5

**ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA TRABAJADORES QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS PADRES, ...).
SI VIVE SOLO O SOLA PASE DIRECTAMENTE AL APARTADO 6**

PREGUNTAS	RESP.
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Ud.?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas famil. y doméstico.	4

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = Puntos

Apartado 6

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = Puntos

Análisis de resultado

1. Anotar los puntos obtenidos en cada apartado en la columna «**Su Puntuación**» de la siguiente tabla.
2. Comparar la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que se ven en las tres columnas de la derecha, «**verde**», «**amarillo**» y «**rojo**», y subrayar el intervalo que incluya la puntuación.
3. Ahora, se puede ver en qué situación de exposición (**verde, amarillo o rojo**) a las 6 dimensiones psicosociales se encuentra el puesto de trabajo de la persona encuestada.
 - ✓ Exigencias psicológicas.
 - ✓ Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
 - ✓ Apoyo social y calidad de liderazgo.
 - ✓ Inseguridad.
 - ✓ Doble presencia.
 - ✓ Estima.
 - ✓

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		0 a 7	8 a 10	11 a 24

2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		40 a 26	25 a 21	20 a 0
3	Inseguridad		0 a 1	2 a 5	6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		40 a 29	28 a 24	23 a 0
5	Doble presencia		0 a 3	4 a 6	7 a 16
6	Estima		16 a 13	12 a 11	10 a 0

Interpretación de resultados

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la puntuación más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida se sitúe en el intervalo rojo, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas darán las pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados

¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puede identificar en su puesto de trabajo con este cuestionario:

El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos...(apartado 1 del cuestionario).

La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo: no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... (**Apartado 2** del cuestionario).

La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo: cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... (**Apartado 4** del cuestionario).

Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.... (**Apartados 3 y 6** del cuestionario).

Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (**apartado 5** del cuestionario). La mayoría de las mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

Actuar en defensa de la salud

Los resultados de este cuestionario permiten conocer si las condiciones de trabajo pueden ocasionar exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

Tienen su origen en la organización del trabajo. Si se encuentra en una o varias dimensiones en situación de rojo, ello podría tener consecuencias negativas en su salud en un futuro, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndose, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de su salud en cualquier puesto de trabajo constituye uno de los derechos fundamentales. La empresa tiene que garantizar que las condiciones de trabajo sean saludables. Es importante comentar estos resultados con los delegados y delegadas, ello le permitirá tener una visión colectiva. Si lo requiere, puede obtener asesoría por parte de la Secretaría de Salud y Seguridad en el Trabajo del SPR.

Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.

- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.
- Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.
- Eliminen el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias debe hacerse con la participación de todos. Sin ella no será posible identificar los riesgos, ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas