



## Trabajo y discapacidad.

Promoción de apropiadas condiciones organizacionales de trabajo y prevención de riesgos psicosociales, destinada a empleados del sector público con discapacidad

### **i** Información general

#### **Síntesis**

Este proyecto se propone intervenir preventivamente en pos de promover apropiadas condiciones organizacionales de trabajo y contribuir con la difusión de los riesgos psicosociales a los que están expuestos en sus respectivos ámbitos laborales, aquellas personas con diversos grados de discapacidad que se desempeñan laboralmente en el Estado. Haremos hincapié en el personal con discapacidad, que se ha incorporado a la función pública, en particular a la Dirección de Vialidad de la Provincia de Buenos Aires, a raíz de las recientes normativas que estipulan un cupo de contrataciones para este sector poblacional de trabajadores.

Investigaciones precedentes (Casado Pérez 2006 – Ferrari 2009 – Urtizberea 2011) denotan la acotada existencia de políticas públicas destinadas optimizar las condiciones organizacionales de trabajo, destinadas al personal del Estado con discapacidad. Dicha preocupación es compartida por los gremios, por ello contaremos con la colaboración de UPCN.

Las intervenciones a instrumentar serán: análisis organizacional, relevamiento de las particulares condiciones de discapacidad de los trabajadores, análisis de condiciones edilicias de accesibilidad, estudios ergonómicos, descripción de los puestos de trabajo, sugerencias para la reasignación pertinente de roles y funciones, detección de riesgos psicosociales, capacitación, asesoramiento jurídico y atención primaria de la salud.

#### **Convocatoria**

Convocatoria Ordinaria 2016

## Palabras Clave

---

### Línea temática

SALUD INTEGRAL Y COMUNITARIA

---

### Unidad ejecutora

Facultad de Psicología

---

### Facultades y/o colegios participantes

Facultad de Arquitectura y Urbanismo

Facultad de Ciencias Naturales

Facultad de Ciencias Económicas

---

## Destinatarios

Este proyecto está destinado a los empleados públicos de la ciudad de La Plata, en particular a los que trabajan en la Dirección Provincial de Vialidad, que presenten algún grado de discapacidad y que por ello deban interactuar con diversas complejidades y dificultades al desempeñar sus labores diarias.

La elección de estos destinatarios no es casual. Es en estos segmentos, donde las investigaciones previas han detectado mayores dificultades al integrarse a la organización, en el posterior desarrollo de sus tareas, en la vinculación con las autoridades, con sus compañeros de trabajo; lo cual deviene en riesgos psicosociales que pueden afectar su salud.

El proyecto supone la realización de diversas actividades (se detallan en el punto N° 14 Actividades) destinadas a los 30 empleados públicos que se desempeñan en la Dirección de Vialidad Provincial con sede en la ciudad de La Plata, la mayoría de los cuales han ingresado en los últimos años a la dependencia, producto de las normativas recientes que promueven su inserción laboral en estos ámbitos.

### 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 los datos aportados por los gremios y autoridades del área de

personal; la mayoría de los empleados tiene el secundario completo o estudios superiores inconclusos. No superan el 28 % los trabajadores los que han podido finalizar una carrera universitaria.

Discapacidad: No hemos hecho un relevamiento exhaustivo, pero por datos preliminares sabemos que la mayoría de los integrantes presentan discapacidades auditivas, motoras y en menor medida cognitivas.

---

### **Localización geográfica**

El programa se implementara en la ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires. En particular en las dependencias ubicadas en la Avenida 122 n° 825.

---

### **Centros Comunitarios de Extensión Universitaria**

---

#### **Cantidad aproximada de destinatarios directos**

0

---

#### **Cantidad aproximada de destinatarios indirectos**

0

---

## ☰ Detalles

---

### **Justificación**

Sigmund Freud le asigna al trabajo tanto valor, que lo destaca junto a la capacidad de amar como los dos principales indicadores de salud mental. Dicha posibilidad adquiere mayor magnitud en aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad. En ellos el limitante es del orden de lo real y suelen canalizar por medio del trabajo, o solo aspectos de su creatividad, sino también la potencial superación de frustraciones.

El sistema de trabajo, es un factor determinante en las organizaciones, por cuanto delimita la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicosociales. Por lo general se asume como algo dado, frente a lo cual el trabajador debe adaptarse. Este proyecto se propone reconocer las características de dicho sistema de trabajo y promover la optimización de las condiciones organizacionales para facilitar un mejor vínculo del trabajador discapacitado con su tarea cotidiana, reduciendo los riesgos psicosociales a los que pueda estar expuesto. Nos proponemos capacitar a los empleados públicos, para que puedan analizar con fundamento crítico las condiciones laborales en las que deben desempeñar sus tareas cotidianas, detectar los riesgos psicosociales que se originan de dicho sistema y constituirse en agentes de detección primaria de salud mental.

En Argentina, el trabajador público, está expuesto a condiciones laborales precarias: en aspectos contractuales, edilicios, ergonómicos, tecnológicos y en ocasiones vinculares. Esto se agrava en aquellos roles ocupacionales donde las condiciones de trabajo se complejizan, ya sea por factores propios de la tarea, por la interacción con un otro (ciudadano) o por características del propio trabajador. Más grave aún, es el desvalimiento al que están expuestos aquellos que tienen alguna discapacidad, por cuanto las instituciones públicas no suelen implementar políticas que faliciten su integración y actúen preventivamente frente a potenciales factores de riesgo psicosocial. Numerosas investigaciones y los relevamientos hechos por los propios gremios, denotan que dichos trabajadores son el segmento más desatendido entre los trabajadores públicos.

Este proyecto, se sustenta en experiencias extensionistas, llevadas a cabo con antelación por la cátedra de Psicología laboral UNLP, como así también de trabajos desarrollados por cátedras de la UBA y la UNICEN.

Los resultados permitirán contribuir con el conocimiento de aspectos cuali y cuantitativos referidos las condiciones organizacionales y los riesgos psicosociales a los que están expuestos estos trabajadores y será también, un aporte metodológico para abordar la problemática con un enfoque propositivo que contribuya a optimizar dichas condiciones.

---

### **Objetivo General**

Instrumentar acciones que promuevan apropiadas condiciones organizacionales de trabajo y logren prevenir los riesgos psicosociales, con los cuales interactúan los empleados del sector público que tienen algún grado de discapacidad.

---

### **Objetivos Específicos**

- Desarrollar un análisis organizacional diagnóstico, que nos permita reconocer las condiciones organizacionales de trabajo en la cuales deben desempeñar sus tareas los empleados públicos con discapacidad, que se desempeñan en la Dirección Provincial de Vialidad; a fin de poder luego elaborar e instrumentar transformaciones tendientes a optimizar dicho encuadre organizacional.
  - Optimizar las capacidades de empleabilidad y velar por la salud mental de estos 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) de cada empleado
  - Generar un mayor conocimiento sobre las características ocupacionales, físicas y emocionales de aquellos empleados públicos con discapacidad, que se desempeñan en la Dirección Provincial de Vialidad.
  - Promover un mayor reconocimiento de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores con algún grado de discapacidad y actuar preventivamente.
  - Detectar factores organizacionales, que inciden negativamente en las condiciones laborales de estos trabajadores e instrumentar intervenciones interdisciplinarias para optimizar dichas condiciones.
  - Habilitar espacios de consulta y atención primaria de la salud de aquellos empleados públicos con discapacidad, que se encuentren atravesando situaciones personales de conflicto o angustiantes.
  - Propiciar la formación de agentes promotores de mejores condiciones organizacionales de trabajo y agentes primarios de detección de afecciones psíquicas derivadas del vínculo del hombre con su tarea.
- 

### **Resultados Esperados**

- Introducir en la agenda política de los gremios y organizaciones públicas, la preocupación por la necesidad de intervenir en pos de optimizar las condiciones organizacionales de trabajo del personal con discapacidad.

- Formar agentes promotores de mejores condiciones organizacionales de trabajo y agentes primarios de detección de afecciones psíquicas derivadas del vínculo del hombre con su tarea.
  - Fomentar la instrumentación de acciones preventivas, en pos de reducir los factores organizacionales y personales que pueden ocasionar dificultades en las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de los discapacitados.
  - Generar espacios institucionales para el análisis de estas problemáticas y posterior diseño e implementación de políticas preventivas.
- 

### **Indicadores de progreso y logro**

- Detectar y transformar los procesos y dinámicas organizacionales existentes que puedan dificultar el desarrollo laboral de los empleados con discapacidad y que resultan nocivos para su salud mental.
  - Incrementar la participación de los gremios como generadores de políticas y programas tendientes a mejorar las condiciones laborales y prevenir en particular dichas afecciones.
  - Producir cambios actitudinales en los trabajadores a partir de adquirir una mayor conciencia de la necesidad de propiciar mejores condiciones organizacionales de trabajo y resguardar el cuidado de su salud mental, reduciendo la magnitud de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos.
  - Lograr mayores índices de satisfacción laboral en el personal con discapacidad e incrementar los lazos de integración Psicosocial con sus compañeros.
  - Utilización por parte de los trabajadores de los espacios institucionales desde los cuales se trabajarán preventivamente estas problemáticas.
- 

### **Metodología**

Actividades de análisis organizacional, elaboración de propuestas e intervenciones

- 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).
- Análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo bajo parámetros establecidos por Julio Neffa.
- Análisis de las condiciones organizacionales de trabajo, haciendo hincapié en la infraestructura arquitectónica, diseño ergonómico y accesibilidad
- Estimación de los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, que puedan incidir negativamente en la salud mental de los trabajadores. Aplicación del CoPsoQ versión 2.0

- Análisis y descripción de puestos, delimitación del perfil ocupacional requerido, estudio de indicadores de compatibilidad puesto / competencia laboral y elaboración de protocolos de trabajo.
- En base a los emergentes obtenidos producto de los análisis precedentes, daremos inicio a las actividades de integración y trabajo grupal tendientes a diseñar e implementar acciones de transformación y mejora de las condiciones organizacionales de trabajo.
- Evaluación y seguimiento del clima laboral y de los índices de satisfacción laboral

#### Actividades de capacitación y asesoramiento gremial:

- Contribuir con el diseño de políticas de capacitación, tendientes a fortalecer el plan de carrera previsto por los trabajadores y optimizar así el vínculo del mismo con la tarea asignada.
- Asesorar desde una perspectiva gremial y jurídica, los deberes y derechos que les competen en su condición de trabajadores del Estado y el resguardo particular que les confiere su situación de discapacidad.
- Proponer y diseñar diferentes circuitos para el monitoreo, detección y abordaje de situaciones organizacionales que no contribuyan con la apropiada integración y vinculación del trabajador discapacitado con sus tareas y compañeros de trabajo.

#### Actividades de difusión

- Campañas preventivas dirigidas al personal de la Dirección Provincial de Vialidad.
- 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.

#### 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.

---

## 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. Las actividades se desarrollaran en las dependencias que tiene la Dirección Provincial de Vialidad en la avenida 122 n° 825. En dicho ámbito trabajan unas 35 personas con discapacidad y lo hacen en departamentos y espacios físicos diversos. Nos proponemos trabajar con cada uno de estos trabajadores, sus compañeros y autoridades, por lo cual de manera indirecta estaremos interactuando con más de 150 personas. Desde un primer momento y en forma semanal, se realizaran reuniones de trabajo, para coordinar los pasos a seguir y efectuar evaluaciones de progreso. El

desarrollo de las actividades, fue planificado de manera tal que luego de sustanciada la Etapa diagnóstica, se irán desarrollando diversas actividades en simultáneo; de acuerdo a las conclusiones elaboradas y acciones requeridas. Etapa diagnóstica. 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, participaran los alumnos y egresados de Ciencias Económicas y Psicología, bajo la supervisión del Director, Co Directora. También participaran los graduados y alumnos de ambas Facultades en la aplicación del CoPsoQ (Cuestionario de riesgos psicosociales) y el análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En dicha instancia, también se realizarán los relevamientos de infraestructura, ergonomía y accesibilidad, que estarán a cargo de los graduados de la Facultad de Arquitectura. El análisis y descripción de puestos, delimitación del perfil ocupacional requerido, estudio de indicadores de compatibilidad puesto / competencia laboral y elaboración de protocolos de trabajo; será responsabilidad de los miembros de la Facultad de Ciencias Económicas.

- Etapa de análisis, elaboración de propuestas e instrumentación de intervenciones. En base al análisis, desde una perspectiva interdisciplinaria, de los datos obtenidos en los relevamientos precedentes, el equipo de extensionistas en conjunto con el personal, autoridades y delegados gremiales, iremos formulando y aplicando intervenciones, en pos de mejorar las condiciones organizacionales de trabajo de los empleados con discapacidad que se desempeñan en el marco de la Dirección de Vialidad. Las intervenciones estarán direccionadas a optimizar los diversos aspectos relevados, siempre y cuando haya emergentes que denoten la necesidad de mejorar dichas condiciones.
- Más allá de las acciones que podamos instrumentar producto del análisis antes mencionado, hemos planificado acciones de capacitación, asesoramiento jurídico, atención primaria de la salud y concientización. Las actividades de Capacitación se desarrollaran por medio de conferencias, jornadas de debate y talleres. Las conferencias, estarán a cargo del Director y Co Directora del proyecto. En las Jornadas participaran todos los integrantes del equipo, pero serán coordinadas por los docentes antes mencionados. En los talleres, se conformaran equipos interdisciplinarios de 6 personas (trabajadores, delegados y autoridades) que bajo la coordinación de un docente, desarrollaran los diversos aspectos previstos para esas actividades. En los talleres se abordaran 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. El asesoramiento jurídico, estará a cargo de los graduados y alumnos de la



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Ellos brindarán charlas grupales y asesoramiento individual, en función de los interrogantes que vayan surgiendo. 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.
-

## Cronograma

15.DURACIÓN DEL PROYECTO Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
Actividad	Meses 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 delegados gremiales y miembros de la Comisión de DDHH	X	X										
Análisis organizacional	X	X	X									
Análisis de condiciones y medio ambiente de trabajo		X	X	X								
Análisis de infraestructura, ergonomía y accesibilidad		X	X	X								
Análisis de puestos de trabajo, perfiles y protocolos.			X	X	X							
Aplicación del CoPsoQ 2.0				X	X							
Elaboración de conclusiones y formulación de propuestas de intervención.						X	X	X	X	X	X	X
Atención primaria de la salud, de empleados públicos que atraviesen conflicto personales							X	X	X	X	X	X
Capacitación y asesoramiento Gremial							X	X	X	X	X	X
Evaluaciones del proceso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación final y elaboración de informes											X	X

## 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.
- BLUTMAN G. y MENDEZ S. (2003) "Reformas administrativas del Estado y cultura" Publicado en actas del II Congreso Argentino de Administración Pública. Buenos Aires.
- 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.
- CASADO PERES D. (2015) "Gestión del empleo en personas con discapacidad." Revista del Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social de Argentina. Buenos Aires
- 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.
- DE LORENZO R. (2014) "Trabajo y discapacidad: el empleo como factor de integración" Revista del Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social de Argentina. Buenos Aires
- FILIPPI G. (2002) "Asistencia en crisis: los grupos Balint para el gerenciamiento de emociones". Revista Aristeo. Buenos Aires.
- IZQUIERDO RUS T. (2010) "Los nuevos retos del Mercado Laboral" Editorial Amarantos. Valencia
- MASLACH, C. Y S. E. JACKSON (1986), "Maslach Burnout Inventory: Manual", (2da Ed.) Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- OMS (1978), "Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud", Alma-Ata, 6-12 de septiembre de 1978, Organización Mundial de la Salud, Ginebra.
- OIT. (2009) "Informe Nacional sobre impacto social de la globalización en Argentina". Pág. 13 a 31. CINTEFOR. Buenos Aires.
- PAGANI L. (2009) "Introducción a las organizaciones públicas: marco conceptual y dimensiones de análisis". Publicado en actas del VI Jornadas de Sociología. UNLP. La Plata.
- PAGANI L. URTIZBEREA F. (2013) "Cambio organizacional y prevención de riesgos psicosociales en una dependencia del Estado" Publicado la Revista científica Gestión de las Personas y tecnología. Chile.
- 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.

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 que presenta características complejas y afronta dificultades frecuentes para alcanzar un apropiado desarrollo de sus actividades laborales. Es por cierto importante intervenir en ocasiones futuras con otros gremios y en otras dependencias que integren a trabajadores del sector público con discapacidad y con tareas diversas a las que en esta oportunidad abordamos. Nos proponemos crear en los gremios y organizaciones implicadas, la conformación de ámbitos de gestión institucional que intervengan de forma continúa en la prevención de la salud mental y la optimización de las condiciones organizacionales de trabajo.

---

### **Autoevaluación**

Los principales meritos de este proyecto, radican en el carácter novedoso y perentorio de las acciones a implementar. Tanto en lo referido a análisis y formulación de propuestas tendientes a mejorar las condiciones organizacionales de trabajo del personal con discapacidad que trabaja en el Estado, como en la prevención de afecciones psíquicas. Incluso vale destacar que la atención primaria de la salud de los trabajadores en consultorios laborales, son intervenciones poco habituales.

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 y Facultades intervinientes. Así también el fortalecer la formación de alumnos y graduados como extensionistas e investigadores de una problemática actual y poco explorada.

## Participantes

<b>Nombre completo</b>	<b>Unidad académica</b>
Urtizberea, Facundo Esteban (DIRECTOR)	Facultad de Ciencias Económicas (Profesor)
Galeano, Patricia (CO-DIRECTOR)	Facultad de Psicología (Profesor)
Sanz, Maria Jose (PARTICIPANTE)	Facultad de Arquitectura y Urbanismo (Alumno)
Luengo, Cristian Ariel (PARTICIPANTE)	Facultad de Ciencias Económicas (Alumno)
Gomez, Angeles Rosalia (PARTICIPANTE)	Facultad de Psicología (Alumno)
Peña, Miranda Rosario (PARTICIPANTE)	Facultad de Arquitectura y Urbanismo (Alumno)
Di Luca, Pablo Damian (PARTICIPANTE)	Facultad de Psicología (Alumno)
Peña, Victoria Chiara (PARTICIPANTE)	Facultad de Ciencias Naturales (Alumno)
Rolando, Noelia (PARTICIPANTE)	Facultad de Psicología (Alumno)
Burgos, Noelia (PARTICIPANTE)	Facultad de Psicología (Profesor)
Aguilera, Romina Alejandra (PARTICIPANTE)	Facultad de Psicología (Alumno)
Luque, Cynthia (PARTICIPANTE)	Facultad de Arquitectura y Urbanismo (Graduado)
Ruscuni, Juan Manuel (PARTICIPANTE)	Facultad de Ciencias Económicas (Graduado)
Silveira, Emilio (PARTICIPANTE)	Facultad de Psicología (Auxiliar)

## Organizaciones

---

<b>Nombre</b>	<b>Ciudad, Dpto, Pcia</b>	<b>Tipo de organización</b>	<b>Nombre y cargo del representante</b>
UNION DE PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN	La Plata, Buenos Aires	Es un sindicato que reúne a los empleados de distintos sectores de la administración pública nacional, provincial o municipal dentro de la República Argentina.	Carlos Quintana, Secretario General