



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA SECRETARÍA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

1. DENOMINACIÓN O TÍTULO DEL PROYECTO

Promoción de salud mental en trabajadores de cooperativas y empresas recuperadas.

Subtítulo: Prevención del Acoso Moral, el Síndrome del quemado y las adicciones en trabajadores de empresas recuperadas y cooperativas de la ciudad de La Plata.

2. SÍNTESIS DEL PROYECTO

Este proyecto se propone intervenir preventivamente en beneficio de la salud mental de los trabajadores y contribuir con la difusión de los riesgos psicosociales a los que están expuestos en sus respectivos ámbitos laborales. Haremos hincapié en tres afecciones actuales y de suma gravedad: el acoso moral en el trabajo (Mobbing), el síndrome del quemado (Burn Out) y las adicciones. Estas patologías, son consecuencia de factores diversos, pero el sistema de trabajo y el clima laboral constituyen elementos determinantes.

Investigaciones precedentes (Alonso 2006 – Londoño 2010 - Gianuzzi 2012 – Urtizberea 2013) denotan la inexistencia de políticas preventivas de salud mental, destinadas a los trabajadores de este tipo de organizaciones. Numerosas cooperativas nos han manifestado su interés y han ofrecido su colaboración. Es por ello que en esta oportunidad trabajaremos con al menos estas tres cooperativas: Unión papelera platense, cooperativa de trabajo Cita y Copertei.

Las intervenciones a instrumentar, consisten en actividades de: análisis organizacional, difusión, capacitación, asesoramiento jurídico y atención primaria de la salud; en pos de prevenir e intervenir sobre los riesgos psicosociales y afecciones psíquicas antes mencionadas.

ÁREA TEMÁTICA: Salud.

4.UNIDAD/ES ACADÉMICA/S QUE INTERVIENEN

Facultad de Psicología
Cátedra de Psicología Laboral
Facultad de Ciencias Económicas.
Cátedra de Psicología Organizacional
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

5. UNIDAD EJECUTORA

Facultad de Psicología

6. IDENTIFICACIÓN DEL / LOS DESTINATARIOS

El proyecto, está dirigidos a los hombres y mujeres que trabajan con distintos grados de responsabilidad, en diversas cooperativas o empresas recuperadas con sede en el municipio de La Plata.

La elección de estos destinatarios no es casual. Las investigaciones precedentes han detectado que las particulares condiciones de cultura organizacional y el diseño del sistemas de trabajo incide en la aparición de patologías psíquicas, afecciones psicósomáticas y consumos de estupefacientes.

El proyecto supone la realización de diversas actividades (se detallan en el punto N° 14 Actividades) en las cuales participaran unos 200 trabajadores del sector. Este es el compromiso que han asumido los referentes de las cooperativas, en cuanto a garantizar una numerosa concurrencia de miembros.

El impacto indirecto, producto de estar formando promotores de salud mental y de la campaña de difusión a implementar; nos permitirá incidir sobre un número aún mayor de empleados.

1. 5.1. Características

Edad: de 18 a 65 años

Genero: Ambos sexos

Situación ocupacional: todos están en situación de empleo, pero bajo condiciones particulares de trabajo que los expone a riesgos psicosociales que ocasionan afecciones psicofísicas.

Nivel educativo: En función de las estadísticas aportadas por la Federación de Cooperativas; la mayoría de los empleados tiene el secundario completo o estudios superiores inconclusos. No superan el 15 % los trabajadores que han podido finalizar una carrera universitaria.

Problemas de salud: Estimamos como posible, que gran parte de los asistentes a las capacitaciones estén expuestos a condiciones laborales y un medio ambiente de trabajo nocivo, el cual pueden estar ocasionando sufrimiento psíquico que derive luego en alguna de las afecciones que pretendemos prevenir.

Por otro lado, en los consultorios de atención primaria, si deberemos asistir a una población de trabajadores que padece, en distintos grados, las consecuencias del acoso moral, el síndrome del quemado y las adicciones.

7. LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

El programa se implementara en la ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires.

Las capacitaciones y la atención primaria en consultorios, de desarrollaran en las sedes de las distintas cooperativas. La convocatoria a participar de la capacitación y la difusión preventiva de la problemática, se hará en las distintas dependencias donde desempeñen tareas los trabajadores.

8. RESPONSABLE/S DEL PROYECTO

DIRECTOR: Lic. y Prof. Urtizberea Facundo

CO-DIRECTOR: Lic. Pagani Laura

COORDINADOR/ES:

Lic. Patricia Galeano (Facultad de Psicología – Cátedra de Psicología Laboral)

Dra. Maria Laura Urtizberea (Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales)

Lic. Guadalupe Biedma (Facultad de Ciencias Económicas)

8. EQUIPO DE TRABAJO:

Lic. Magdalena Moralejo (Adscripta graduada a la cátedra de Psicología Laboral)

Lic. Micaela Soledad Sans (Adscripta graduada a la cátedra de Psicología Laboral)

Alumnos:

Anahí Gimenez Aranda

María Carolina D'Agostino Mariano

Micaela Damboronea

Marco Andrés Gotta

Florencia Soledad Palumbo

10. ORGANIZACIONES CO-PARTÍCIPES:

Cooperativa Unión papelera Platense.

Cooperativa de trabajo CITA

11. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Los recientes avances tecnológicos y la irrupción del capitalismo como modelo hegemónico, han dado lugar a la Modernidad Líquida (Bauman Z. 2003) y con ello a la sociedad del riesgo (Beck U. 2006) Las transformaciones han incidido en, las economías, los mercados y también en las relaciones laborales. En América latina, la precarización estructural (Castel R. 2001) se agravo por la implementación de políticas neoliberales.

Recientemente se ha revalorizado el rol de Estado como responsable de resguardar los intereses de los trabajadores. No obstante, debe ampliar y optimizar sus intervenciones. Los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, siguen siendo muy nocivos para su salud. Estos riesgos psicosociales en el trabajo pueden ser definidos como "riesgos para la salud mental, física y social, generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental" (Informe del Colegio de expertos sobre riesgos psicosociales en el trabajo. Francia, 2010)

La Universidad, como parte significativa del Estado, tiene la obligación de contribuir en pos de la salud de los trabajadores. Por ello, hemos elaborado este proyecto de extensión, tendiente a implementar estrategias de prevención en salud mental. Nos proponemos relevar los riesgos psicosociales, capacitar preventivamente a los trabajadores y ofrecer espacios de atención primaria clínico laboral.

En cuanto a los destinatarios del proyecto, optamos por los trabajadores de empresas recuperadas y cooperativas. Dichas organizaciones son marginales en un encuadre socio económico capitalista. Están sometidas a reglas macroeconómicas e incluso sociales que no condicen con sus valores primarios. Esto deviene en complejidades internas y tensiones

provenientes del contexto como así también de su dinámica intrínseca.

Este proyecto, se sustenta en investigaciones previas, llevadas a cabo por la cátedra de Psicología laboral, como así también de experiencias desarrolladas en otras universidades (Najmanovich – Della Porta - Ferrari UBA 2005 – Bonantini 2009 UNR - Urtizberea UNICEN 2010 - 2012)

Los resultados obtenidos permitirán contribuir con el conocimiento de aspectos cuali y cuantitativos referidos los riesgos psicosociales predominantes en este tipo de organizaciones y a las afecciones psíquicas que se originan a partir de tener que afrontar cotidianamente dichos riesgos. Será también, un aporte metodológico para abordar a temática, por cuanto los consultorios laborales constituyen una innovación. La experiencia en si, será de gran valor para la formación como extensionistas de alumnos y graduados.

12. OBJETIVOS Y RESULTADOS

Objetivo General:

- Intervenir preventivamente, contribuyendo con la difusión de los riesgos psicosociales a los que está expuesto el trabajador en su ámbito laboral y asistir a los que ya se encuentren afectados en su salud mental.

Objetivos Específicos:

- Optimizar las capacidades de ocupabilidad y velar por la salud mental de los trabajadores, estimulando el desarrollo de la resiliencia: capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones, lo cual le permiten avanzar y superarlas.
- Relevar y analizar las particulares condiciones organizacionales presentes en este tipo de emprendimientos e implementar estrategias de intervención destinadas a fortalecer los procesos de cambio organizacional y prevenir las posibles afecciones psíquicas que podrían devenir por atravesar dichos procesos; de manera que puedan afrontar apropiadamente la situación y sus consecuencias.
- Capacitación y difusión de información como estrategias de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, vinculados con procesos de cambio organizacional, el estrés crónico y la alienación.

- Atención primaria de la salud de aquellos trabajadores que están padeciendo alguna afección o sufrimiento psíquico.
- Propiciar un ámbito de profundización de conocimiento e investigación sobre los riesgos psicosociales asociados a las condiciones de trabajo y como intervenir frente a los mismos.
- Fortalecer la formación de alumnos y graduados como extensionistas e investigadores de una problemática actual y poco explorada.

Indicadores de progreso y logro:

- Introducir en la agenda política de los organismos públicos (Universidad y Municipio), la preocupación por la salud mental de los trabajadores y en particular de aquellos que conforman parte de cooperativas o empresas recuperadas.
- Generar en estos colectivos de trabajo, una mayor conciencia de la necesidad de cuidar su salud mental, como así también de reconocer los elementos organizacionales y personales que pueden ser factores de riesgo psicosocial
- Formar agentes de detección primaria de las afecciones psíquicas laborales de mayor actualidad y gravedad: síndrome del quemado y acoso moral en el trabajo.
- Fomentar la instrumentación de acciones preventivas, en pos de reducir los factores organizacionales y personales que pueden ocasionar afecciones psíquicas.

13. METODOLOGÍA

Como es de suponer, la metodología a ser aplicada difiere según las acciones o actividades a implementar:

Acción diagnóstica organizacional

- Procesos de Análisis organizacional aplicando el método de Aldo Schlemenson. El mismo prevé el relevamiento y análisis de siete dimensiones (proyecto organizacional, vínculos psicosociales, estructura funcional, dinámica comunicacional, capital humano, política estratégica y contexto).

- Evaluación por medio de observaciones, de las condiciones y el medio ambiente de trabajo en el cual se desempeñan los empleados.
- Análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo en base a los parámetros establecidos por Julio Neffa.
- Estimación de los elementos de riesgo psicosocial presentes en la organización, que puedan incidir negativamente en la salud mental de los trabajadores. Aplicación del test de Maslach y CAT 21, ambos permiten captar indicadores de Mobbing y Burn out.
- Evaluación y seguimiento del clima laboral.

Actividades de capacitación:

- Capacitar por medio de talleres de modalidad participativa a delegados gremiales y empleados públicos en políticas de prevención primaria, para patologías como el síndrome del quemado y el acoso moral en el trabajo.
- Asesorar desde una perspectiva gremial y jurídica, sobre como deberían afrontar situaciones de insalubridad laboral.
- Proponer y diseñar diferentes circuitos para el monitoreo detección y abordaje de situaciones de insalubridad mental. Instrumentación de encuestas de análisis funcional.

Actividades de difusión

- Campañas preventivas por medios gráficos, radiales y audiovisuales.
- Realización de Jornadas, conferencias, charlas y talleres.

Asistencia y orientación psicológica laboral

- Entrevistas psicológicas individuales y grupales.
- Atención primaria de la salud mental, en consultorios clínico laborales.
- Aplicación de estrategias grupales de gestión emocional, aplicando la modalidad Balint.
- Talleres de manejo del stress y calidad de vida laboral.

Actividades de coordinación operativa

- Una vez por semana se mantendrán reuniones de equipo, coordinadas por el Director del proyecto, de modo tal de ajustar detalles en la implementación de las acciones y el contacto institucional con los gremios.

14. ACTIVIDADES

Como se evidencia en la heterogénea composición de los integrantes del proyecto, nos proponemos desarrollar intervenciones interdisciplinarias. Las mismas consisten en actividades de diagnóstico organizacional, capacitación, difusión y posterior atención primaria de la salud. En cada una de las entidades involucradas en el proyecto, realizaremos al menos 4 intervenciones destinadas a 50 empleados cada una. Los asistentes serán convocados por las cooperativas y concurrirán de manera voluntaria.

Desde un primer momento y en forma semanal, se realizarán reuniones de trabajo, para coordinar los pasos a seguir y efectuar evoluciones de progreso.

El desarrollo de las actividades, seguirá una secuencia de etapas que explicitamos a continuación:

Primer Etapa.

La acción diagnóstica organizacional, se realizará aplicando el método del Análisis Organizacional propuesto por Aldo Schlemenson. El mismo es de vital importancia como instrumento diagnóstico para luego delimitar posibles matices en las acciones a instrumentar. Supone el relevamiento y análisis de siete dimensiones (proyecto organizacional, vínculos psicosociales, estructura funcional, dinámica comunicacional, capital humano, política estratégica y contexto) por medio de las cuales se puede caracterizar la dinámica y cultura organizacional existente. Estos datos se obtienen por medio de entrevistas, observaciones y análisis de documentación, como principales recursos metodológicos. En el relevamiento y análisis de datos, participarán los alumnos y egresados de Psicología, bajo la supervisión del Director, Co Directora y docentes de las cátedras de Psicología Laboral y Sociología de las Organizaciones.

Segunda Etapa

Las actividades de Capacitación se desarrollarán por medio de conferencias, jornadas de debate y talleres. Las conferencias, estarán a cargo del Director y Co Directora del proyecto. En las Jornadas participarán todos los integrantes del equipo, pero serán coordinadas por los docentes de la cátedra de Psicología Laboral. En los talleres, se conformarán equipos interdisciplinarios de 3 personas, que bajo la coordinación de un docente, desarrollarán los diversos aspectos previstos para esas actividades. En los talleres se abordarán aspectos referidos al reconocimiento de los riesgos psicofísicos del trabajo, al encuadre jurídico que los regula y a las características actuales y futuras del mercado de trabajo.

Tercer Etapa

La difusión será instrumentada en función de una estrategia comunicacional, consensuada con los trabajadores que participen de las capacitaciones y los delegados gremiales. Pretendemos que dichas iniciativas incluyan el diseño de una página web, material gráfico, digital (para ser distribuido por mail list) y oral (utilizando los radios y medios televisivos de la zona.). En estas

actividades, participaran todos los integrantes del equipo.

Cuarta Etapa

La atención primaria de la salud mental, se desarrollaran en consultorios psicológicos, por medio de entrevistas clínicas y con el complemento de técnicas de evaluación psicotécnica. Aquí la responsabilidad recae exclusivamente en los Licenciados en Psicología que forman parte del equipo.

Etapa final.

Consiste en las instancias de evaluación de impacto y resultados; con la elaboración del informe final.

15. DURACIÓN DEL PROYECTO Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Mes de ejecución: 12											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Reunión de coordinación operativa con el equipo de extensionistas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reunión de planificación con autoridades y delegados gremiales	X	X	X									
Análisis organizacional	X	X	X									
Convocatoria a conferencias		X	X		X	X		X	X		X	

16. BIBLIOGRAFÍA

BAUMAN Z. (2002) *"Modernidad líquida"*. Prólogo: Acerca de lo leve y lo líquido. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA. México.

BECK U.(2000) *"Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización"*, Prólogo comentado. Barcelona, Edit. Paidós.

BONANTINI C. y CHEVEZ V. (2009) *"Trabajo y salud mental: autogestión del trabajo para la ocupabilidad y prevención"*. Publicado en Actas del 7º Congreso de ASET. Buenos Aires.

BOSQUED, M. (2005), *"Mobbing. Como prevenir y superar el acoso psicológico"*. Paidós, Barcelona.

BOSQUED, M. (2008), *"Quemados. El síndrome de Burnout: Que es y como superarlo"*. Paidós, Barcelona.

CASSITTO M. G y otros. (2004) *"Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo"*. OMS. Madrid.

DEJOURS, C. H. (1990), *"Trabajo y Desgaste Mental"*. Editorial Humanitas, Buenos Aires. 75–93.

DESSORS D. y GUIHO- BAILLY M. Comp (1998) "Organización del trabajo y salud" asociación trabajo y sociedad. CONICET. Buenos Aires.

FASSIO A. (2010) *"Indicadores organizacionales del Mobbing"*. Publicado en actas del III Congreso internacional de psicología del trabajo. UBA. Buenos Aires.

FERRARI L. (2005) *"Reactualización de las luchas obreras por medio de las empresas recuperadas"* Publicado Revista científica Psicoscielo.

FILIPPI G. (2002) *"Asistencia en crisis: los grupos Balint para el gerenciamiento de emociones"*. Revista Aristeo. Buenos Aires.

HIRIGOYEN M (2001) *"El acoso moral en el trabajo"* Editorial Paidos. Buenos Aires.

IZQUIERDO RUS T. (2010) *"Los nuevos retos del Mercado Laboral"* Editorial Amarantos. Valencia

OIT. (2009) *"Informe Nacional sobre impacto social de la globalización en Argentina"*. Pág. 13 a 31. CINTEFOR. Buenos Aires.

PARES SOLIMA M (2006) *"Las fases del acoso moral en el trabajo"*. Publicado en Actas del V Congreso nacional de AMET. Buenos Aires.

QUINTANILLA, I. (1984), *"Teoría, Aplicaciones y Práctica de la Psicología del Trabajo"*, Promolibro, Valencia.

SENNETT R. (2000) *"La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo"*. Editorial Anagrama, Barcelona.

SCHLEMENSON A. (2002): *La Perspectiva ética del Análisis organizacional* Editorial PAIDOS. Buenos Aires.

URTIZBEREA F. (2009) "*Cambio organizacional y salud mental: una experiencia de intervención bajo la modalidad de grupos Balint*". Publicado en actas del X congresote ASET. UBA. Bs. As.

URTIZBEREA F. (2010) "*Condicionamientos psíquicos para el desarrollo organizacional: el caso de las empresa recuperadas y cooperativas de trabajo*" ARISTEO N° 2. UBA. Bs. As.

17. FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

Monto total del proyecto (incluye contrapartes):

Monto solicitado a la UNLP:

Rubro	UNLP	%	Contraparte
Viáticos y/o becas y/o honorarios	\$ 7068	39.4 %	\$0,00
Bienes inventariables	\$ 3950	22.03 %	\$0,00
Gastos operativos	\$ 6910	38.6 %	\$ 1500
Otros	\$ 0,00	0 %	\$ 1000
Total parcial	\$ 17928	100 %	\$ 2500

Monto total del proyecto : UNLP más CONTRAPARTE: \$ 20428

Rubro	Tipo de Gasto	Descripción	Cantidad	Costo unitario \$	Costo total \$
Gastos operativos	Artículos de librería	Cartulinas,	100	1.00	\$ 100.00
		Papel afiche	100	0.80	\$ 80.00
		Cajas de lapiceras	5	40.00	\$ 200.00
		Resma de papel	15	30.00	\$ 450.00
		Fibrones	20	4.00	\$ 80.00
	Espacios físicos para realizar las capacitaciones y atención primaria de la salud mental			A cargo de los Gremios	0.00
	Materiales didácticos y de difusión	Impresión y fotocopias de material didáctico Para los asistentes	600	10	\$ 6000.00

		Edición de material multimedial para las capacitaciones.	1	A cargo de los Gremios	\$ 300.00
		Edición e impresión de material gráfico y digital para la campaña de difusión		A cargo de los Gremios	\$ 1200.00
Bienes inventariables	Equipo de cañón proyector y pantalla		1	3500.00	\$ 3500.00
	Micrófonos inalámbricos		1	450	\$ 450.00
Viáticos, becas y honorarios	Transporte, viáticos	17 Pasajes de colectivo ida y vuelta para cada integrante Cada pasaje a 1,90		\$ 64 por extensionista	\$2268.00

	Becas	1 beca de \$ 400 pesos por el lapso de 12 meses; para la realización de tareas administrativas y técnicas			\$4800
Otros	Refrigerio	Galletitas, mate, leche, café, bebidas gaseosas para cada taller de capacitación		A cargo de los Gremios	\$ 1000.00
				Total UNLP	\$ 17.928
				Total con contraprestaciones	\$ 20428

18. SOSTENIBILIDAD / REPLICABILIDAD DEL PROYECTO:

Este proyecto puede y debe ser replicado en diversas oportunidades en tanto se requieren de numerosas implementaciones de modo tal de poder abarcar una población heterogénea y numerosa. Es por cierto importante intervenir en ocasiones futuras con otras cooperativas y empresas recuperadas pero de ámbitos o con tareas diversas a las que en esta oportunidad abordamos.

Nos proponemos crear en las organizaciones implicadas, la conformación de ámbitos de gestión institucional que intervengan de forma continúa en la prevención de la salud mental.

19. AUTOEVALUACIÓN.

Los principales meritos de este proyecto, radican en el carácter novedoso y perentorio de las acciones a implementar. Tanto la prevención de afecciones psíquicas, como la atención primaria

de la salud de los trabajadores en consultorios laborales, son intervenciones poco habituales.

La prevención y mucho menos de la salud mental, no es un tema prioritario para las organizaciones e incluso para los gremios. Cuestiones aparentemente más urgentes, congregan la atención y preocupación de ambos sectores. El crecimiento exponencial de enfermedades psíquicas ocasionadas por factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el trabajador, son claro indicio de cuan necesaria son acciones como las aquí propuestas.

La nula existencia en ámbitos laborales de instancias de atención primaria de la salud mental, denota cuan significativa es la propuesta de instrumentar consultorios laborales, en tanto metodología en desarrollo y claramente requerida.

En lo que respecta a los beneficios académicos de este proyecto, debemos mencionar la posibilidad de articular las experiencias y resultados obtenidos, con las habituales tareas de docencia e investigación, desarrolladas por las cátedras intervinientes. Así también el fortalecer la formación de alumnos y graduados como extensionistas e investigadores de una problemática actual y poco explorada.