

# RIESGOS PSICOSOCIALES, TRABAJO DOCENTE Y SALUD

**Libro de Actas**  
II Congreso Internacional  
Salud Laboral: Aspectos  
Sociales de la Prevención

David Cobos Sanchiz  
Andrés Fiandrino  
Pedro Mariano Sanllorenti  
Mariel Cecilia Martín (Dirs.)



David Cobos-Sanchiz,  
Andrés Fiandrino,  
Pedro Mariano Sanllorenti,  
Mariel Cecilia Martín (dirs.)

# Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud

Libro de Actas del  
II Congreso Internacional Salud Laboral:  
Aspectos Sociales de la Prevención.  
Mar del Plata (Argentina),  
19 y 20 de septiembre de 2016



Título original: *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud*

Primera edición: diciembre de 2017

© David Cobos-Sanchiz, Andrés Fiandrino, Pedro Mariano Sanllorenti, Mariel Cecilia Martín (dirs.)

© De esta edición:

Ediciones OCTAEDRO, S.L.

Bailén, 5 – 08010 Barcelona

Tel.: 93 246 40 02

[www.octaedro.com](http://www.octaedro.com) – [octaedro@octaedro.com](mailto:octaedro@octaedro.com)

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ISBN: 978-84-17219-27-7

Diseño de la cubierta: Tomàs Capdevila

Diseño, producción y digitalización: Editorial Octaedro

# Introducción

En Argentina, los responsables de salud y seguridad de las Universidades Nacionales vienen reuniéndose, desde hace más de una década, en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), en el marco de los objetivos propuestos desde la subcomisión de higiene y seguridad, dependiente de la Comisión de relaciones institucionales, para debatir y proponer la mayor parte de los programas relacionados con seguridad e higiene que hoy están en ejecución en la secretaría de Políticas universitarias y en distintos ministerios.

En estos años, se han desarrollado numerosas actuaciones sobre salud y seguridad, pero también sobre la gestión ambiental de las Universidades Nacionales, a partir del programa Nacional de Universidades Sustentables. Considerando antecedentes de experiencias locales, nacionales e internacionales, durante 2014 se impulsó la celebración del I Taller Internacional de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental en Instituciones de la Educación Superior, celebrado en La Plata, Buenos Aires.

Asimismo, y considerando otras experiencias, algunas realizadas y otras en curso de ejecución, como es el caso de la Red Universitaria de Intercambio y Cooperación para el Desarrollo Sustentable, de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación, que actúa como punto focal de la Red de Formación Ambiental para América Latina y el Caribe del Programa PNUMA (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente), etc., han impulsado a la Comisión de relaciones a la realización de un Segundo Taller con el objeto de debatir Políticas de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental con distintos consejos de rectores, especialistas, universidades, instituciones ligadas al quehacer universitario y representantes de las distintas áreas de gobierno relacionadas con la temática.

Por su parte, la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc), se trata de una organización independiente, sin ánimo de lucro, que surge con el propósito de impulsar una Red colaborativa de profesores universitarios, profesionales y técnicos vinculados con la investigación, la promoción y el desarrollo de actividades que contribuyan al impulso de la salud laboral y la prevención de

riesgos laborales en Iberoamérica, con especial énfasis en la colaboración con los trabajadores y las organizaciones sindicales. Esta red se originó en Sevilla durante el año 2010, y cuenta actualmente con la participación de académicos y académicas vinculados a organizaciones sociales y universidades de Argentina, Colombia, España, México, Nicaragua, Perú, Uruguay y Venezuela.

Desde su conformación, la red ha impulsado o participado en diferentes proyectos y la realización de eventos, destacando entre ellos el I Congreso Internacional «Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención», realizado en Managua los días 12 y 13 de septiembre de 2012 en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua–Managua y el Seminario Internacional «Formación para la participación de los trabajadores y trabajadoras en salud laboral», realizado en Bogotá del 25 al 27 de septiembre de 2014, coordinado por la Universidad Nacional de Colombia y la Corporación Aury Sará de la Unión Sindical Obrera.

Con el fin de continuar el intercambio de experiencias y profundizar en el debate y el desarrollo de propuestas sobre salud laboral, así como en el diálogo entre la academia y las organizaciones sociales, las actividades del CIN y de Iberpsoc confluyeron durante 2016 en la celebración del II Congreso Internacional «Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención», un evento de carácter internacional, desarrollado en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, que sirvió para dar continuidad y fortalecer los antecedentes de trabajo aquí descritos.

En este evento, ha tenido además una participación protagónica la Federación Nacional de Docentes Universitarios de la Argentina (CONADU), la cual viene trabajando intensamente a través de diferentes ámbitos de encuentros, de análisis crítico, de capacitación real de los trabajadores, sobre la temática de Condiciones y Ambiente de Trabajo, así como promoviendo y garantizando la generación de fondos para el Programa Nacional de Capacitación Nacional, en la temática de Condiciones y Ambiente de Trabajo de los docentes universitarios, lograda a través de acuerdos paritarios salariales.

En este largo camino se ha logrado mostrar un avance de la envergadura de alcanzar la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo en el año 2015, cuyo capítulo «Condiciones y Ambiente de Trabajo» contiene la propuesta de CONADU de trabajar en comisiones mixtas de representantes de trabajadores y empleadores para prevención y mejora de las condiciones laborales. Es por eso su participación, compromiso y contribución a este Congreso y Taller Internacional.

El evento se celebró finalmente en la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina) entre los días 19 y 20 de septiembre de 2016. Además de los apoyos que venimos refiriendo (CIN, Iberpsoc, CONADU, UNMDP), hay que citar también como colaboradores muy destacados a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, CONICET, Credicoop, ADUM, CTA y la Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado (Auip). En el marco de este encuentro internacional se organizó además, con enorme éxito de participación, el Seminario Internacional «Salud, trabajo y participación de los trabajadores». Se celebró en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires los días 22 y 23 de septiembre, fue auspiciado por FLACSO y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), convocado por más de veinte organizaciones sindicales y en él participaron activamente más de 600 personas distribuidas en catorce talleres temáticos.

Entre los temas abordados se pueden relacionar: gestión universitaria sobre políticas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y/o gestión ambiental; reflexiones, experiencias e investigación teórico-práctica sobre el paradigma de trabajo decente; experiencias novedosas, buenas prácticas, reflexiones y aportaciones investigadoras nacidas de la praxis sobre la participación de los trabajadores y las trabajadoras en los sistemas de gestión preventiva de las empresas; posibilidades de intervención en salud laboral desde una perspectiva social y experiencias de promoción de la salud en el medio laboral.

Los eventos fueron declarados de interés por las municipalidades de Mar del Plata y Buenos Aires, respectivamente. Entre los/as ponentes invitados cabe destacar la presencia de profesores universitarios y especialistas de Argentina, Bélgica, Colombia, España, Nicaragua, Perú, Uruguay y Venezuela. Este libro recoge las principales aportaciones de los ponentes y miembros del Comité Científico invitados al espacio de trabajo desarrollado en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Esperamos que disfruten con su lectura y que los distintos aportes ofrezcan ideas que sirvan para mantener vivo el debate sobre la salud laboral en general, y especialmente sobre los riesgos psicosociales y el trabajo docente, líneas sobre las que pusieron el foco la mayor parte de los trabajos presentados. Que todo este esfuerzo se siga traduciendo en mejoras reales sobre las condiciones de trabajo en nuestros países y organizaciones, seguirá siendo una tarea colaborativa y en permanente construcción de todos y todas.

DAVID COBOS-SANCHIZ, ANDRÉS FIANDRINO, PEDRO MARIANO  
SANLLORENTI, MARIEL CECILIA MARTÍN

# La emergencia de los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención

*Julio César Neffa*

## Introducción

En este capítulo se presentarán de manera sintética los principales conceptos sobre los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y su articulación. Tomando en cuenta la complejidad del tema y las limitaciones que para su análisis enfrenta una sola disciplina hemos recurrido básicamente a la Economía del Trabajo, la Sociología del Trabajo, la Ergonomía y la Psicodinámica del Trabajo. El marco teórico del cual nos nutrimos para estudiar los RPST fue desarrollado de forma extensa en un libro resultado de varios años de lecturas y de discusiones en el seno de los Proyectos de Investigación desarrollados en el CEIL del CONICET y en universidades argentinas donde investigamos el tema (UNLP, UNNE, UNM, UNAJ).<sup>1</sup> En dicho libro se pueden ampliar muchos de los aspectos que aquí señalaremos de manera más sintética. Como punto de partida, cabe señalar la definición de RPST que hemos adoptado: «son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores» (Gollac, en Neffa, 2015 y 2016).

## Los trabajadores tienen derechos

La especificidad de la especie humana (su diferencia con los animales, los vegetales y los minerales) reside en sus dimensiones psíquicas y mentales. Las tres dimensiones física, psíquica y mental se movilizan en la situación de trabajo; las tres están íntimamente relacionadas y deben funcionar de manera coherente y articulada para preservar la salud. Si durante la actividad una de ellas es vulnerada por deficiencias en las CyMAT y/o por los RPST, el daño

repercute también sobre las otras, generando sufrimiento psíquico y mental, además del dolor físico que puede ser el resultado de gestos y posturas inadecuadas, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que pueden llegar a afectar la vida humana.

Los trabajadores son seres situados en el tiempo, el espacio y en un modo de producción. Ocupan una determinada posición dentro de la estratificación social, de la división sexual del trabajo, de su carácter autónomo o heterónomo y por lo tanto portan una trayectoria histórica de la cual no se pueden desprender. Pero esto no quiere decir que soporten eso pasivamente.

Si bien el trabajo involucra al ser humano en forma integral, es preciso recordar que el impacto es percibido en primer lugar por el cuerpo, sobre todo cuando el trabajo implica realizar esfuerzos, adoptar gestos, posturas. A través del cuerpo, los trabajadores establecen una afinidad específica con las máquinas, herramientas, materias primas e insumos que utilizan, creando un vínculo con los mismos y ellos perciben con sus sentidos su funcionamiento correcto o degradado,

En las actividades de servicios, donde los trabajadores que atienden al público o a los clientes están sentados en oficinas y frente a una computadora, el cuerpo está también involucrado: hay que adoptar posturas sedentarias, usar intensamente los sentidos para captar las informaciones que están escritas o figuran en las pantallas de las PC, se deben hacer esfuerzos, gestos y adoptar posturas adecuadas cuando se trata de atender a beneficiarios o usuarios. El trabajo en está siempre sometido a conflictos y exige creatividad. Durante el proceso de trabajo tiene que hacer el esfuerzo cognitivo para adaptar el trabajo prescripto por sus superiores para poder concretar la actividad a desarrollar, así como resolver problemas imprevistos y superar incidentes, todo lo cual exige movilizar su creatividad, puede generar fatiga y sufrimientos adicionales. El trabajo también implica una movilización de los recursos psíquicos del trabajador pues para lograr el objetivo de generar el producto o el servicio se requiere su motivación o involucramiento, tanto en el nivel individual como en el colectivo.

## El trabajo humano es un valor que permanece

El trabajo humano es una actividad voluntaria orientada hacia una finalidad. Es la condición necesaria para la producción de bienes y servicios, generar información y conocimientos que tienen una utilidad social, porque permiten la

satisfacción de necesidades que hacen posible la supervivencia, reproducción y desarrollo de la especie humana. Es el factor creador del valor que tienen incorporado los productos generados.

El trabajador es creador, porque da existencia fuera de sí mismo a un bien, un servicio o informaciones que tienen una utilidad social. Los frutos del trabajo trascienden en el tiempo y el espacio al trabajador, pues el resultado del trabajo sobrevive a su creador y la obra puede desplazarse lejos del lugar donde se ejecutó. Es siempre una actividad social, pues se hace con otros y se orienta a responder a demandas o satisfacer necesidades de otros. Socializa a las personas y es fuente de inserción social, pues permite instaurar relaciones interpersonales y de ese modo construye un colectivo de trabajo, donde el trabajador está impulsado a comunicar, interactuar, compartir y mantener relaciones sociales horizontales con sus compañeros, clientes y usuarios, y por otra parte se establecen relaciones laborales verticales con el empleador o sus representantes que pueden ser cooperativas o conflictivas.

Al ejecutar el trabajo siempre se experimenta sufrimiento, pues implica aceptar hacer un esfuerzo que es necesariamente generador de fatiga, pero que si las condiciones de trabajo son adecuadas, puede ser sublimado, y genera al mismo tiempo placer.

Lograr la satisfacción en el trabajo va a depender de varios factores: capacidad para hacer frente a las demandas psicológicas y a la intensidad del trabajo; la posibilidad de trabajar de manera autónoma y de compensar las deficiencias del trabajo prescripto; tener la posibilidad de disponer de un margen de maniobra y de control sobre su proceso de trabajo para adaptar el trabajo a sus capacidades y trabajar según su propio estilo para lograr los objetivos propuestos. Para lograrlo, el trabajador necesita recibir el apoyo técnico y el juicio de la jerarquía de la organización y el apoyo social de los compañeros de trabajo, buscando en contrapartida obtener una recompensa monetaria y un reconocimiento moral de parte de la organización que retribuya los resultados alcanzados y compensen su esfuerzo e involucramiento.

Quien trabaja es un sujeto que debe movilizar no solo su cuerpo, sino también sus capacidades psíquicas y mentales. Quien trabaja necesita captar, interpretar y procesar información, comunicarse, expresar ideas por medio de la palabra y mediante silencios, gestos y signos, debe instaurar la coordinación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo y finalmente evaluar el resultado de su esfuerzo. Es decir que la totalidad del ser humano, y no solo el cuerpo, está presente en el trabajo, aunque a veces eso esté invisibilizado.

Su fuerza de trabajo depende no solo de su capacidad física, psíquica y mental sino también de su nivel de instrucción y de formación profesional, así como de las competencias pues siempre se ha acumulado en su puesto de trabajo un conocimiento tácito a partir de la experiencia.

Para lograr el objetivo que le propone o le exige la organización, el trabajador tiene que movilizar –de manera voluntaria o impuesta– su fuerza de trabajo (capacidades físicas, mentales y psíquicas), gastar energías para transformar la materia, procesar información, procesar expedientes También tiene que hacer esfuerzos y tomar cuidado para usar eficazmente máquinas y herramientas y soportar los riesgos del medio ambiente de trabajo. Y, al mismo tiempo debe asumir una carga síquica y mental que es siempre fuente de fatiga y a veces de sufrimiento. Para no enfermar, la carga global de trabajo no debería desequilibrar las capacidades de resistencia y de adaptación del trabajador, ni impedirle trabajar con un margen de autonomía.

El trabajo contribuye a la realización personal, es decir al desarrollo de las capacidades y de la personalidad de quienes lo ejecutan. Define una identidad social cristalizada en la profesión o el oficio, dando lugar a sentimientos de pertenencia o inserción en un grupo, categoría o profesión. Cuando se cuestiona o se niega la identidad o la pertenencia de un trabajador a un colectivo se genera sufrimiento. Para sobreponerse a estas limitaciones, los trabajadores procuran encontrar un sentido a lo que hacen, tratando de lograr el reconocimiento social de su actividad.

La actividad laboral pone a prueba las personas, es un desafío, los pone frente a sí mismas, para demostrar lo que son capaces de hacer, haciéndoles descubrir sus potencialidades y límites y la utilidad de su actividad.

El trabajo contribuye a dar un sentido a la existencia, y por eso el trabajador sufre en situación de desempleo y también si el contenido y la organización del trabajo no le permiten encontrar ese sentido. Si como es frecuente el trabajo ejecutado puede hacer sufrir y, sin embargo, es aceptado, puede explicarse por varias razones: la recompensa monetaria que percibe en contrapartida del trabajo hace posible una autonomía financiera y no tener que depender de los familiares o de la ayuda social; utiliza y perfecciona los conocimientos y experiencias para seguir aprendiendo; establece relaciones con otros, forma parte de un colectivo de trabajo y construye la identidad; inserta al trabajador en un espacio social, donde está impulsado a comunicar, interactuar, compartir y mantener relaciones horizontales y verticales que pueden ser cooperativas o conflictivas.

Dada su centralidad, 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 (Dejours, 1998).

## El trabajo prescripto no es lo mismo que la actividad que se desarrolla

Los ergónomos han descubierto que el trabajo, tal como es prescripto por los responsables de la producción o de la gestión de la fuerza de trabajo, es una actividad que no se puede llevar a cabo de manera automática y estricta tal como ha sido prescripto por los responsables de la organización. Por eso el trabajo es creativo e implica asumir riesgos, dado que siempre la actividad que efectivamente se puede desarrollar es diferente del trabajo tal como fue prescripto.

Para alcanzar los objetivos del trabajo prescripto el trabajador debe poner en tensión sus capacidades, usar su creatividad o astucia para hacer frente a errores, insuficiencias o fallas, para lo cual requiere el despliegue creativo de las capacidades mentales y el ejercicio de sus dimensiones afectivas y relacionales. También debe hacer frente a los incidentes o interrupciones imprevistas que ocurren durante el proceso productivo

A veces, para ejecutar el trabajo se ve en la necesidad de violar consignas, mentir o de hacer trampas. Pero esas desobediencias se vuelven visibles y son susceptibles de sanciones.

Una de las conclusiones más valiosas de los ergónomos del CNAM, (Coservatoire National d'Arts et Métiers, de París) es haber descubierto que para poder cumplir con los objetivos que les asignan, los trabajadores hacen siempre muchas más cosas que las que les prescribieron.

## El proceso de trabajo, su contenido y organización

El proceso de trabajo consiste en la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo que se aplica sobre los objetos de trabajo (materia prima, información) con el apoyo de medios de trabajo (herramientas, maquinas, computadoras, tecnologías informatizadas) para producir bienes, servicios, dictámenes o conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer

necesidades. La organización del proceso de trabajo asalariado cambió sustancialmente a lo largo del tiempo desde el trabajo artesanal en el medioevo donde el trabajo estaba integrado, todos ejecutaban en el taller las diversas tareas según su formación y competencias y no predominaba una división dentro del colectivo de trabajo entre los que concebían y quienes lo ejecutaban. El primer cambio sustancial en este plano fue la división técnica del trabajo, es decir la división del trabajo en tareas señalado por Adam Smith a fines del siglo xviii. Desde mediados del siglo xix, para aumentar la productividad sin necesidad de hacer mayores inversiones, se fue configurando la organización científica del trabajo propuesta inicialmente por F. W. Taylor, que se basó en:

- a) la división social del trabajo entre concepción y ejecución;
- b) la aplicación sistemática de la división técnica del trabajo en tareas para simplificarlo, hacer más fácil su reemplazo y especializar a los trabajadores;
- c) el estudio de tiempos y movimientos que permite prescribir el (mínimo) tiempo estándar necesario para ejecutar cada tarea;
- d) la estandarización de los medios de trabajo, las materias primas y también las competencias de los trabajadores para permitir una «economía de tiempo», estimulando la intensificación del trabajo mediante la instauración de la remuneración según el rendimiento o el pago de primas por dicho concepto;
- e) la creación de instancias de disciplinamiento, supervisión y control para facilitar el aprendizaje, estimular a los trabajadores, controlar la ejecución de las tareas y evaluar su productividad para fijar la remuneración de una manera personalizada.

Varias décadas más tarde, a comienzos del siglo xx, la producción masiva promovida por Henry Ford utilizó al extremo la división técnica y social del trabajo e hizo posible el progreso de la mecanización y el perfeccionamiento de las máquinas que producían las piezas estandarizadas requeridas para ensamblar los productos finales. Posteriormente, el aporte de Henri Fayol consistió en diagramar sistemas complejos de supervisión gráficos, flujogramas y organigramas aplicados a las tareas administrativas y actividades de servicio (así como en las fuerzas de seguridad) que fortalecieron la división del trabajo, la unidad de mando, la centralización de las decisiones y la verticalidad de la autoridad. La así llamada organización científica del trabajo (OCT), basada en la

división social y técnica del trabajo, también se fue incorporando progresiva y masivamente a las actividades administrativas y del sector público, donde en lugar de buscar un excedente económico y una tasa de ganancias, el objetivo es la prestación de un servicio, de manera eficaz, de calidad, con bajos costos salariales y usando la menor cantidad de fuerza de trabajo para no generar un déficit del sector público. Pero también en este sector se busca hacer una «economía de tiempo», para no tener que incorporar más personal. El resultado fue entonces una intensificación del trabajo, con estabilidad en el empleo, pero con una recompensa monetaria más baja que en el sector privado y donde el reconocimiento moral y simbólico es generalmente escaso.

Hasta la Primera Guerra Mundial, en el sector privado la prolongada extensión de la jornada de trabajo ejecutada sin interrupción hebdomadaria ni licencias pagas por vacaciones, hizo que los trabajadores acumularan fatiga física sin tener muchos recursos ni tiempo para su recuperación. Las mayores exigencias e intensidad del trabajo comenzaron a impactar también sobre sus dimensiones psíquicas y mentales, sin que sus consecuencias figuraran en el listado oficial de «enfermedades profesionales» y, por lo tanto, sin dar lugar a compensación de los gastos de tratamiento ni la indemnización del daño. Esto ocasionó además la limitación o pérdida de autonomía, dificultades para que los trabajadores pudieran controlar su propio trabajo, sin que las escasas recompensas materiales, morales y simbólicas recibidas compensaran totalmente ese desgaste. En el modo de producción actual, la aplicación de manera global o parcial de estos procesos de trabajo procura que no disminuyan las tasas de ganancias de los empresarios privados que las utilizan, mientras que en el sector público su contribución para la «racionalización» y la intensificación del trabajo procuran reducir la necesidad de incrementar la mano de obra empleada para hacer frente, en el tiempo requerido y con calidad, a una creciente demanda social. La condición necesaria para que funcionaran esos procesos fue instaurar legalmente una jerarquía que disciplina, supervisa, coordina y evalúa el trabajo y a quien hay que rendir cuentas. Pero además de esta recompensa monetaria por los resultados de su trabajo, los trabajadores como sujetos necesitan un reconocimiento moral y simbólico por el esfuerzo realizado, el servicio prestado y la calidad de su producción.

**La lógica de producción y acumulación dominantes y su impacto sobre el proceso de trabajo**

El trabajo siempre se ejecuta en un marco histórico, político y económico, dentro de un determinado modo de desarrollo propio a cada país de acuerdo a su trayectoria, pero que es dinámico y evoluciona constantemente.

Desde hace aproximadamente cuatro siglos, en los inicios de la revolución industrial, se estableció el modo de producción denominado capitalista (MPC) que, desarrollándose y sufriendo grandes transformaciones, es el que predomina en nuestros días en la mayoría de los países. Las bases sobre las que se sustenta el MPC son esencialmente: la propiedad privada de los medios de producción y de cambio y la libertad del propietario para su uso; el trabajo asalariado en relación de dependencia a cambio de una remuneración; el funcionamiento del mercado como mecanismo idóneo para optimizar las decisiones empresariales para regular la oferta y la demanda; una apropiación del excedente por parte de los empresarios que se acumula y da lugar a una desigual apropiación de la riqueza producida. Por su propia dinámica, el MPC produce periódicamente crisis cuando caen las tasas de ganancia. Su posterior recomposición implica siempre una reestructuración del sistema productivo y ajustes cuyos costos lo pagan primero y desde el inicio las pequeñas empresas y los asalariados que ganan su vida trabajando.

Por su propia naturaleza y lógica dinámica de funcionamiento, en este modo de producción predomina la incertidumbre. Una primera incertidumbre a resolver es saber si va a encontrar en el mercado una demanda suficiente, si podrá vender los productos o servicios que va a producir y al precio que él propone, lo cual depende del poder de compra, de la competencia y de la configuración del mercado. La segunda incertidumbre es la de lograr una cierta coherencia entre su inversión de capital para comprar los medios de producción, establecimientos e insumos, teniendo en cuenta el cambio tecnológico que evoluciona rápidamente (es la variable determinante para incrementar la productividad) y por otra parte, la contratación de la cantidad de fuerza de trabajo necesaria con un nivel adecuado de calificaciones. La incorporación de innovaciones científicas y tecnológicas y las nuevas modalidades de organizar las empresas, la producción y el trabajo buscan reducir esa incertidumbre en momentos de crisis. Una tercera incertidumbre es la que va a surgir de la relación salarial. El empresario tomará en cuenta las estrategias de los sindicatos y sus exigencias, dada la cantidad e intensidad del trabajo que desea imponer y las recompensas con las cuales va a compensar el esfuerzo realizado. El pago del salario y la concesión de derechos al trabajador se hacen a cambio de la aceptación de una «servidumbre voluntaria».

Para producir bienes o prestar servicios, las empresas privadas necesitan contratar fuerza de trabajo pagando el costo de su reproducción (mediante el salario directo e indirecto) pero tratando de que su monto o proporción quede por debajo de la productividad y del valor generado (Coutrot, 2003). Además de la disputa por el monto del salario también se generan resistencias y conflictos debido a los problemas de salud física, psíquica y mental provocados por las condiciones y medio ambiente de trabajo y a la intensidad del trabajo. Para resolver el conflicto se necesita negociar y lograr un compromiso (un «armisticio» o una tregua en las luchas sociales) a partir de mutuas concesiones.

En el capitalismo, es muy difícil y complejo poder articular de manera coherente y sustentable esos tres procesos *de reducción de la incertidumbre* como se constató en las crisis de la economía real en los años setenta y las recientes de carácter financiero desde 2008. Como resultado, dentro del mismo surgió desde esa primera crisis un nuevo paradigma productivo, que dio lugar a los procesos de apertura del comercio exterior y mundialización (el espacio del mercado es ahora el planeta) y de financiarización porque en el sector financiero las tasas de ganancia son superiores al promedio de la economía en su conjunto y los capitales se pueden mover más rápido y libremente que los bienes de producción y los productos materiales. En coherencia con esto, se desregularon los mercados, se buscó la reducción del gasto público considerado como principal causa de la inflación y para no tener que aumentar los impuestos; se privatizaron las empresas productivas y de servicios públicos consideradas ineficientes, poco competitivas, fuentes de corrupción y demandantes de subsidios. Como resultado se llevaron a cabo profundos procesos de reestructuración productiva y deslocalización de las unidades productivas hacia otras regiones o países, buscando ventajas fiscales, mayor flexibilidad y reducidos costos laborales desde donde exportar con ventajas. De manera desigual y heterogénea este nuevo paradigma se fue difundiendo desde los países capitalistas desarrollados hacia el resto del mundo.

Si bien existían varios modelos alternativos para hacer frente a las crisis, el que finalmente se impuso recurrió a la introducción de innovaciones científicas y tecnológicas en cuanto a procesos y productos y en la modificación de la organización de las empresas y de la producción para reducir los costos (subcontratación, tercerización, deslocalización). Por otra parte, desde la crisis de los años setenta se consolidaron la extranjerización de la economía, la concentración de la producción, de los ingresos y de la riqueza y el crecimiento de la desigualdad, en detrimento de los asalariados.

Para reclutar mano de obra aumentaron las exigencias en cuanto a nivel educativo, calificaciones y competencias. Progresivamente se han instaurado sistemas sofisticados e informatizados de vigilancia y control y al mismo tiempo se requiere un mayor involucramiento y compromiso del trabajador con los objetivos fijados por la empresa u organización. En consecuencia, ahora la carga global de trabajo es cada vez más intensa, sobre todo en cuanto a sus dimensiones psíquicas y mentales, lo cual tiene a corto o mediano plazo un impacto directo sobre la salud, tanto biológica, como psíquica y mental. Las empresas adoptaron políticas más definidas y exigentes para evitar la caída de sus tasas de ganancia e incrementarlas, pero sobretodo utilizando nuevos métodos de disciplinamiento y control, buscando fundamentalmente la intensificación del trabajo asalariado para lograr reducción de costos y un incremento de la productividad. Estos cambios se dieron en paralelo con una nueva orientación: se instauran nuevos criterios de gestión para flexibilizar la producción, tratando de adecuarla rápidamente a los cambios en la demanda. Se insta una nueva orientación: dando una mayor preponderancia a los beneficiarios, clientes o usuarios que tienen relación más cercana con los trabajadores y son cada vez más exigentes. Pero a veces esas orientaciones no tienen mucho éxito dado que generan tensiones que dan lugar a conflictos, porque se fijan objetivos de producción exigentes e irreales, no se actualizan y completan previamente las calificaciones y competencias de los trabajadores que tienen que trabajar con las nuevas tecnologías y porque ellos tienen una percepción subjetiva de una «calidad impedida» porque no disponen de todos los medios, recursos y del tiempo para lograr los objetivos buscados en cuanto a la calidad, como ocurre frecuentemente en el sector público.

La dominación del sector privado sobre el sector público se hizo más marcada, buscando la subordinación. La búsqueda de la intensificación del trabajo así como los medios utilizados para lograrlo desbordó desde la actividad privada hacia el sector público y las «nuevas teorías de la administración pública» –surgidas desde la crisis de los años setenta– tratan de bajar el gasto público, reducir el nivel de empleo, disciplinar el uso de la fuerza de trabajo, aumentar la productividad recurriendo al uso de las TIC, frenar el crecimiento de los salarios reales, flexibilizar e introducir formas precarias de empleo. En síntesis la intensificación del trabajo en el sector público es exigida también desde la demanda y no solo desde el interior de la organización.

## La relación salarial

En el modo de producción capitalista, el proceso productivo de bienes y servicios requiere la articulación de capital y trabajo bajo la hegemonía del primero. La «relación salarial» es el conjunto de condiciones jurídicas y normas institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado (empleo) y el modo de existencia de los trabajadores en base al salario y la protección social, que determinan sus normas de consumo y de vida (Boyer, 2007).

Los asalariados están condicionados para trabajar a cambio de un salario, es decir una remuneración para asegurar su reproducción social. A cambio del salario, y en contrapartida, los asalariados aceptan consciente o inconscientemente la subordinación, la heteronomía (que otro los mande) y se someten a la autoridad del empleador para hacer las tareas que este (o sus representantes) concibe y les asigna ejecutar. Surge siempre y naturalmente el conflicto laboral porque ambas partes tienen intereses objetivamente contradictorios sobre varios asuntos: respecto del tiempo de trabajo, del monto de la remuneración, del volumen del producto, de la intensidad y calidad del trabajo. Los primeros quieren preservar su salud, reducir la fatiga y minimizar su esfuerzo por un salario dado y obtener un mayor ingreso en un menor tiempo; los empresarios privados intentan maximizar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los asalariados –sin prestar mucha atención a su impacto sobre la salud– y lograr el mayor excedente posible entre el valor de lo producido y el costo de reproducción de la fuerza de trabajo. Para preservar la salud física de los trabajadores se han adoptado normas sobre riesgos del trabajo y creado instituciones de control, como sería en caso de la SRT en Argentina. Pero hay un evidente retraso en cuanto al reconocimiento de los problemas de salud psíquica y mental generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo.

## La relación entre trabajo y salud de los trabajadores que lo ejecutan

Nuestra hipótesis es que las repercusiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) sobre la salud del trabajador, están determinados o condicionados por la organización y el contenido del proceso de trabajo al cual está sometido durante la vida activa.

Por estas razones, la formación e información de los empleadores y trabajadores y en especial de los delegados y representantes en los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CMSSyCT) en temas referidos a CyMAT y RPST es una prioridad absoluta, cuya responsabilidad incumbe a las respectivas organizaciones. Estas pueden obtener cooperación técnica y recursos por parte de universidades, centros de investigación y de la OIT. Si durante el tiempo de reposo la fatiga no se recupera y si la carga de trabajo superó sus capacidades de resistencia y adaptación, el trabajo puede dar lugar a sufrimientos, dolor físico, provocar accidentes de trabajo y predisponer para contraer enfermedades. La esperanza de vida y el estado de salud dependen de muchos factores, pero en última instancia de las condiciones e intensidad con que se use la fuerza de trabajo.

## Los riesgos del trabajo

El trabajo no es patógeno, pero las deficiencias en cuanto a las CyMAT y los RPST pueden provocar daños a la salud del trabajador. Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente donde se lleva a cabo la actividad pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o ser provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores sociotécnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos. Las mismas abarcan distintos aspectos: la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el uso de la ergonomía para adaptar el trabajo al trabajador, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías.

Por esas causas está probado estadísticamente que los trabajadores de ciertas ramas de actividad y grupos de profesiones no tienen la misma esperanza de vida que el promedio nacional y que existen grandes diferencias, que entre los extremos llega a ser de diez años.

El concepto de *salud* fue evolucionando rápidamente a partir de una primera concepción simple que la concebía como un vacío: «La salud sería la ausencia de enfermedad». La OMS definió recientemente la salud mental de una manera más amplia: «un estado de bienestar que permite a cada uno realizar su potencial, hacer frente a las dificultades normales de la vida, trabajar con éxito y de manera productiva y estar en medida de aportar una contribución a la comunidad», pero esa situación es difícil de concretarse.

Según Dejours y Gernet (2012), la salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas; ella depende de un equilibrio dinámico e inestable entre, la demanda o presiones físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones a su actividad y por otra parte sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer frente a esas exigencias y alcanzar una cierta productividad y calidad en un tiempo dado. En otros términos:

La salud no es algo que se posee como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, vida social, modos de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o de enfermedades, sino también tener la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. [...] Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo.

EPELMAN, 1990 (citado en NEFFA, 2015)

La contrapartida natural de trabajar es la fatiga; pero cuando existen deficientes CyMAT, si la intensidad acumulada de la fatiga es mayor que las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador, esta no se recupera con el descanso, el sueño, la alimentación, la vida familiar, social y recreativa. Se acumula y puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades.

Los trabajadores no quedan pasivos ante los riesgos. El sufrimiento generado por las deficientes o negativas CyMAT y los RPST puede ser soportado y sublimado para encontrar un sentido al trabajo cuando, gracias a las calificaciones, las competencias, el saber hacer acumulado y las destrezas del trabajador hay un reconocimiento por parte de otros –y en primer lugar de sus compañeros de trabajo– de la utilidad social de los servicios que prestan a la sociedad. Eso les permite construir o consolidar la identidad y tener el orgullo de un trabajo bien hecho.

Una verdadera solución para estos padecimientos en el trabajo requiere de acciones confluyentes entre empleadores y trabajadores. Esto se logra con la institución de los Comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo (CMSSyCT), pero que la legislación nacional de Argentina todavía no ha instaurado.

## Condiciones y medio ambiente de trabajo y sus riesgos para la salud

El concepto de CyMAT, introductorio al de RPST, implica la articulación y combinación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo, conceptos que enunciaremos sintéticamente a continuación.

A modo de definición, podemos enunciar lo siguiente:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables que actúan a nivel del contexto socioeconómico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos.

NEFFA (1988)

No existe una predisposición natural del trabajador al accidente o a contraer una enfermedad profesional: ellos son, por lo general, víctimas de deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden modificarse si hay prevención porque no son «ineliminables».

Pero las CyMAT no son estáticas, se modifican permanentemente como consecuencia de los procesos de restructuración económica y del cambio científico y tecnológico, pues las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos.

La sobrecarga y la subcarga de trabajo tienen efectos negativos para su salud física, psíquica y mental.

Los riesgos del medio ambiente de trabajo presentes en la empresa u organización y la aplicación de la fuerza de trabajo en un puesto determinado pueden provocar riesgos para la salud por varias causas: la falta de protección y el uso inadecuado de los medios de trabajo; defectos o toxicidad de las materias primas e insumos; la insuficiente formación y competencias en su uso o manipulación; los defectos, fallas de mantenimiento o el mal funcionamiento de maquinarias y equipos u otros medios de trabajo, y las deficiencias en la organización del trabajo por insuficiente aplicación de normas ergonómicas y la

falta de prevención. Estas condiciones pueden generar una excesiva fatiga que provoque a su vez o predisponga para ser víctimas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador.

Frente a esta realidad, y rechazando todo tipo de determinismo o fatalismo, se presentan varias alternativas para enfrentar el sufrimiento provocado por los factores enunciados, si en la empresa u organización se implementan acciones de prevención tales como:

- a) tratar de eliminar el riesgo en su propia fuente; esta es la solución radical, pero no siempre se puede implementar de inmediato;
- b) tratar de aislar al trabajador respecto de los riesgos: por ejemplo, obligando al uso de los elementos de protección personal (EPP) pero sin modificar la situación que los genera;
- c) proponer como objetivo eliminar o atenuar el impacto de los riesgos (por ejemplo, reduciendo el tiempo de trabajo o el de exposición a los riesgos);
- d) adoptar medidas de prevención que cambien el contenido y la organización del trabajo para que no se generen más riesgos.

O bien que junto con esta última iniciativa, se potencie la acción de los trabajadores mediante la información y la formación y se les reconozca el derecho a retirarse de su puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su salud. También que los trabajadores puedan participar de la organización general de la producción para que afronten colectivamente la situación, intervengan en la implementación de las medidas y, dada su experiencia, identifiquen las causas de los riesgos, haciendo propuestas para controlarlos.

Debido a los cambios operados en los procesos de trabajo resultantes de las crisis, se hace evidente y con fuerza otra dimensión de los daños contra la salud. Cuando se trata de profundizar la relación trabajo-salud, y se reconoce la importancia de las CyMAT sobre las dimensiones físicas y biológicas del cuerpo humano, quedan planteados también los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) que tienen una mayor complejidad, porque implica en primer lugar los efectos sobre las dimensiones psíquicas (afectivas y relacionales) y mentales.

## Los riesgos psicosociales en el trabajo y su impacto sobre la salud

Tomando en consideración los aportes de OIT-OMS, INSHT (1996, a y b), Cox, (1978), Cox y Griffiths (1996), Cox, Griffiths y Randall (2003), Ista 21 y Ansoleaga (2012) proponemos provisoriamente la siguiente definición de carácter descriptivo que pone el acento en su complejidad y sus repercusiones:

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes y usuarios) todo lo cual actuando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos pueden afectar y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador como al desempeño de su labor en la empresa, impactando sobre la productividad, la calidad de la misma y la competitividad. Finalmente repercuten a nivel macroeconómico sobre el sistema de seguridad social incidiendo sobre el gasto público en materia de salud. Se asume un modelo multicausal que implica que diversos factores causales existentes (los ya mencionados y otros aún desconocidos) pueden interactuar en la realidad, de manera que una misma dolencia, daño o enfermedad tiene en la práctica diversas causas y que a su vez, una misma causa puede estar relacionada con diversos efectos (enfermedades o trastornos de la salud concretos).

Neffa (2015)

Desde el punto de vista operacional, se puede adoptar una definición sintética de RPST que se articula con la de CyMAT, se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo y se podría resumir diciendo con Michel Gollac que «son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores» (Baudelot *et al.*, 2013).

A diferencia de las CyMAT, y a través de los factores analizados en esta investigación, los riesgos psicosociales en el trabajo, pueden perturbar las dimensiones cognitivas y psíquicas del trabajador, impactando sobre los aspectos afectivos y relacionales. Si esos riesgos superan las capacidades y la resistencia del trabajador generan mayor sufrimiento. Dada la compleja unidad sustancial de los seres humanos, ese sufrimiento puede somatizarse y dar lugar a enfermedades tales como los accidentes cardiovasculares, los accidentes cerebro-vasculares, las úlceras gastrointestinales, trastornos musculoesqueléticos, problemas endocrinológicos y respiratorios, por ejemplo.

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) se relacionan directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo. La intensidad del trabajo y las demandas psicológicas que este exige, generan tensiones o estrés. Esto depende de varios factores de riesgo: el grado de autonomía y de control que tiene el trabajador sobre el trabajo que ejecuta; las exigencias de controlar sus emociones así como las de los colegas y las demás personas con las cuales entra en relación; los conflictos éticos y de valores que se le plantean cuando tiene que hacer cosas con las cuales no se está de acuerdo y cuando debe realizar una actividad que va en contra de sus propios principios; el clima laboral y la calidad de las relaciones sociales y de trabajo que se establecen en el colectivo de trabajo; las condiciones de estabilidad y de seguridad en el empleo y posibilidades de desarrollo de su carrera profesional.

El síntoma inmediato más frecuente de los RPST es el sufrimiento, porque siempre en el proceso de trabajo surgen tensiones y conflictos cuando un trabajador –que tiene un nivel educativo, calificaciones profesionales y competencias así como expectativas sobre su vida laboral y una historia particular–, se inserta en una situación de trabajo cuyas características son en gran medida fijadas por el empleador independientemente de la voluntad del sujeto y a las cuales tienen que adaptarse en virtud de la relación salarial.

Existe una fuerte contradicción entre el grado creciente de conciencia que van construyendo los trabajadores, sus representantes y mandos medios acerca de los RPST y, por otra parte, la desidia e ignorancia de una gran proporción de empleadores. También son notables las lagunas que se observan en las legislaciones vigentes, la debilidad de los organismos públicos involucrados debido a las urgencias que deben atender, y en parte a la escasa formación específica de parte de algunos funcionarios. Todo esto genera sufrimiento entre los trabajadores, los predispone a contraer enfermedades aún no reconocidas por la legislación en materia de riesgos profesionales e impacta negativamente sobre el funcionamiento de las empresas y organizaciones.

Existen *determinantes estructurales* de los RPST, que jugarían el papel de variables independientes, y que mencionamos en la definición inicial: el contexto macro y socioeconómico, las condiciones de empleo, la organización y el contenido del proceso de trabajo y las relaciones sociales en el trabajo que son susceptibles de interactuar sobre el funcionamiento psíquico y mental con impactos sobre la salud psíquica, mental, social e incluso física de los trabajadores.

Los factores de las CyMAT y de RPST repercuten sobre personas dotadas de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas; por tal motivo, es posible que ellos perciban primero –y vivencien– el efecto que las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen sobre su vida y su salud, aunque no conozcan científicamente la naturaleza de los riesgos propios de los procesos productivos de bienes y servicios, ni sobre los mecanismos operativos. Así, la intervención de los actores del proceso de trabajo, que son al mismo tiempo víctimas y «sensores» de los riesgos, se convierte en un elemento decisivo tanto para su identificación, como para percibir sus consecuencias y proponer eficaces medidas de prevención según su experiencia y hacer el seguimiento. Esto explica los resultados estimulantes obtenidos cuando existen y funcionan correctamente los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo (CMSSyCT) para identificar los riesgos y participar en su prevención; pero lamentablemente nuestra legislación nacional vigente sobre estos riesgos del trabajo aún no los incluye de manera generalizada.

Los daños progresivos que provocan los RPST se han naturalizado pensando que forman parte de la esencia del trabajo y que esos daños son irreversibles. En consecuencia, las respuestas más frecuentes de los trabajadores consisten en:

1. construir ideologías defensivas para negar o desconocer los riesgos;
2. resistir y tratar de adaptarse a la situación;
3. en caso de sufrir molestias o daños, ir a médicos, psicólogos o psiquiatras para lograr su tratamiento.

El sufrimiento en el trabajo es una vivencia psíquica de lo que es desagradable, que nos desestabiliza, pero el sufrimiento no es necesariamente patológico aunque puede predisponer para contraer una enfermedad. No es una fatalidad, pues el sujeto puede construir sus defensas, aunque estas pueden fracasar, pero que si tienen éxito puede sublimar positivamente el sufrimiento y convertirlo en placer, como ya se mencionó.

Esto sucede cuando toma conciencia de que realiza una actividad que considera socialmente útil, que le permite aprender y crecer, le hace sentir formar parte de un colectivo de trabajo con el cual se comunica y coopera, dispone de los recursos y medios para hacer un trabajo con calidad y tiene por ello el reconocimiento de los compañeros de trabajo, de los empleadores y de quienes se ocupan de la gestión de la fuerza de trabajo así como de los consumidores de los bienes o servicios que produce.

A diferencia del dolor, resultado objetivo de lesiones corporales, el sufrimiento es una dimensión subjetiva de la vivencia psíquica ante situaciones negativas.

Tiene impactos negativos para la salud una forma de sufrimiento ético: la «calidad impedida»: cuando no se dispone de los medios de trabajo e insumos necesarios o funcionan mal, se pide o exige trabajar rápido y bien a pesar de que se necesitaría más tiempo o hacerlo a un ritmo menor para tener más cuidado y hacer un buen trabajo y de calidad (Dejours, 1998).

En la mente de los trabajadores, con frecuencia los daños progresivos que provocan los RPST y que se manifiestan luego de un cierto tiempo, se han «naturalizado» pensando que forman parte de la esencia misma del trabajo y que esos daños son ineliminables e irreversibles. En ese caso, para hacerles frente tratan de resistir y de adaptarse a la situación, cuando sufren molestias o daños, se recurre frecuentemente al tratamiento de médicos, psicólogos o psiquiatras, sin comprender que la causa principal es el contenido y la organización del proceso de trabajo.

El sufrimiento deviene patógeno y el sujeto se enferma cuando no puede contener o moderar los riesgos. Pero los trabajadores no sufren pasivamente el sufrimiento generado por el contenido y la organización del trabajo; pueden construir defensas individuales o colectivas y por eso, a pesar de ese dolor o sufrimiento, las personas pueden seguir trabajando, lo que da lugar a una «normalidad sufriente» (Dejours y Molinier, 1994).

La ideología individual construida subjetivamente para hacerle frente tiene varios caminos: naturalizar esos riesgos de CyMAT y RPST como si fueran necesarios e irreversibles; pedir-aceptar primas monetarias en compensación por soportar un riesgo del medio ambiente; aceptar otra prima para no faltar al trabajo a pesar de estar enfermos y cuando deberían quedarse en el hogar para recuperarse (presentismo); tratar de alejarse de la exposición a esos puestos de trabajo peligrosos o en el caso límite simplemente dejar de concurrir al lugar de trabajo. Como la salud no es una mercancía porque de ella depende la vida, no pueden admitirse como legítimas esas compensaciones monetarias (primas por riesgo) a cambio de la aceptación pasiva del riesgo para la salud o las primas por presentismo. Pero lamentablemente esas primas –que también buscan disuadir las huelgas– figuran todavía vigentes en la mayoría de los convenios colectivos de trabajo, porque fueron instauradas para obtener recursos adicionales al salario básico.

Con frecuencia se impone a los trabajadores que deben enfrentar riesgos del medio ambiente de trabajo la obligación de usar los equipos de protección personal (EPP) que aumentan la carga de trabajo. Pero la prevención no puede ser meramente individual. Como los riesgos impactan sobre el colectivo de trabajo, para prevenirlos no es suficiente recurrir a estos elementos. En lugar de tratar de aislar a cada trabajador respecto del riesgo, se debería tratar de eliminar, reducir o al menos controlar el riesgo en su propia fuente y adoptar medidas de prevención para proteger a todo el colectivo de trabajo.

En ciertas profesiones u oficios, si no pueden sublimar o transformar el sufrimiento, los trabajadores se defienden construyendo estrategias defensivas, orientando sus maneras de pensar y de actuar para tratar de evitar la percepción de aquello que los hace sufrir, pero sin que al hacerlo transformen la realidad y eviten los riesgos. Estos riesgos se invisibilizan por la negación del problema, su ocultamiento, la ignorancia, fallas de información, falta de conciencia, o más simplemente subestimación. Muestras de esto son por una parte el alarde de la «virilidad social» en el caso de los trabajos donde son los varones que están expuestos a graves riesgos como es el caso de la construcción y de la minería y ellos manifiestan con orgullo que no tienen miedo o niegan el riesgo. Por otra parte, la «femineidad» o la imagen maternal en el caso de las mujeres que hacen tareas de cuidado a personas enfermas o en dificultad y asumen como propios sus riesgos.

Pero se corre un peligro: como con ese mecanismo no se transforma la realidad y los riesgos siguen vigentes, se pueden generar rutinas de trabajo inseguras, hacer gestos y adoptar posturas imprudentes quedando predispuestos para ser víctimas de accidentes o enfermedades.

La idea central de nuestro enfoque teórico es que el trabajo no es patógeno. Puede ser saludable. Deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo no controlados, son las principales causas que predisponen para la enfermedad.

## Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo

Existe una gran diversidad de factores de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) pero se pueden sistematizar a partir de la teoría (Gollac, 2011, 2013) y de la experiencia internacional de la siguiente manera, en torno a seis ejes:

a) *La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para hacer la actividad:* está originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno, por turnos, en horarios antisociales), así como la complejidad de la actividad que implica para el trabajador el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo exigente y de calidad asumiendo responsabilidades.

El trabajo siempre implica esfuerzos cognitivos para concentrar la atención, captar y procesar la información por medio de los sentidos, movilizar la memoria, identificar las diversas alternativas y adoptar decisiones. Este proceso genera normalmente fatiga, que si no es excesiva puede recuperarse cotidianamente en la vida doméstica, la alimentación, el reposo, el sueño y las actividades recreativas y deportivas.

*El estrés laboral* es uno de los síntomas más directos de un trabajo en tensión provocado por la magnitud de las demandas y la intensidad del trabajo. Se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a las tensiones, riesgos laborales y amenazas físicas, psíquicas y mentales, provenientes del proceso de trabajo. En caso de ser superado por ellos, esos desequilibrios pueden predisponerlos para contraer enfermedades o somatizarlas. Por el contrario, si logran resistir y adaptarse el efecto es positivo, porque hay un aprendizaje, se responde a un desafío y genera el orgullo de llevar a cabo la actividad.

b) *Las exigencias emocionales:* son a veces inherentes al trabajo y casi connaturales. Siempre es necesario controlar las emociones para llevar a cabo la actividad y a veces esto implica tener que soportar violencia, insultos y amenazas, tener que fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles para fidelizar al cliente, ocultar en el lugar de trabajo el miedo a los accidentes, a la violencia, al acoso y el temor de fracasar en la actividad. Los trabajadores sienten a menudo la necesidad de esconder o de controlar las propias emociones para poder llevar a cabo eficazmente la actividad y sin demoras.

c) *La autonomía en el trabajo:* consiste en la posibilidad de controlar y conducir su propia vida profesional y tener la posibilidad de participar en la adopción de decisiones, para lo cual debe usar y desarrollar sus calificaciones y competencias profesionales para realizar la tarea y seguir aprendiendo. Pero la excesiva división técnica y social del trabajo que da

lugar a trabajos repetitivos y rutinarios desprovistos de interés y que impiden o limitan el pleno uso de sus facultades mentales, le restan autonomía al trabajador, se subestiman o desconocen sus calificaciones y competencias, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo.

Por el contrario, para que el trabajo sea generador de salud física, psíquica y mental, habría que reconocer la necesidad de que las demandas y exigencias emanadas del proceso de trabajo dispuesto por los empleadores dejen un amplio margen de autonomía a los trabajadores para ejecutarlas. Esto implica que el personal pueda seguir aprendiendo y estimular su creatividad en cuanto a la actividad a realizar, que no se lo obligue a controlar o reprimir sus emociones ni a negar sus valores y principios éticos, que se respete su ritmo de trabajo observando las reglas del oficio para que pueda hacer un trabajo de calidad, que se le brinde apoyo técnico y social para hacer más llevadera, eficaz y cooperativa la tarea; que las relaciones sociales en el trabajo promuevan la comunicación y el apoyo mutuo.

Los trabajadores pueden verse obligados a ejecutar la actividad de una manera rígida y predeterminada por la jerarquía o por el contrario tener un cierto margen de autonomía y de control en los procedimientos, para adaptar el trabajo a sus capacidades y elegir lo que creen que es la mejor manera de trabajar, según sus conocimientos y experiencia. Al ver reducida su autonomía los trabajadores sienten humillación y perciben un deterioro de su personalidad.

- d) *Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales):* son importantes y múltiples porque se refieren a los compañeros de trabajo, a los jefes directos y la jerarquía, a la organización en sí misma como empleadora y, finalmente cada vez más a los beneficiarios, clientes o usuarios. A veces la jerarquía para intensificar el trabajo y aumentar la productividad, estimula la competitividad entre los trabajadores o entre oficinas, haciéndolos jugar como si fueran niños para que compitan entre sí y premiar a quienes trabajan más rápido. El clima social en el lugar de trabajo debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador encuentre placer y se involucre y no sea objeto de injusticias, hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal. Para que como integrante del colectivo de trabajo pueda comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos, experiencias y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros) y

apoyo técnico (de los jefes o la jerarquía) para hacer frente a las dificultades y lograr los objetivos. Hemos percibido que con frecuencia esas relaciones son a menudo conflictivas, hacen daño y provocan sufrimiento.

Las relaciones de los trabajadores con los beneficiarios se han hecho más frecuentes e intensas, pero ellas tienen un alto grado de imprevisibilidad y se genera un antagonismo pues desde el inicio se establece una relación no igualitaria generando injusticias.

Si la dirección de la empresa u organización tiene poco conocimiento del trabajo real, no comunica claramente los objetivos o las responsabilidades asignadas, ni se reúne periódicamente con los trabajadores para transmitir personalmente las consignas haciéndole conocer los problemas suscitados, o para escuchar sus demandas, y si no reconoce en su justa medida su dedicación y resultados, provocará un inadecuado clima social laboral que genera sufrimiento en los trabajadores, los desalienta y perjudica finalmente los resultados de la organización.

Las relaciones del trabajador con la jerarquía pueden ser adecuadas cuando existe buena educación en el trato, y si la jerarquía tiene la capacidad de escucha. Pero con mayor frecuencia, si se planea una situación de control frecuente y estricto, hay falta de contenidos o de calidad en la información y en las instrucciones, la jerarquía ignora en qué consiste el trabajo real, finalmente se desconoce o cuestiona la legitimidad de la jerarquía.

La justicia, en sus dimensiones organizacional y procedural, se refiere a la actividad, la cantidad y el tipo de trabajo que deben asignarse a todos de manera equitativa según su formación y experiencia profesional.

Dentro de las empresas u organizaciones puede tener lugar la violencia verbal y/o física, por parte de la jerarquía, de los compañeros de trabajo y de personal externo a la misma. Cuando la misma se concreta genera sufrimiento y puede dar lugar a daños físicos generando un trauma que a su vez provoca daños psíquicos y mentales.

La relación del trabajador con el exterior de la empresa es importante, pues puede existir una falta de reconocimiento del trabajo, debido a que el servicio está degradado y no puede dar respuesta adecuada en tiempo y forma a las demandas de usuarios o beneficiarios, por falta o

inadecuación de los medios de trabajo que da lugar a deficiencias del servicio, como sucede en el caso de los *call centers*.

Por otra parte puede generarse dentro de la organización un hostigamiento o acoso moral por envidia, celos, incompatibilidad de caracteres o desconfianza por parte de la jerarquía o de un grupo de colegas de trabajo.

El acoso sexual en sus diversas graduaciones, del que con más frecuencia son víctimas las mujeres, puede ser originado por la jerarquía, los compañeros de trabajo o provenir desde el exterior de la empresa u organización y generan un daño traumático psíquico y mental que vulnera la autoestima, perturba la carrera profesional y la vida familiar.

La falta de apoyo técnico y social puede acontecer por la existencia de conflictos interpersonales y es un signo de injusticia organizacional, porque dicho apoyo es necesario para ejecutar la tarea y que se obtenga una recompensa. La cooperación entre los trabajadores ayuda a hacer frente a la adversidad, da apoyo emocional, fortalece el colectivo de trabajo y es útil para evitar el aislamiento.

- e) Los *conflictos éticos y/o de valores*: se pueden generar cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la profesión, porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, recibe insumos de mala calidad, o falla la logística. El conflicto se manifiesta también cuando el trabajador sufre éticamente porque tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo o cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo inútil o que es considerado como tal por los compañeros, siendo entonces desprestigiado por el colectivo de trabajo. El conflicto surge cuando se tiene la vivencia o el sentimiento de que no se es reconocido moralmente por la organización.

Un conflicto ético se produce por ejemplo, cuando en un comercio, para hacer ventas en una cantidad que tiene implicancias para su remuneración, forma parte del trabajo hacer ventas compulsivas y actuar contra los intereses del cliente, la obligación de no mencionar o esconderle información, ser ambiguo o mentir sobre los problemas de calidad y de funcionamiento del producto. Otro ejemplo es el de los operadores de los *call centers* que mienten o esconden información a los clientes y usuarios porque son la cara visible de la empresa y asumen que la deben proteger. También hay un conflicto ético cuando la jerarquía

esconde información o miente a los subordinados en cuanto a la seguridad en el empleo, cosa que es frecuente cuando las empresas públicas han sido o van a ser privatizadas y hay amenazas de ajustes y reducción de efectivos.

Cuando los trabajadores, por la naturaleza del trabajo, deben traicionar o dejar de lado sus principios éticos y sus valores se genera un malestar, se pierde la autoestima, se genera un sentimiento de culpa, se producen descompensaciones psíquicas.

En ciertas oportunidades los trabajadores sufren porque son víctimas o testigos mudos de actos de violencia o acoso, injusticias, corrupción, etc., sin tener la posibilidad o el coraje de oponerse, lo cual vulnera su autoestima y le da vergüenza de sí mismo.

- f) *La seguridad y estabilidad en la situación de trabajo y en el empleo:* es una situación que puede ocurrir cuando se es víctima del desempleo, este es inminente o constituye una amenaza; cuando el trabajo y el empleo se precarizan y el salario es insuficiente o se corre el riesgo de una retrogradación en las categorías del convenio o del estatuto que puede dejar personal sin tareas luego de fusiones y concentraciones provocadas por procesos de reestructuración económica o reformas administrativas. Esta situación es dramática, porque a término provoca trastornos del humor, ansiedad, sentimiento de culpa, conflictos interpersonales, predispone para las adicciones como mecanismo compensador.

Para reducir esta incertidumbre que genera temor, angustia y ansiedad, los trabajadores deben tener un empleo seguro y con garantías de estabilidad y contar con un margen de previsibilidad sobre su futuro profesional y el de la empresa u organización.

Se puede afirmar nuevamente que un asalariado que tiene asegurada la estabilidad en el empleo, cuya tarea se ejecuta con buenas condiciones y medio ambiente de trabajo y se controlan los riesgos psicosociales en el trabajo, que recibe una recompensa consistente en una remuneración justa junto con un reconocimiento moral por el valor de su trabajo y tiene perspectivas positivas de hacer carrera, ese trabajador tiene más posibilidades de encontrar placer en el trabajo, asistirá asiduamente a su lugar de trabajo, asumirá la necesidad de hacer un trabajo de calidad, y será más productivo que un asalariado en situación inestable, sin perspectivas de desarrollo profesional, que vive situaciones de injusticia en su empresa y cuyo trabajo le provoca daños, dolores y sufrimientos.

# Enfermedades y trastornos de salud provocados por CyMAT y RPST

Se han comprobado con estudios científicos epidemiológicos una serie de enfermedades y trastornos de salud provocada por las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos del medio ambiente de trabajo no controlados ni eliminados y las deficientes condiciones de trabajo están en el origen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que impactan primeramente sobre el cuerpo, son las que han sido parcialmente reconocidas por la legislación del trabajo para dar lugar a la atención médica y a una indemnización. La cantidad, frecuencia y gravedad ha sido creciendo en los últimos años.

Con respecto a los impactos de los riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud psíquica y mental, las conclusiones a las cuales llegaron los estudios epidemiológicos muestran que con frecuencia esos trabajadores están predispuestos a ser víctimas o contraer diversas enfermedades cuando (Kristensen, 1996):

- se trabaja sometido a una alta presión (estrés) provocada por exigentes demandas psicológicas, pero para ejecutar la actividad se dispone de un escaso margen de autonomía y de control sobre su proceso de trabajo;
- si el trabajo es muy intenso, supera las capacidades de resistencia y adaptación y en contrapartida no se obtiene una recompensa y un reconocimiento justos;
- si no se cuenta con el apoyo social (de los compañeros) y el apoyo técnico (de los superiores o supervisores) para llevar a cabo la actividad, compensando con su creatividad las insuficiencias de trabajo prescripto.

El listado, no exhaustivo, que se recogió en nuestro libro,<sup>2</sup> da una idea de la diversidad y magnitud de los problemas resultantes: infarto del miocardio, estimulado por la hipertensión arterial resultante del estrés, enfermedades cerebro-vasculares que pueden conducir a un ACV como resultado de un trabajo sometido a una alta presión o tensión, artritis reumatoide, trastornos respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma), trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), problemas dermatológicas (soriasis, neurodermitis) y endocrinológicos, trastornos músculo-esqueléticos (TMS), depresiones,

perturbaciones psiquiátricas y psicóticas y otros trastornos de la salud mental, conductas sociales y relacionadas con la salud (alcoholismo, drogadicción), trastornos de ansiedad generalizada y perturbaciones del humor.

Todas ellas dañan la salud, provocan ausentismo laboral y perturban el funcionamiento de las empresas y organizaciones.

## Actitudes y comportamientos dentro del colectivo de trabajo derivados de los factores de riesgo y que tienen repercusiones sobre la salud

Debido principalmente a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, se generan diversas actitudes y comportamientos que tienen impacto sobre la salud psíquica y mental. Los más frecuentes son:

- Hostigamiento, *mobbing*, acoso moral, entre compañeros o provenientes de la jerarquía o del público, generan sufrimiento, provocan sentimiento de culpa, temor, ansiedad y pérdida de la autoestima.
- Síndrome de *burnout*, que es el agotamiento emocional que resulta cuando los trabajadores tienen dificultades o fracasan en sus tareas de cuidado o de atención a personas en dificultad que necesitan apoyo, contención, y protección social, son pobres e indigentes.
- *Violencia (física o verbal) en el trabajo*, ejercida por compañeros y por otras personas del entorno laboral, genera lesiones, dolores, sufrimiento o provoca miedo y aislamiento.
- *Acoso sexual en el trabajo*, provocado por compañeros y/o por el público o los beneficiarios, genera miedo, sufrimiento, conflictos éticos, retraimiento, obliga a esconder las emociones y genera conflictos familiares.
- *Consumo adictivo de drogas y de alcohol*, que puede ser un mecanismo de compensación por la cantidad de beneficiarios a atender, tener que soportar un trabajo intenso que supera las capacidades del trabajador, o cuando se está sometido a fuertes inclemencias climáticas, en un ambiente hostil y se está obligado a permanecer semanas lejos de la familia, o tener que ejecutar un trabajo de tipo rutinario, desprovisto de interés, sin reconocimiento social y falta de apoyo técnico y social.
- Finamente, *adicción al trabajo (workaholism)*, que no puede explicarse recurriendo simplemente a una mayor propensión a trabajar. Es estimulado

por la intensidad de las tareas asignadas por la jerarquía de la empresa u organización, buscando el involucramiento, con la expectativa de obtener primas por rendimiento o ascensos. Es también el resultado de una estrategia de segmentación del colectivo de trabajo, para señalar al empleado ejemplar. Esta adicción genera una fatiga patológica que predispone para contraer enfermedades y descuidar la vida familiar y las relaciones sociales.

El marco teórico al cual hemos hecho referencia al inicio y los conocimientos desarrollados en los demás capítulos, nos permiten concluir que, para hacer prevención en materia de CyMAT Y RPST, se debe identificar los riesgos predominantes, dar prioridad a la introducción de cambios en la organización y el contenido del proceso de trabajo, adaptar ergonómicamente el trabajo al trabajador antes que recurrir a la simple medicalización, «psicologización» o «psiquiatrización», aunque necesariamente la intervención reparadora de los profesionales de la salud debe tener lugar cuando los RPST hayan dado lugar a daños a las víctimas.

Como hemos observado en los resultados de las encuestas realizadas en distintas investigaciones, las consecuencias sobre la salud provocadas por las CyMAT y los RPST no afectan de la misma manera a todos los trabajadores porque estos tienen diferentes capacidades de adaptación y de resistencia y diversas configuraciones antropométricas. Y por otra parte existen variables que pueden moderar o intensificar los daños.

A nivel colectivo, las principales variables que moderan o intensifican los factores de riesgo mencionados se refieren a la situación macro y socioeconómica, las políticas públicas, el funcionamiento del mercado de trabajo, el grado de adecuación de los insumos, los medios de trabajo y del software al trabajador (ergonomía), el tipo de tecnologías utilizadas y la formación ofrecida a quienes las operan, la situación de la relación salarial (empleo estable o precario) y los modos de gestión de la fuerza de trabajo en cuanto a selección, reclutamiento, inducción, formación, asignación de tareas, evaluación del desempeño, promoción, desvinculaciones y despidos, etc.). Y básicamente los resultados de la negociación colectiva sobre CyMAT y RPST.

Como reflexión final, reiteramos que el trabajo no es patógeno y que es necesario cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo así como la relación salarial, para que las deficientes CyMAT y los RPST no afecten negativamente la salud de los trabajadores. El desafío que se presenta hoy a los

trabajadores con respecto a los RPST y sus consecuencias puede resumirse así, a partir de la investigación realizada a los trabajadores de ANSES de Argentina:

- Hacer visible los RPST porque han sido ocultados, naturalizados, invisibilizados, o negado, a pesar de que impactan sobre la salud física, psíquica y mental.
- Mostrar que los RPST son problemas colectivos y no individuales, que los mismos están asociados con el contenido y la organización del proceso de trabajo y la forma adoptada por la relación salarial, y que no son una fatalidad a pesar de que se hayan naturalizado.
- No buscar una solución a dichos problemas considerándolos de naturaleza psicológica, y recurrir a psicólogos o psiquiatras para iniciar un tratamiento, considerando que se trataría de problemas relacionados con las características individuales de la personalidad personas de carácter débil y que no pudieron resistir). Obviamente que las víctimas deben ser objeto de cuidados y tratamiento pero no residen allí las causas profundas de los RPST.
- Por el contrario, las investigaciones científicas han demostrado que los RPST pueden ser controlados, reducidos o eliminados si se los identifica, se toma conciencia de sus consecuencias y se adoptan medidas de prevención individuales y colectivas. El desafío es que para ello se deben cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo.
- La garantía para que se identifiquen esos problemas es que se asegure la libertad de expresión de la subjetividad y se escuche a los trabajadores que los padecen, para que sus representantes tengan la posibilidad de participar para adoptar identificar los riesgos y adoptar medidas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, a constituir en las empresas y organizaciones.
- La condición necesaria para que eso tenga éxito a nivel de las empresas y organizaciones, es el desarrollo de un sólido programa de información, concientización y de formación a todos los niveles: directivos, coordinadores y supervisores, así como de los trabajadores en general sobre estos temas, sin hacer distinción al sindicato al cual están afiliados.
- Pero para que estas acciones beneficien a todos los trabajadores, se requiere que el Estado formule y adopte una política, elaborada con participación de los actores sociales, para implementar los convenios y recomendaciones de la OIT y, en particular, el Convenio núm. 155, que el Congreso Nacional ya

ha ratificado, pero que todavía no se ha reglamentado para que pueda ser obligatoria su puesta en práctica.

1. Neffa, J. C. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)-CONICET, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: [www.ceil-conicet.gov.ar/2015/11/libro-los-riesgos-psicosociales](http://www.ceil-conicet.gov.ar/2015/11/libro-los-riesgos-psicosociales). Versión impresa en Neffa, J. C. (2016), Universidad Nacional de Moreno, ISBN, 978-987-3700-33-0.

2. Neffa (2015), *op. cit.*

# El concepto de *condiciones de trabajo* y su lento proceso de asimilación en las universidades nacionales argentinas

*Pedro Mariano Sanllorenti*

## La importancia del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales

La firma del Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes las Instituciones Universitarias argentinas y su posterior publicación como Decreto Presidencial 1246/15 significa un enorme avance en la conquista de derechos para este sector de trabajadores. Pocas veces en la vida de un sindicato, y menos en la de una Federación de ellos se puede mostrar un avance de la envergadura de alcanzar la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo que abarque a todos los trabajadores del sector, describiendo su trabajo y garantizándoles una importante y común base de derechos. Todos los sindicatos, aun los más grandes que existen en nuestro país, exhiben sus convenios como conquistas y avances para el conjunto de trabajadores que representan. El hecho de que nuestra legislación haya previsto que la firma de un convenio colectivo generado entre trabajadores y representantes de los empleadores del sector, siempre que se realice de acuerdo a los protocolos vigentes, tenga el valor de una ley que se genera por fuera del Congreso de la Nación, le pone un valor extra. Valor que adquiere trascendencia, cuando a esta peculiar manera de legislar, se le adiciona el concepto de la denominada ultractividad, que implica su vigencia hasta que una norma similar la reemplace. Tanta importancia tienen los Convenios Colectivos, que cada vez que en nuestra historia se quisieron implementar las políticas más liberalizadoras durante los gobiernos dictatoriales, además de la persecución, encarcelamiento y desaparición forzada de los cuerpos de delegados de los sindicatos, se

suspendieron los Convenios Colectivos, así como fueron restituidos en los gobiernos democráticos.

Pero analicemos con más detalle lo que implica este convenio para los docentes universitarios argentinos:

1. Se fija un piso de derechos común para todos los docentes, este aspecto adquiere especial relevancia cuando se tiene en cuenta que nuestro trabajo se realiza en el marco de instituciones encuadradas en la denominada autonomía universitaria y que han generado múltiples formas de relación laboral, horas y formas de trabajo y formatos de contratación. Algunas de estas solo se explican por usos y costumbres, no solo de una Universidad en particular sino de cada Facultad, Departamento o Instituto.
2. Por lo dicho en el párrafo anterior se fortalece la idea de Sistema Universitario. En el marco de la autonomía, pocas normas establecen un patrón común, siendo la Ley de Educación Superior y los reglamentos que derivan de esta, los protocolos del Consejo Interuniversitario Nacional y los Convenios Colectivos del personal no docente y docente, los que dan un fuerte marco para el desarrollo de las actividades que supone una institución universitaria. El resto de las acciones comunes también deriva de los usos y costumbres, de la copia de Estatutos cuando se crean nuevas universidades, de la impronta reformista y de los subconjuntos de sistemas electorales para las autoridades y órganos de gobierno.
3. Se le encuentra un punto de solución al grave y antiguo problema de los docentes interinos. La estabilidad de los docentes interinos establecida en las disposiciones transitorias del Convenio Colectivo impacta sobre más del 60 % de la población de docentes, designados precariamente año tras año, en violación flagrante de los que establecen los estatutos de nuestras universidades y de la propia Ley de Educación Superior.
4. El impacto del piso común de derechos no es el mismo en distintas instituciones. En el caso de las Universidades Nuevas se garantizan derechos elementales tales como el de tener licencia anual, por maternidad y enfermedad, designaciones, cargas horarias y remuneraciones acordes a su tarea, ya que ninguno de estos derechos se establece al crearlas, y a veces pasa mucho tiempo hasta que se dictan las normas internas que los regulan.

5. Tanto para las nuevas universidades como para las antiguas, se garantiza el derecho a la carrera docente con su régimen de ingreso, permanencia y estabilidad vinculada a procesos de evaluación, ascensos y promociones. A la vez se establecen las bases para la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, la jerarquización de la labor docente, y se establecen derechos básicos para sus organizaciones sindicales y sus integrantes. (la idea de carrera docente es analizada en detalle más abajo).
6. Se establecen las bases para garantizar el futuro del salario, dotándolo de un nomenclador universitario y preuniversitario, con sus respectivas estructuras, funciones, valores futuros de adicionales, y un programa de jerarquización que, de cumplirse de acuerdo a las expectativas, permitirá que en los próximos años alcancemos los salarios docentes universitarios con el mayor poder adquisitivo desde la recuperación de la democracia.

## Por qué es tan importante el tema de los docentes interinos

Estamos hablando de una importante cantidad de docentes; en algunas universidades, incluso, los interinos representan a la mayoría de la planta docente. Sin embargo, son los excluidos del sistema: sus designaciones son precarias y la continuación de sus tareas dependen de una decisión que debe tomarse periódicamente, generalmente de manera anual, volviéndolos muy dependientes del poder de turno. Las condiciones de trabajo generadas ante tal situación de precariedad, constituyen claros determinantes que pueden afectar la salud psicofísica de estos trabajadores.

Es importante destacar que los docentes interinos son víctimas de un doble incumplimiento por parte de las autoridades universitarias. La primera falta tiene que ver con que todos los estatutos de las universidades establecen que, en el plazo de uno o dos años, desde la designación de los docentes interinos, deben realizarse los concursos para la selección de ese cargo. Por otro lado, la Ley de Educación Superior también prevé un plazo de dos años para la realización de los concursos. En cambio, son muchos los docentes que llevan cinco, diez y hasta veinte años con designaciones interinas en un mismo cargo. Incluso, hay docentes que se jubilan en esa condición.

Por si fuera poco, los estatutos establecen que la designación interina es una excepción a la regla, a pesar de que en la actualidad esta discrecionalidad se

vuelve la regla en muchas universidades. Dentro de los motivos que explican esta discrecionalidad, resalta el hecho de que la inclusión de los interinos en el cuerpo docente cambiaría el equilibrio de poder al interior de las distintas facultades y universidades.

Por ejemplo, en las universidades donde hoy los docentes interinos no votan, se modificarían los padrones; y en aquellas donde ya votan, en las categorías de profesores se generarían nuevos competidores para los cargos electivos. Estos motivos lejos están de las razones esgrimidas para no haber realizado en tiempo y forma los concursos correspondientes, pero desde CONADU creemos que esta es la razón fundamental por la cual las autoridades incumplen con sus propios estatutos y el motivo para que no aceptaran incluir en el Convenio Colectivo nuestra propuesta de ingreso directo a la carrera docente para los interinos con más de dos años de antigüedad. Un estudiante que alcance la condición de regular aproximadamente a los seis meses de ingresar a la universidad tiene más derecho de participación política en la Universidad, que el docente interino con veinte años en la institución que le da clase. La posibilidad de que todos los integrantes de la comunidad universitaria puedan participar de la vida política interna de la universidad, está además establecida por la Ley de Educación Superior, sin embargo, estas prácticas hoy excluyen a la mayoría.

Esto no quita importancia a la solución que se encontró a la redacción final del artículo 73 del Convenio Colectivo. Allí se fija la estabilidad en el cargo de los docentes interinos y la no modificación de su situación de revista con dos modalidades diferentes de acuerdo a su antigüedad en un cargo concursable. Para los que tienen cinco o más años en el cargo, será la paritaria particular la que establezca la modalidad de ingreso a la carrera docente, mientras esto no ocurra o no haya acuerdo con las autoridades, no se le puede modificar su situación ni llamar a concurso el cargo. Para los que tienen entre dos y cinco años de antigüedad se les garantiza la continuidad hasta que el cargo sea cubierto por concurso. La problemática de los interinos es un punto central de la necesaria democratización que requieren las universidades nacionales y de la pelea por alcanzar condiciones de trabajo que alejen la posibilidad de los riesgos psicofísicos.

## La pelea por la estabilidad en los cargos y la Carrera Docente del Convenio Colectivo de Trabajo

Esta instancia es la culminación de un largo proceso de acumulación que se inicia con la creación de la Federación Nacional de Docentes Universitarios, CONADU en 1984 en pleno comienzo del actual período de vigencia de la democracia en nuestro país, y luego de sucesivas interrupciones producidas por golpes cívico-militares-eclesiásticos en los que los derechos laborales fueron reemplazados por la persecución de los trabajadores y sus organizaciones.

Desde su fundación la CONADU y sus sindicatos de base, que representan a cada Universidad Nacional pública, estableció las bases para la mejora en las condiciones de trabajo de los docentes universitarios. La temática inicial estaba vinculada a las condiciones de contratación y específicamente a las formas de ingreso y permanencia en los cargos a través de una formulación que, por el momento en que fue realizada resultaba absolutamente novedosa y ponía en jaque las estructuras: la carrera docente. El mecanismo propuesto era sencillo: un concurso público y abierto para el ingreso al cargo y evaluaciones periódicas para permanecer en el mismo. La estabilidad en los nombramientos, dependería así de que los trabajadores realicen su tarea con el consecuente y deseable impacto que sin duda alcanza su planificación de vida y hasta su estado de salud, a la vez que coincide con los deseables estándares de actualización y perfeccionamiento institucionales. Sin embargo, en esos años se produjo la reinterpretación de la idea de «periodicidad de la cátedra» surgida en la Reforma Universitaria de 1918, promovándose e incorporándose a numerosos Estatutos de Universidades, la idea de que todos los nombramientos que se produjeran luego de un concurso docente debían, inexorablemente, ser por un período de tiempo al cabo del cual debía cesar la condición de docente regular y producirse un nuevo concurso público del que surgiera el nuevo ocupante del cargo. Esta interpretación surgió nada menos que de la actualización que el Estatuto de la Universidad de Buenos Aires sufriera en 1958 adoptando el Decreto Ley 6403m de diciembre 1955, de la Revolución Libertadora (también conocida como «fusiladora») que destituyó al gobierno peronista (Decreto Ley 6403 de diciembre 1955, *art. 26. – Las cátedras serán ejercidas por periodos limitados y los plazos y condiciones serán reglamentados por cada universidad*). Buena parte de las fuerzas políticas preponderantes en el ámbito universitario en 1983 adoptaron esta idea como una verdad dogmática, dejando de lado el sistema de dos concursos, uno para ingresar y otro para ratificar y alcanzar la estabilidad, que fue el sistema utilizado en Argentina desde la Reforma Universitaria de 1918 hasta 1955. Así, el esquema incorporado en las leyes universitarias de 1947 y 1951, quedó suprimido y cambiado a un sistema de expulsión periódica de

docentes mediante un decreto *de facto*, y luego consolidado por su inclusión al estatuto de la Universidad de Buenos Aires, la más grande e influyente del país, y luego esa idea pasó a ser incorporada por los estatutos de muchas otras universidades, con especial desarrollo en 1983.

La idea de la periodicidad, al momento de la pelea de los reformistas tenía que ver con la cuestión de sacarse de encima el poder del clero en la Universidad de Córdoba y a los docentes que daban clase de una manera que los estudiantes no podían aceptar, que estaban realmente anclados en sus puestos y generando un sistema de opresión, dentro de la universidad, y contra el cual peleaban. Ellos impulsaban principalmente la necesidad de generar un esquema de concursos para el ingreso a los cargos y que, al tiempo, ese concurso debiera revalidarse por algún mecanismo. Ahora bien, los reformistas plantearon eso, en Córdoba en 1918 donde hubo un movimiento que podría decirse revolucionario y que logró trascender ampliamente las fronteras del país. Pero veamos cuál fue el modelo que se adoptó en las Universidades a partir de la Reforma del 18. En realidad, la responsabilidad patronal, en ese entonces, cabía completamente al Estado, es decir tanto la designación de los docentes como su continuidad y su paga eran determinados por el Poder Ejecutivo Nacional. Y esto fue así incluso en las leyes Universitarias dictadas durante el primer peronismo en 1947 y 1951. El Ministerio de Educación recibía de las universidades, ternas con los nombres de los docentes que habían concursado, y designaba a alguno de ellos.

El mecanismo implicaba el llamado a concurso por parte de la Universidad, y luego de realizado, la universidad elevaba al Ministerio de Educación los nombres de los posibles ocupantes del cargo, hasta tres, y el Ministerio de Educación decidía cuál era el docente de esas ternas que ocuparía el cargo y lo designaba. Al cabo de un tiempo, se volvía a realizar un nuevo concurso, pero si el docente era nuevamente designado esta vez era de manera definitiva, no debiendo volver a concursar el cargo. Este esquema con dos concursos para alcanzar el nombramiento definitivo es hijo de la Reforma de 1918 y quedó reflejado en las leyes universitarias de 1947 y 1951.

En 1955, la Revolución Libertadora emite un decreto que dice que a partir de ese momento cesaban todas las designaciones de los docentes y que estos debían concursar. Y que los nombrados a partir de entonces volverían a cesar en sus designaciones nuevamente repitiendo de manera inexorable y necesaria los concursos para continuar en su función, eliminando la posibilidad de adquirir estabilidad en los cargos. Esa idea de periodicidad de la cátedra absoluta, establecida por la Revolución Libertadora, se incorpora al Estatuto de la

Universidad de Buenos Aires en 1958 y posteriormente al de otras universidades. Cuando las agrupaciones Reformistas o neoreformistas hacen la reinterpretación de la Reforma en 1983 adoptan dogmáticamente esta idea y logran incorporarla en varios Estatutos universitarios que se encontraban en proceso de reformulación, hasta la firma del Convenio Colectivo de Trabajo, que rescató la idea de los reformistas, como un sistema de ingreso sumado a un mecanismo de evaluación que permita garantizar la estabilidad para quien realiza su tarea y actualiza, es decir la carrera docente. Y, justamente, es con la carrera docente que podemos hacer la mejor reivindicación de la Reforma de 1918, una carrera docente que hemos construido en este convenio colectivo y es el resultado de una pelea que venimos dando por treinta años. Y que, si bien sigue siendo resistida en algunas universidades, resultará cuestión de tiempo la realización de las evaluaciones periódicas, en la que también los estudiantes pueden llegar a participar, para su consolidación definitiva.

Obviamente, las condiciones de trabajo, que se generan son muy distintas en un esquema de carrera docente que en un sistema en el cual uno sabe que concursa, y, después de un tiempo, va a ser despedido por la institución, y tiene que volver a demostrar por medio de un concurso público que puede reingresar a su condición de trabajador de la institución. No existe otro esquema laboral similar en nuestro país y, probablemente en muchos. Se pueden establecer condiciones con mayor o menor discrecionalidad sobre las condiciones de trabajadores, y la estabilidad de sus empleos, pero en el caso del empleo privado tienen la Ley de Contrato de Trabajo con su respectivo régimen indemnizatorio, al igual que se establece la necesidad de sostener el puesto de trabajo y evitar reemplazos, etc. Y en el Estado, se promueve la estabilidad en el empleo de sus trabajadores, que en Argentina está garantizada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Esto explica también por qué la idea de carrera docente tardó treinta años en ser adoptada por todo el sistema Universitario al ser incorporada en el Convenio Colectivo de trabajo como un derecho para todos los docentes y por qué la Universidad de Buenos Aires permanece aún hoy liderando su resistencia. La carrera docente como uno de los pilares que define las condiciones de Trabajo de los docentes universitarios de Argentina, fue lentamente ganando terreno en el sistema universitario a medida que los sindicatos docentes dieron el debate y las peleas necesarias para su incorporación llegándose, al momento de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo, a veinticinco Instituciones Universitarias con ese sistema en funcionamiento.

Uno de los elementos centrales por los que la idea de carrera docente fue ganando terreno fue la incorporación de la idea de evaluaciones periódicas en su formulación. De esta manera se incorporó la ampliamente reconocida tradición reformista de la periodicidad de la cátedra, pero no como un sistema de expulsión periódica en el que resulta imposible que el trabajador docente alcance la estabilidad, sino como un mecanismo que permite conocer el grado de actualización y funcionamiento de su actividad, e incluso promover mejoras, dejando supeditada su estabilidad al cumplimiento de su tarea. En este aspecto es tan importante el Convenio Colectivo de Trabajo, porque implica la obligatoriedad de aplicación del sistema básico de carrera docente, en las cincuenta y cinco Universidades Nacionales, en los Institutos Universitarios y en aquellas instituciones que pudieran crearse en un futuro, garantizando una deseable modificación de las condiciones de trabajo en todo el Sistema Universitario.

## Desde la OIT y sus recomendaciones hasta el Convenio Colectivo de Trabajo

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de los docentes universitarios de Argentina, no se podría haber concebido si la Organización Internacional del Trabajo no hubiera reconocido la necesidad de que los empleados del Estado también debían ser considerados trabajadores. Tampoco podría haberse incluido el capítulo específico sobre Condiciones y ambiente de Trabajo del CCT, si no se hubieran desarrollado el propio concepto de *condiciones y ambiente de trabajo* tanto en ámbitos académicos como sindicales. Ambas formulaciones se producen en la década de los ochenta y su impacto en las legislaciones y en la vida de los trabajadores y el reconocimiento de sus derechos incluyendo la posibilidad de mejorar sus condiciones y ambiente de trabajo se producen a partir de la década siguiente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) jugó a lo largo de la historia reciente un papel muy importante en el reconocimiento de la necesidad de que los trabajadores del sector público alcanzaran sus Convenios Colectivos de Trabajo. Pero ese papel de la OIT se llevó a cabo a lo largo de décadas y llevó más de cincuenta años para que la posición de este organismo internacional considerara trabajadores a los trabajadores del Estado. Durante muchos años los trabajadores del Estado, incluyendo a los docentes, fueron considerados

«servidores públicos» o «agentes del estado». Así los Convenios 87 y 98 de la OIT, de las décadas de los cuarenta y cincuenta, fomentan la negociación colectiva, pero sin dejar clara y expresamente establecido que estas alternativas comprenden a los agentes o trabajadores del Estado. Son recién los Convenios 151 de 1978 y el 154 de 1981, que fijan las bases para que todos los trabajadores del Estado, excepto las fuerzas armadas y de seguridad, debe garantizarse mecanismos de participación en la discusión de sus condiciones de trabajo y salariales. En el caso del Convenio 154 de 1981, se fomenta la negociación colectiva incluyendo a los empleados públicos.

Pero, como siempre, aparece un desfase importante entre el reconocimiento del derecho y el ejercicio de este. El Convenio 151 y el 154 aparecen en plena Dictadura Militar, que en Argentina culminó en 1983. Y una vez recuperada la democracia existieron algunos avances en el reconocimiento de partes y fue recién en 1991, que se sanciona la Ley 23.929 que reglamenta las negociaciones colectivas de los docentes y un año más tarde la Ley 24.185 que reglamenta la negociación colectiva de la administración pública. En el caso de los docentes universitarios ambas leyes son reglamentadas a través del Decreto 1007/95 a partir del cual se reglamenta la paritaria del personal de las universidades nacionales tanto para docentes como el personal no docente universitario. Así, se establecen las bases para la discusión de pares o paritaria, tanto en el ámbito nacional o sistema universitario, como a nivel de cada Universidad. Y resulta entonces posible comenzar a discutir el Convenio Colectivo de Trabajo que CONADU promovió desde 1994, un año después de obtener su Personería Gremial, requisito indispensable de la legislación laboral argentina.

En realidad, nuestra Federación en el año 1993 lo que hace es declarar que sería importante o deseable tener un convenio colectivo, y acto seguido elabora un listado de temas como si fueran los títulos de los capítulos. Y en el año 1994 se crea una nueva comisión, cuya misión es la escritura del primer borrador del convenio. Y a fines de 1995, un congreso de CONADU aprueba el primer borrador del convenio colectivo de trabajo. La idea de condiciones y ambiente de trabajo, que se incluyó en ese borrador, es muy distinta de la que tenemos hoy y tenía más que ver con los sistemas de seguridad e higiene, que prevenían, y que prevén hasta el día de hoy, las leyes vigentes. Es decir que, si bien desde la concepción del trabajo sindical estaba presente la mirada de los trabajadores, aún no se había difundido y expandido la concepción de condiciones y ambiente de trabajo, ni la centralidad del proceso de trabajo, y mucho menos la idea de los aspectos y riesgos psicosociales. La concepción institucional de la Federación

sindical tenía más lazos con la intención de que al menos se apliquen los preceptos de la seguridad e higiene porque estábamos lejos incluso de esas ideas, y más lejos aún de tener en cuenta al factor humano. No obstante, para todos significaba mejorar las condiciones de trabajo si la institución universitaria hacía lo que la ley le fijaba y no estaba cumpliendo.

Esa visión se fue modificando con el tiempo. En 1998 una comisión paritaria que redactó un acuerdo que quedó registrado en el Decreto Presidencial 1470/98. Ese texto es un pequeño convenio colectivo de trabajo, que establece las categorías docentes, las horas de trabajo, el régimen de incompatibilidades y el derecho a la formación y actualización gratuitos. El Decreto Presidencial 1470/98 y su Anexo contienen cinco artículos que fueron incorporados al texto definitivo del CCT y el único aumento salarial acordado en la década de los noventa, correspondiente a solo el 7 % de la masa salarial.

Ahora bien, pudimos tener ese acuerdo en el ámbito paritario por propia decisión de los sindicatos ya que en la Argentina de esos años se produjeron transformaciones que impactaron en todo el mundo laboral, en la docencia y por supuesto también en el sistema universitario. Entre 1994 y 1995, mientras nosotros avanzábamos en la discusión interna sobre el convenio colectivo de trabajo, la legislación argentina empieza a transformar la relación del empleo del trabajo docente universitario. Concretamente, la Ley de Presupuesto del año 1994, en su artículo 19, transfiere a las universidades nacionales la responsabilidad patronal. A partir de ese momento, ya no es el Estado, ni el Poder Ejecutivo Nacional, el que fija los salarios porque transfiere la responsabilidad patronal a cada universidad. De esta manera se intenta establecer un sistema de negociación disperso en el que en cada casa de estudios y en función de la correlación de fuerzas del sindicato local y las autoridades, se fijan los salarios y las condiciones de trabajo. Mediante la Ley Federal de Educación de Argentina, en 1993 se habían transferido a las provincias las responsabilidades patronales del resto de los niveles educativos, por lo que lo ocurrido con las Universidades Nacionales era una continuidad en la idea de quitar al Estado Nacional los problemas salariales. En 1995 se consolida la transferencia de la responsabilidad patronal mediante otras dos normas: la Ley de Educación Superior, que vuelve a repetir la idea que tiene que hay una responsabilidad de las universidades de fijar hasta el salario de su personal, y el Decreto Presidencial 1.007/95, que es el que reglamenta la negociación colectiva en las universidades nacionales.

La firma del acuerdo que refleja el Decreto 1470/98, constituye una victoria de los trabajadores y su representación sindical porque fija un acuerdo universal que se opone a la idea de la dispersión de las negociaciones. Como decía más arriba, en 1993 se habían transferido a las provincias todos los servicios educativos con la clara intención de dispersar la lucha sindical. Y en idéntico sentido la intención que perseguía la transferencia de la responsabilidad patronal al sistema universitario era que hubiera un sistema de fijación de sueldos, y condiciones de trabajo, universidad por universidad, que el que tuviera que pactar y discutir esta cuestión fuera cada sector docente con las autoridades de su universidad. A lo largo de la historia, fue la decisión colectiva de las representaciones sindicales la que impidió que eso fuera de esa manera. Nosotros decidimos que había que negociar colectivamente a nivel nacional los salarios de manera centralizada, y no dimos la discusión universidad por universidad porque fue una decisión nuestra. A pesar de que hubo varios intentos, como ocurrió en la década de los noventa, que se crearon algunas universidades que tuvieron sus propios esquemas salariales, como las de General Sarmiento, San Martín y Quilmes, con salarios más ligados a los antecedentes del docente y su curriculum vitae, que a la función y al cargo que desempeñaban, estableciendo por primera vez escalas salariales diversas a las nacionales. También se apeló a este esquema de dispersión cuando al intentar recuperar el poder adquisitivo de los salarios perdidos en la década de los noventa y hasta la crisis de 2001, se produjeron acuerdos individuales universidad por universidad en 2002 y 2003 dejando cicatrices en los recibos de sueldos, que aún hoy pueden observarse. Los acuerdos salariales que se hicieron universidad por universidad en 2002 y 2003, en algunos casos fueron un porcentaje del sueldo, en otros sumas fijas y hasta tickets canasta, generando un sistema con múltiples variaciones sobre el del salario fijado de manera centralizada y a escala nacional y en el que el resultado dependía de la correlación de fuerzas, de la capacidad instalada de los docentes y del sindicato del sector para ver cómo se peleaba en cada lugar, donde la relación del presupuesto recibido y el porcentaje destinado a salarios daba distintas posibilidades de avanzar sobre ese presupuesto. La dispersión y los resultados obtenidos en cada universidad fueron aleccionadores para todo el sistema y nos sirvió ese año, para demostrar la locura que hubiese sido implementar el sistema que se quiso imponer en el año 94-95 con la transferencia de la responsabilidad patronal de universidad por universidad. A partir de entonces, empezamos con una discusión clara, centralizada, que nos permitió blanquear los sueldos, recuperar el nomenclador, y recuperar todo un esquema de discusión

centralizado que sigue hasta hoy. Y todas las universidades que se crearon en la década de los noventa, y que tenían su propio sistema salarial, a medida que nosotros firmábamos los acuerdos salariales sucesivos desde el 2004 a 2016, unos 16 acuerdos paritarios desde entonces hasta hoy, recibían fondos en función del sistema nacional, y no pudieron seguir teniendo su esquema porque no lo pudieron sostener.

Bien, ¿para qué traer a cuenta aspectos de la discusión salarial? porque tiene que ver con quién es nuestro empleador y tiene que ver con quién fija las condiciones de trabajo y con quién deben discutirlos los docentes universitarios. Y es importante con relación al capítulo del convenio colectivo de condiciones y ambiente de trabajo. La discusión que queremos dar es centralizada, sin embargo, tal como lo prevé el propio convenio colectivo de trabajo en el capítulo específico de condiciones y ambiente de trabajo, hay una comisión nacional que debe organizarse y una comisión de nivel particular en cada institución. En definitiva, repite la misma estructura que prevé el Decreto 1.007/95 para la negociación colectiva en general, una comisión negociadora de nivel general y una comisión negociadora de nivel particular, universidad por universidad. En este caso, se trata de comisiones específicas para condiciones y ambiente de trabajo.

El 1 de julio de 2015, todas las Federaciones Nacionales de Docentes Universitarios, estuvimos presentes en la Casa Rosada, para que la presidenta Cristina Fernández de Kirchner nos entregara copia del Decreto Presidencial 1246/15, mediante el cual se consolidan las experiencias y el producto de la negociación colectiva por más de veinte años. Pero un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a la normativa argentina, tiene valor de ley. Es una manera de legislar por fuera del parlamento, por fuera del Congreso. O sea, si hay un acuerdo entre trabajadores y empleadores, que queda registrado de la manera que corresponde, y en nuestro caso la manera que corresponde de acuerdo a lo prescripto por el Decreto 1007/95, es mediante un Decreto Presidencial. O sea, si se cumple con todo ese procedimiento, que en nuestro caso implicó discutir con la representación de la empleadora que implica que los rectores de todas las universidades unifiquen personería y nombren a sus delegados paritarios, del mismo modo que toda la representación de la Federaciones docentes, y producto de eso, se llega a un acuerdo. Y ese acuerdo, entra al Poder Ejecutivo, vía el Ministerio de Trabajo, sigue un procedimiento en el que emiten opinión desde el Ministerio de Educación, el de Economía y la Jefatura de Gabinete de Ministros,

que en nuestro caso demandó un año y cuatro meses, y recién luego se elabora y publica el Decreto Presidencial.

Obviamente, que el convenio fija un piso de derechos a nivel nacional porque existen otras diferencias a tener en cuenta si uno compara la labor de los docentes e investigadores de distintas universidades, ya que tenemos universidades que se crearon ayer que carecen de numerosos avances en la legislación interna y universidades que tienen muchísimos años, cuatrocientos, o doscientos. En la década de los ochenta teníamos veintisiete, se crearon diez universidades en la década de los noventa, a principios del año 2000, dos, y unas veinte universidades entre 2005 y 2015, en las que las condiciones de trabajo o la cantidad de docentes por alumno, la cantidad de edificios, los sistemas de contratación, son muy diferentes y heterogéneos, y por lo tanto, tener un convenio colectivo de trabajo que fija ese piso de derechos para las universidades existentes, y para las que se pudieran crear, resulta trascendente ya que está pensado para todos los docentes. Si hay un sistema de contratación, tiene que tener en cuenta a este convenio, si va a haber ámbitos de asignación de cargos, y con qué características, también tiene que ver con este convenio. Las normativas de las universidades, a partir de ahora, tienen que tener en cuenta el convenio colectivo de trabajo.

## La legislación argentina de Seguridad e Higiene versus el concepto de Condiciones y Ambiente de trabajo

A mediados de la década de los ochenta, se desarrollan desde ámbitos académicos las principales ideas vinculadas a lo que hoy englobamos como Condiciones y Ambiente de trabajo y Proceso de Trabajo y vinculados con estos dos conceptos, a comienzos del siglo xxi, se incorporaron las ideas vinculadas a los Riesgos Psicosociales. A continuación, se transcriben algunas definiciones de estos conceptos con las que habitualmente hemos trabajado desde el sindicalismo docente universitario, sin dejar de reconocer que distintos autores presentan matices sobre el tema.

- *Condiciones de trabajo*: «son el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la presentación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social» (Vasilachis de Gialdino, 1986).

- *Proceso de trabajo*: «El proceso de trabajo, en tanto que articulación del trabajo humano (actividad orientada hacia un fin), de los medios de trabajo (maquinarias y equipos, instalaciones, herramientas, tecnologías utilizadas) y de los objetos de trabajo (materias primas, repuestos y otros insumos)» (Neffa, 1985).
- *Riesgos psicosociales*: «Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo» (Álvarez, 2006).

Ahora bien, la legislación argentina, incluyendo todas las leyes que tenemos vigentes y la mayoría de sus textos reglamentarios que son decretos presidenciales, salvo algunas muy pocas excepciones de los años 2012 a 2014, se fundamentan en la lógica patronal basada en la concepción de Seguridad e Higiene, y por lo tanto son ajenas al ideario de Condiciones y Ambiente de Trabajo, Proceso de Trabajo y Riesgos Psicosociales. Estas leyes y sus reglamentaciones provienen de dictaduras, o de gobiernos neoliberales: de la autodenominada revolución argentina en 1972 la Ley 19.587, o su reglamentación de 1979 con el dictador Videla como presidente *de facto* su reglamentación en el 79, la Ley de Riesgos del Trabajo en la década de los noventa que incluye la creación de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o ART, la Superintendencia de Riesgo de Trabajo y demás, en plena época neoliberal, en la que se suman nuevas reglamentaciones de la Ley del 72 que permitieron regular, a la baja, las condiciones de trabajo de distintos sectores de trabajadores. En toda esta legislación, se plantea siempre un esquema fabril, es decir que, aún en una universidad pública o el empleo estatal se aplican normas pensadas para una o más fábricas.

En las Universidades Nacionales y por aplicación de estas leyes se generaron las Direcciones o Áreas de Seguridad e Higiene que la Ley de 1972 prevé tengan los establecimientos fabriles. La lógica de estas áreas o direcciones es: hacer todo lo posible para garantizar la seguridad en los establecimientos porque resulta necesario cubrir al empleador de cualquier riesgo que implique la posibilidad de perder juicios a la Institución Universitaria. La sanción de la Ley de Riesgos del Trabajo en 1995, Ley 24.557, proveyó a las patronales en general y al sistema universitario en particular, de un instrumento para la cobertura de imprevistos: los seguros contratados a las ART. A partir de entonces, buena parte

de las acciones de las áreas de seguridad e higiene fueron seguir las recomendaciones de estas aseguradoras. Estas empresas muy vinculadas con el capital financiero especulativo, perciben una renta no solo por emitir un seguro de riesgo, sino que también están obligadas a realizar informes que, de no ser tenidos en cuenta dando cumplimiento a sus recomendaciones en tiempo y forma, devuelven el riesgo de perder un juicio, a su contratante. Para el caso en el que la institución asegurada cumpla, las ART están bien preparadas e incluso protegidas por el Estado para limitar los costos de los posibles juicios que deban absorber.

El 30 de diciembre de 1996 se firmó un acuerdo paritario nacional entre el CIN y la CONADU, que preveía la promoción de comisiones de «seguridad e higiene» en todas las Universidades Nacionales, pero este acuerdo no contemplaba aún la necesidad de tener en cuenta al trabajador como parte del proceso de trabajo, idea que fue ganando terreno unos años más tarde. Si bien el borrador del texto del Convenio Colectivo de Trabajo fue actualizándose en varias oportunidades, fue recién a partir del Congreso de CONADU de temas de Río Hondo en 2004, que fue analizado en su totalidad, y la idea de Condiciones y Ambiente de Trabajo fue incorporándose en su concepción y en el articulado resultante, que comienza a prever la necesidad de generar condiciones de trabajo dignas para el trabajador. La concepción más moderna que es la que se incluyó en el texto final del borrador y que luego fuera incluida en el texto acordado finalmente y publicado en el Decreto 1245/15, fue redactada entre 2006 y 2007. Y fue el resultado de la realización de un curso de capacitación destinado a dirigentes sindicales de CONADU que culminó con la redacción del borrador del capítulo «Condiciones y Ambiente de Trabajo», luego aprobado en un Congreso de la Federación. A partir de este curso, organizado por el Instituto de Estudios y Capacitación de CONADU-IEC,<sup>3</sup> se terminó de comprender la necesidad de contar con comisiones paritarias que permitan, tanto a nivel nacional como a nivel de cada universidad, que promuevan permanentes mejoras en las Condiciones de Trabajo, así como buenas prácticas laborales, que detecten los trabajos riesgosos, que promuevan la disminución de los riesgos, realicen o recomienden hacer las campañas de concientización, que resuelvan la necesidad de provisión de ropa e insumos de trabajo, que analicen las estadísticas de enfermedades de los trabajadores buscando posibles enfermedades laborales y determinando los factores que puedan producirlas, etc., y subsumiendo dentro de ellas todo lo inherente a la idea de seguridad e higiene. El texto del capítulo viii del CCT es uno de los avances más importantes del texto definitivo de nuestro

Convenio Colectivo y representa además uno de los aportes más significativos para el conjunto de los trabajadores de cualquier rama laboral de nuestro país.

Este texto, al igual que las ideas de incorporar los problemas de accesibilidad edilicia propuestos por el sindicato de la Universidad Tecnológica Nacional, FAGDUT, o la idea de estudiar los problemas derivados del trabajo en las Universidades Nacionales, no resultan ajenos a un hecho traumático ocurrido en las Universidades Nacionales argentinas. El 5 de diciembre de 2005, se produjo en laboratorios de experimentación de la Universidad Nacional de Río IV, una explosión que, además de cuantiosas pérdidas materiales, produjo la muerte de seis trabajadores quienes se desempeñaban como docentes, investigadores y becarios, vinculados a la institución. La conmoción que este hecho produjo, puso en alerta a todo el sistema universitario nacional y en particular a las Direcciones o áreas de Seguridad e Higiene. A partir de entonces se empezaron a multiplicar los encuentros interinstitucionales de Seguridad e Higiene y luego se transformaron adquiriendo el formato de Congresos. El Primer Encuentro organizado denominado de Salud y Seguridad del Trabajo, organizado a instancias del Consejo Interuniversitario Nacional se produjo en 2007 y continuó, con distintos formatos organizándose de manera casi bianual o trianual. En estos encuentros se han presentado ponencias que tienen en cuenta la diversidad con la que el mundo Universitario aborda el complejo mundo del trabajo ya sea desde la academia, como empleadora, y desde los sectores que representan a los trabajadores es decir quienes se vinculan con sus sindicatos. La Federación Nacional de Docentes Universitarios, siempre tuvo un rol protagónico en estos encuentros que, entre otras cosas, nos permitieron difundir las ideas fundamentales contenidas en nuestro proyecto de convenio colectivo y su capítulo de condiciones y ambiente de trabajo. El último de ellos fue precisamente el II Congreso Internacional «Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención», celebrado en Mar del Plata durante 2016 y organizado por la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc), la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU). Se celebró conjuntamente con el II Taller Internacional de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental en Instituciones de la Educación Superior, organizado este por el Consejo Interuniversitario Nacional de Argentina (CIN).

En 2012, y a partir de una iniciativa de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad

Social de la Nación se promueven desde el Estado Nacional algunas políticas activas tendientes a favorecer el estudio y la mejora en las condiciones de trabajo y se intentan algunos cambios en la correlación de fuerzas entre los sectores del capital representados por las ART, las patronales y las representaciones de los trabajadores. De esta época surge la promoción y sanción de un Convenio Específico de cooperación entre el CIN (Consejo de Rectores de Universidades Públicas) y la SRT mediante el cual se implementa «la colaboración y cooperación institucional para diseñar un Plan de mejora continua de las condiciones y medio ambiente de trabajo en las que desarrollan sus actividades los trabajadores de las instituciones universitarias» (Acuerdo Plenario CIN 837/12 y su anexo).

Otro avance muy significativo en la promoción de la mejora en las condiciones y ambiente de trabajo lo representa el programa de capacitación gratuita docente logrado en los acuerdos paritarios a partir de 2007. Este programa, cuyo monto se actualiza anualmente junto con los acuerdos salariales, permite destinar a todas las Universidades Nacionales fondos para que sus docentes puedan tener formación y/o actualización de posgrado de manera gratuita y entre otros objetivos tiene la intención de ser una herramienta que contribuya sensiblemente a contrarrestar el enorme proceso de mercantilización del posgrado en la Educación Superior. A partir de 2008 se incorporó a este programa el rubro de Capacitación Gratuita en Condiciones y Ambiente de Trabajo, lo que implica que los sindicatos locales tienen que acordar con sus Universidades nacionales, qué cursos realizarán para que sus docentes tengan la posibilidad de conocer sus condiciones de trabajo, sus derechos con relación a estas y cómo pueden mejorarlas. En 2015 y 2016, tanto desde CONADU como desde ADUM, agregamos a estos cursos un valor adicional, consistente en la incorporación del requisito de que los docentes-cursantes presenten un trabajo en el que no solo relevan las condiciones de trabajo de los distintos sectores laborales en los que se desempeñan, sino que deben presentar proyectos tendientes a su mejora. Los primeros resultados de estas experiencias fueron presentados en el Congreso de 2016, realizado en Mar del Plata y, sin duda, se convertirán en un insumo esencial para las Comisiones Paritarias de Condiciones y Ambiente de Trabajo previstas en el Convenio Colectivo.

La complejidad actual del sistema universitario con la multiplicidad de personas que transitan o trabajan en el mismo requiere de un fuerte empeño para garantizar condiciones de trabajo apropiadas y tendientes a la mejora. A los trabajadores propios tales como docentes, no docentes y las plantas de gestión,

se suman quienes tienen lugar de trabajo en las Universidades Nacionales, como los investigadores, el personal de apoyo y becarios de distintos entes estatales, más los estudiantes de los distintos niveles, más las personas con las que tratamos que el sistema universitario se relacione pertenecientes a una multiplicidad de organizaciones gubernamentales o no. Y todas estas personas transitan o trabajan en aulas, laboratorios, plantas industriales piloto, jardines maternales, en edificios muy nuevos y apropiados o viejos o muy antiguos algunos de los cuales no fueron concebidos para las actividades que albergan. En estos espacios de las 57 Universidades Nacionales, algunas muy concentradas y otras con una dispersión territorial en una ciudad o en una provincia estamos, entre otros, conviviendo 1.800.000 estudiantes, poco más de 150.000 docentes, unos 65.000 no docentes, más el resto de integrantes de la comunidad, todos viajando de sus casas al lugar de trabajo. También superpuestos con instituciones de doble o múltiple dependencia, es decir que son alcanzados por regulaciones diferentes a las de la propia universidad nacional. En algunos casos, como los institutos que albergan laboratorios del Consejo nacional de Investigación Científica y Técnica (CONICET), tuvieron en los últimos años (también después del accidente de Río IV) una clara política destinada a mejorar su seguridad con protocolos para la construcción o reforma de laboratorios y sus dependencias de servicio como requisito para continuar recibiendo subvenciones. En idéntico sentido la Comisión Nacional de Acreditación de Carreras (CONEAU), que acredita las carreras de las Universidades Nacionales comenzó a desaconsejar carreras si no se cuentan con mínimas condiciones de seguridad en los edificios. Estos dos últimos ejemplos también permiten demostrar que el mundo universitario, más allá de la constitución y funcionamiento de sus comisiones paritarias de condiciones y ambiente de trabajo, ya tiene distintas instituciones que comienzan a modificar su funcionamiento interno, independientemente de la autonomía universitaria.

También, tras el accidente de Río IV, y además de promover la distribución de fondos para la capacitación, en los encuentros de Seguridad e Higiene promovimos junto a las autoridades universitarias la necesidad de que el Estado y en particular la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, generara programas para seguridad edilicia y accesibilidad, las que comienzan a surgir como programas específicos para los cuales las Universidades Nacionales deben presentar sus proyectos de mejora para obtener los fondos correspondientes. Y luego es la CONEAU la que comienza a poner las condiciones tal como se describió más arriba para la acreditación de carreras.

Además, y a partir del fondo nacional de capacitación de condiciones y ambiente de trabajo, acordamos durante dos años dejar una parte al CIN, para que sean las propias autoridades universitarias las que se ocupen de generar un esquema de formación básico para el sistema universitario. Este programa consistió en el dictado de cursos de formación de formadores que permitieran promover y realizar numerosos simulacros de escape, que se hicieron en muchas universidades y que, a su vez, permitieron corregir numerosas falencias detectadas en los operativos.

## Encuentros de salud laboral y médicos que trabajan el tema, la medicina laboral

Dentro del esquema de capacitación se destaca la necesidad de que los propios cuadros sindicales participen de algunos cursos más que necesarios para poder llevar adelante eficazmente y de manera representativa su cometido al frente del sindicato. Además, el propio sindicato, y en nuestro caso una Federación de ellos, requiere de la provisión de material que acompañe este proceso y a la vez se constituya en documentos de consulta permanente. Dentro de los cursos dictados entre 2007 y 2012 por el IEC-CONADU se destacan el de Negociación Colectiva, y el de Condiciones y Ambiente de Trabajo y, a partir de entonces surgen las publicaciones que permiten continuar el círculo virtuoso de la Formación. En definitiva, utilizamos los cursos para la formación y actualización, para la promoción de las ideas centrales que hemos elaborado colectivamente en el seno de la federación, y para generar los materiales con los que continuaremos trabajando.

Otros ámbitos en los que continuamente se trabaja con la problemática de las condiciones y Ambiente de Trabajo y la promoción de la salud en ámbitos laborales, son los generados por distintos niveles de organizaciones sindicales. En estos están desde los organizados por centrales sindicales de tercer grado a los promovidos por grupos o sindicatos específicos de una rama laboral. En el marco del II Congreso Internacional «Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención», en septiembre de 2016, se realizó el 1er Seminario Internacional de Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, convocado por gremios de la CTA y de la CGT, con el auspicio de la OIT y FLACSO. Este encuentro fue organizado por más de 30 sindicatos pertenecientes a distintas centrales sindicales resulta un

ámbito más que importante en el que el mundo del trabajo, sus condicionamientos, los avances obtenidos en cada sector se entrelazan con el mundo académico y de promoción de salud. También en el sistema se destacan dentro del sistema universitario los encuentros de Salud Laboral organizados por los médicos y/o Facultades de Medicina que promueven la salud en los ámbitos laborales. Si bien en esos encuentros se manifiesta de manera reiterada pero no menos importante que, en la formación de un médico en Argentina no hay una materia que tenga que ver con la salud laboral, resulta una clara incumbencia de esa profesión. Los denominados médicos laboralistas que en muchos casos trabajan para las ART y deben dictaminar si un trabajador está apto o no para volver a su trabajo, tiene que mantener una conciencia y una posición ética muy profunda sobre lo que implica su profesión, ya que no son pocos los casos en los que son desbordados por las propias demandas de su contratante. Su compromiso con la salud debe sostenerse pese a las presiones y a la vez debe tener conocimientos de los problemas que derivan de la actividad laboral con la que está enfrentado el trabajador-paciente. Las reuniones de estos especialistas suelen tener el formato de congresos y reúnen a especialistas de distintas Facultades de Medicina de universidades, y al igual que para el conjunto de los trabajadores, pueden realizar importantes aportes en relación con la salud laboral de los docentes universitarios y sus posibles enfermedades profesionales.

Dado que en otros países, comienzan a aparecer trabajos de investigación de ámbitos laborales similares al de los docentes universitarios, como los vinculados al trabajo de investigación científica, donde hay relaciones muy potentes de jefes y dirigidos, con dependencia clara de decisiones para la continuidad laboral, etc., en las que el acoso laboral es más común que en otros ámbitos, y en las que hay incidencia de algunos problemas y enfermedades que en otros ámbitos laborales no los hay, resultará necesario corroborar si estas sospechas de que en nuestro ámbito laboral se generan condiciones y resultados similares. El convenio colectivo de trabajo prevé la necesaria búsqueda de datos sobre las enfermedades en los servicios de salud de las universidades, pero además muchas instituciones, en particular las más antiguas, cuentan con su propia obra social que puede proveer de estadísticas adicionales que nos aporten conocimientos sobre las enfermedades más comunes y también sobre aquellas que por su incidencia se alejan del común de la población.

## Epílogo

Analizar detenidamente el conjunto de avances registrados en el Sistema Universitario argentino, relacionados con la incorporación de la idea de que el trabajador y el conocimiento del proceso de trabajo, con los riesgos psicosociales que conlleva resultan imprescindibles para preservar su salud, nos conduce simultáneamente tanto a gratificarnos por la enorme tarea realizada como a preocuparnos por lo que queda por delante. Sin duda, tenemos grandes avances en los que apoyarnos siendo el Convenio Colectivo de Trabajo y los programas de Capacitación Gratuita de Condiciones y Ambiente de Trabajo dos aportes fundamentales. Sin embargo, y ante la desinformación reinante tanto en quienes tienen la responsabilidad de la gestión como de quienes son los destinatarios de estas políticas, debemos mantener e incluso redoblar esfuerzos. Más aún, pensar en lograr una mejora real en nuestras condiciones de trabajo en momentos en los que en nuestro país se desata una nueva oleada neoliberal que hará que, hasta sostener lo logrado, requiera el más denodado de nuestros esfuerzos, parece una utopía. Una utopía, tal como la que hace poco más de dos décadas se nos presentaba en la idea de contar con un convenio colectivo de trabajo.

3. El curso «Las Condiciones de Trabajo de los Docentes Universitarios», dictado por la Lic. Mariel Martín, Ab. Luciana Censi, el Arq. Andrés Fiandrino y el Dr. Pedro Sanllorenti –que se desempeñaba como director del IEC–CONADU-, fue en parte recopilado en los libros *Las Condiciones de Trabajo de los Docentes de las Universidades Nacionales*, Editorial IEC-CONADU.

# La articulación de la capacitación y participación real de los trabajadores docentes universitarios, con la investigación en condiciones y ambiente de trabajo

*Mariel Cecilia Martin*

## Introducción

La experiencia presentada forma parte de un proceso de trabajo conjunto entre la Universidad Nacional de Mar del Plata, como directora de un grupo de investigación, pero al mismo tiempo como capacitadora y directora del Estudio sobre Condiciones y Ambiente de trabajo de la Asociación de Docentes Universitarios Marplatenses (ADUM) que integra la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU).

En esta oportunidad realizaremos un reporte de la investigación, y el objetivo es compartir la articulación realizada entre la capacitación e investigación en Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT), estas dos caras de la moneda posibilitan la construcción de una Cultura de la Prevención de Riesgos y de la Promoción de la Salud en la Universidad.

La participación real, activa y constante de las/os trabajadores/as docentes, y el rol del sindicato fue y es vertebral pues instaló el tema en la agenda universitaria, logrando homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes e Investigadores de las Universidades de la República Argentina, en 2015.

Nuestro desafío es la articulación entre la investigación y capacitación de las/os docentes, teniendo en cuenta los objetivos que nos hemos planteados desde el inicio de la propuesta, los mismos son habilitar un espacio de diálogo, de escucha, de intercambio crítico, de visualización de las condiciones y ambiente de trabajo, y por consiguiente de los riesgos que están expuestos, y que son derivados de la organización del trabajo realizado. Teniendo en claro el rol

protagónico de las/os docentes e investigadores, como generadores y multiplicadores de cambios en la desnaturalización de los riesgos que impactan la salud física, mental, calidad de vida, en sus vínculos familiares; pero al mismo tiempo en la comunidad educativa, siendo la participación un elemento central en la seguridad y salud en el trabajo.

La propuesta del sindicato es innovadora y progresista, debido que fue la primera experiencia realizada en un gremio de las universidades de nuestro país, de allí que el estudio realizado, a través del actual secretario general el doctor Pedro Mariano Sanllorenti de la Asociación de docentes universitarios de la Universidad Nacional de Mar del Plata Argentina (ADUM) y anteriormente secretario general de la Federación Nacional de docentes universitarios (CONADU), posibilitó cambios y propuestas concretas, que impactaron en el Convenio Colectivo de Trabajo de docentes Universitarios, homologado en el Decreto Presidencial, 1.246 de 2015.

Partimos de la siguiente concepción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT):

[...] las condiciones y medio ambiente de trabajo, están constituidas por lo factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global de trabajo del trabajador prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores...

NEFFA (1987:48)

Es pertinente realizar una aclaración, que esta conceptualización, fue utilizada luego de la vuelta a la Democracia, en nuestro país, por el Equipo e Investigación sobre el Empleo, ERECOTAL del CREDAL, el CEIL y el CONICET. Donde realizaron y realizan, diversos estudios-investigaciones de la temática innovadora.

Los diferentes actores sindicales de las/os docentes universitarios, integrada por las representaciones de seis federaciones gremiales (CONADU, FEDUN, FAGDUT, CONADUh, UDA y CTERA) acordaron modificar la denominación de *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)* por el de *Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT)*, (Martin, 2015), en la redacción del capítulo «Convenio Colectivo», y la adoptaremos a partir de aquí.

El análisis de las Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT) y su mirada es macro, integrador y dinámico; a diferencia de la postura tradicional de higiene y seguridad, que estudia de manera fragmentada los diferentes riesgos (físicos, químicos, biológicos, entre otros), esta mirada observa al trabajador/a como un objeto y no como sujeto, las CyAT tiene en cuenta la construcción de la subjetividad, sus saberes, vivencias, percepciones, que enriquecen y permiten una mirada holística de los/as docentes.

Un eje vertebrador de nuestra propuesta, es la Prevención de Riesgos y la Promoción de la Salud, compartimos la conceptualización de Cobos-Sanchiz:

La salud laboral depende, así, de la relación entre la salud de las personas y las condiciones de trabajo. Para que esta relación sea lo menos perjudicial posible se debe, según la propia OIT, prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo, proteger al trabajador contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud, proporcionar un empleo acorde con las aptitudes fisiológicas y psicológicas del trabajador, adaptar el puesto de trabajo a la persona y formar para desarrollar de manera correcta y segura su trabajo. Todas estas actividades están destinadas a la prevención de los riesgos laborales...

COBOS-SANCHIZ (2013)

## La participación de los/as trabajadores/as

La participación de las y los trabajadores docentes puede ser entendida como el conjunto de medidas, que les permite influir en grado variable en las decisiones que se adoptan tanto en el escenario de las políticas sociolaborales como en el escenario universitario. Esta definición permite advertir, que el tema de la participación es un asunto complejo que presenta múltiples aristas. La democratización de todos los espacios, implica que la ciudadanía se construye en el derecho de participar, a través de sus representantes en el gobierno de un país, y las/os trabajadores tienen el derecho de participar en la determinación de sus condiciones y ambiente de trabajo (CyAT) en los sindicatos.

La ausencia de participación, por alguna razón externa (se lo impide) o porque simplemente el negarse, o indiferencia a participar, imposibilita el disfrutar plenamente de su condición de ciudadanos. En las Universidades de la República Argentina, si los/as trabajadores/as docentes no participan en las reuniones para delegados, afiliados, en las Comisiones de Condiciones y Ambiente de trabajo a Nivel General (CCyATNG), y las Comisiones de Condiciones y Ambiente de Trabajo a Nivel Particular (CCyATNP), consideramos que su condición de trabajadores es invisibilizada.

La participación de las y los trabajadores/as es un medio para conseguir mejoras en diversas cuestiones, en las condiciones y ambiente de trabajo, en los salarios, la jornada laboral, la seguridad y la salud en el trabajo. Estas modificaciones garantizarán la satisfacción de diversas necesidades básicas, permitiendo mejorar su calidad de vida, y por consiguiente tener tiempo libre y de ocio en su esfera privada.

Los mecanismos de participación de acuerdo a su intensidad podrán ser variables (Boix, 2003), distinguen tres mecanismos de participación, que mencionaremos de manera sintética:

- El *intercambio de información*: es el mecanismo de participación menos intenso, pero es indispensable en la toma de decisiones de las partes involucradas.
- La *consulta*: es un mecanismo de participación que permite a las/os trabajadoras/es expresar sus opiniones, sin que ello implique un poder decisorio sobre los temas opinados.
- La *codecisión*: es la forma más intensa de participación, las/os empleadores y las/os representantes de los trabajadoras/es comparten el poder de decisión.

Definitivamente, las formas de participación institucionalizadas son más convenientes para las/os trabajadoras/es docentes, puesto que les permite afirmarse como contraparte del empleador e influir con mayores expectativas de obtener resultados favorables en la adopción de las decisiones. Dicha participación implica una comunicación directa y permanente, en la medida que el espacio de diálogo, escucha y análisis crítico sea real, y no una mera puesta en escena, que no permitiría conocer las percepciones, necesidades de los/as profesores/as de sus condiciones y ambiente de trabajo (CyAT).

Los acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes, es la negociación un ejemplo clave en nuestro caso es el Convenio Colectivo de Trabajo, que significó un largo camino de avances y retrocesos, reflejando la capacidad de negociación de las/os sindicalistas, en el caso de las Universidades de la República Argentina se logró en un proceso de veinte años; que incluyó charlas de sensibilización, cursos de capacitación, discusiones y análisis crítico de diversos borradores.

En esta oportunidad presentamos puntos claves del Convenio Colectivo Trabajo de las/os Docentes Universitarios, que evidencian la democratización y

participación de la docencia universitaria argentina. El capítulo viii desarrolla las Condiciones y Ambiente de Trabajo, y allí observamos que el artículo 55 menciona la creación de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), que estará integrada «[...] por representantes titulares y tres suplentes por parte del empleador y tres representantes titulares y tres suplentes por la parte gremial, uno de ellos debe ser especialista en seguridad e higiene y seguridad...» (97, 98); y con la explicitación de su objetivo en el artículo 56 de «[...] constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene y seguridad y salud en el lugar del trabajo...» (99) y «[...] en el ámbito de las Instituciones Universitarias Nacionales una cultura preventiva...» (100), «[...] para el mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora desarrollar que contemple el colectivo docente...» (100).

Las funciones de la Comisión enumeradas en el artículo 57 son:

- a) Difundir los conceptos de higiene, seguridad y salud laborales relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- b) Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores docentes.
- c) Asesorar en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando medidas práctica, pudiendo ingresar a cualquier Institución Universitaria Nacional en cualquier horario.
- d) Elaborar un registro de los incidentes accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión de trabajo, y las medidas que se adoptaron para prevenirlos a los efectos de difundir dicha información y lograr la prevención de hechos similares.
- e) Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere que deban figurar en las reglamentaciones internas, así como del uso de elementos.
- f) Emitir dictamen, o dando intervención a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, en aquellos casos en que lo considere necesario.
- g) Aconsejar la abstención de la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y pudiendo solicitar la intervención a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, cuando se observen condiciones de riesgos inminentes para la integridad psicofísica de los trabajadores.
- h) Dictaminar, a pedido de cualquier Comisión de Nivel Particular (CCyATNP), acerca de la introducción de nuevas tecnologías o

modificación o cambios en la organización del trabajo o sus modalidades, que puedan comprometerse las condiciones y ambiente de trabajo (100-102).

La participación real de los diferentes actores garantiza un nivel de discusión profundo e inclusivo ya que nadie queda fuera de él, deviene en niveles de compromiso que mejoran la gobernabilidad de cada Universidad, y generan las condiciones necesarias para que el debate sea realmente constructivo, garantizado con la información veraz, su transparencia (Martín, 2016).

La misma se materializa en la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP), expresada en el artículo 58 del convenio, «[...] su principal objetivo es el conocimiento y relevamiento de las condiciones y ambiente de trabajo de cada institución Universitaria Nacional, a efectos de lograr una unificación en la política preventiva...» (104), por consiguiente constituir un ámbito paritario de discusión de los trabajadores docentes de las medidas preventivas que se está implementando en materia de riesgos y salud laboral, así también «[...] aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral...» (105), por consiguiente cada institución desarrollará una cultura preventiva y un mejoramiento continuo de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores. Las funciones replican la de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG).

La normativa desarrollada comparte el espíritu expresado por Morón:

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo pretende desarrollar medidas para mejorar la salud de las personas que trabajan, influyendo en sus conductas y en el entorno. Conlleva proporcionar información adecuada, proporcionar habilidades y crear las condiciones adecuadas, potenciar habilidades y crear condiciones adecuadas en el entorno laboral, que permitan a las personas que trabajan elegir las conductas más saludables y asumir más control de su salud...

MORÓN (2013)

Las etapas de la Articulación de la Capacitación e Investigación en Condiciones y Ambiente de Trabajo de los Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata-Argentina.

## La capacitación

La capacitación de las/os docentes-investigadoras/es, afiliadas/os, y delegadas/os, forma parte del Programa de Capacitación Nacional que otorga fondos, CONADU-ADUM actúan de intermediarios en la distribución de los mismos, con propuestas evaluadas, viables y pertinentes. Dicho curso es presentado en una unidad académica para su aprobación por el Consejo Académico autoridad máxima colegiada. Por ello, el formato son cursos de posgrado, que permiten sumar puntos denominados UVACs y pueden ser acreditados para especializaciones, maestrías, y doctorados, dando una impronta más convocante para las/os docentes e investigadores. A manera de ejemplo, exhibimos en el cuadro 1 la distribución de horas de nuestra propuesta de capacitación.

**Cuadro 1.** Total de horas y UVACs

Clases	Cantidad de horas	UVACs
Teóricas	24 presencial	2
Teórico-prácticas	20 horas virtual	
Prácticas + Producción individual y grupal	20 horas virtual	
Total	64 horas	2 UVACs

## Propuesta presentada del curso «Las Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT) y el Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios de la República Argentina»

### *Objetivos generales*

- Promover la capacitación y formación de las/os docentes en Condiciones y Ambiente de Trabajo, a fin de mejorar y prevenir los riesgos a que están expuestos por la tarea realizada.
- Difundir los alcances de la temática del curso, a todos los actores de la comunidad educativa, a fin de que tenga un efecto multiplicador.
- Disponer herramientas y técnicas de gestión participativa, a fin de generar espacios de encuentro, diálogo, escucha, intercambio y análisis crítico, con docentes de diversas unidades académicas y estilos institucionales.

- Promover la construcción colectiva de una Cultura Preventiva de la Universidad de Mar del Plata, y divulgar la experiencia con otras Universidades Nacionales.
- Elaborar un mapeo de las condiciones y ambiente de trabajo, y redactar propuestas concretas de mejora, que serán proporcionadas al sindicato ADUM para que sean presentadas y trabajadas en las paritarias, de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP).

El curso dispone de horas teóricas presenciales, teóricas prácticas virtuales, y prácticas más producción grupal e individual. Consideramos importante el desarrollo de programas de formación en materia de prevención, y acciones dirigidas a eliminar las fuentes de riesgo para generar condiciones de trabajo adecuadas para la salud y el bienestar del trabajador.

Por lo tanto, nuestro objetivo principal es capacitar a las/os docentes de la Universidad, en la conceptualización de la Prevención de Riesgos y Promoción de la Salud, desde una mirada interdisciplinaria (psicología, ingeniería, arquitectura, abogacía, ergonomía, sociología), sobre Condiciones y Ambiente de Trabajo; de los/as docentes, de los/as alumnos y de toda la comunidad educativa, permitiendo una mirada integral de la realidad a trabajar; y por consiguiente un abordaje superador.

El temario es desarrollado en diferentes unidades con sus objetivos y prácticos correspondientes. En esta oportunidad mencionaremos solo los tópicos generativos:

- trabajo, condiciones y ambiente de trabajo (CyAT) y sus transformaciones;
- ergonomía centrada en la persona biomecánica y protección;
- higiene y seguridad;
- la institución y el impacto de las CyAT en las estrategias de enseñanza y las estrategias de aprendizaje en las Universidades Nacionales;
- riesgos psicosociales;
- sistema de riesgos del trabajo y relación con e Convenio Colectivo de Trabajo;
- participación de los trabajadores;
- rol de los delegados de prevención;
- metodología cuantitativa y cualitativa.

La evaluación es conceptualizada como un proceso, por consiguiente tiene diferentes instancias y técnicas, la individual presencial-virtual, las grupales presencial, los grupos de reflexión, los foros, las dramatizaciones, la confección de afiches, cartelería, la resolución de estudios de caso, mediciones y evaluación ergonómica de las diversas posturas laborales, fotografías y/o videos. Cada participante como trabajo final de aprobación, efectúa la elaboración de una encuesta diseñada por la directora del curso, teniendo en cuenta el número representativo de acuerdo a la cantidad de docentes de su unidad académica, la situación de revista (ayudante, jefe de trabajo práctico, adjunto, asociado y titular) y su dedicación (simple, parcial, exclusivo), posteriormente realizará la carga de los datos en una planilla facilitada por el equipo docente.

Posteriormente, cada participante elaborará su lectura crítica, y en el cierre del curso, cada expositora/o seleccionando diferentes técnicas hace la presentación de su trabajo final, que también debe entregar en formato papel. Las presentaciones finales permiten elaborar un mapeo de las diversas realidades institucionales, y posteriormente se cruzan y articulan con la investigación en profundidad del tema que nos compete.

La Investigación sobre Las Condiciones y Ambiente de Trabajo de los docentes e investigadores, de la Universidad Nacional de Mar del Plata, un espacio a construir interdisciplinariamente.

Se diseñó un proyecto de investigación con un equipo interdisciplinario, (psicología, ingeniería, arquitectura, abogacía, ergonomía, sociología), con el objetivo de elaborar un mapeo de las molestias, que sufre la y el docente, promover modos de intervención de las problemáticas surgidas, explicitar la sobrecarga de tareas en la salud física y psicológica, identificar el contenido de las tareas; la configuración del tiempo de trabajo y elaborar mapas de riesgo correspondientes en cada caso. Permitiendo visualizar la problemática estudiada en la cotidianidad, develar las prácticas naturalizadas e instaladas que afectan a la salud de los/as docentes, mejorarlas y prevenir los riesgos a que están expuestos por la tarea realizada. Teniendo en claro los diferentes estilos institucionales de cada unidad académica, materializadas en las diferentes actividades de los/as docentes de la UNMDP. Sumando los diversos escenarios, (el aula, el laboratorio-oficina-gabinete, trabajo de campo); que se diferencia en las características propias, el/la docente-investigador/a, que está expuesta/o a la presión de una doble exigencia, de investigación, extensión y gestión, el profesional que ejerce su mayor tiempo en una tarea autónoma, y posee cargo

docente de dedicación simple mayormente, o parcial, el docente que es profesor itinerante, en diferentes unidades académicas, institutos terciarios y escuelas.

El universo estudiado está conformado por ocho unidades académicas o facultades, 2 jardines maternas, Colegio Secundario Arturo Illia; que poseen su estilo, su matriz institucional, que deja una impronta desde sus orígenes y conforma una cultura con una lógica subyacente que es atravesada de manera vertical y horizontal en la construcción cotidiana. A fin de sintetizar el trabajo, realizaremos una síntesis de las diferentes fases:

1. Observación directa de diferentes lugares registrando el ambiente físico, social, de la población a estudiar; y observaciones no estructuradas basadas en anotaciones acerca de los hechos a partir de guías semiestructuradas.
2. Entrevistas a informantes clave, incluidos las/os autoridades, a partir de preguntas abiertas que permiten ir construyendo la percepción institucional de cada uno, haciendo una recorrida de su historial laboral, sus experiencias, y el reconocimiento de las fortalezas y debilidades de su lugar de trabajo.
3. Diseño de la encuesta y simulación de esta entre los integrantes del grupo, a fin de realizar ajustes pertinentes. La directora de la investigación diseñó la encuesta compuesta por 21 ítems, la misma permite relevar y configurar el mapeo de la situación socioeconómica, características del puesto del trabajo, y por consiguiente la carga mental, física, psicosocial, condiciones ambientales, enfermedades denominadas profesionales, y las molestias que pueden ser contempladas en un futuro como profesionales. Con la simulación o puesta a prueba, se reformuló y la encuesta quedó con 17 preguntas subdivididas en ítems.
4. Se realizó un curso de capacitación sobre condiciones y ambiente de trabajo (CyAT) para el grupo de encuestadores (recibieron su salario), el objetivo del mismo era instruir sobre el conocimiento a relevar; y también ejercitar y simular entre ellos la confección de la encuesta, recalcando que no podían opinar, ni inducir, solo registrar las repuestas de los encuestados. Si bien al recibir las planillas solicitamos que elaboren un pequeño informe escrito con las apreciaciones y observaciones personales, dato muy interesante y tenido en cuenta en el desarrollo del estudio, sumaba otra mirada o perspectiva.

5. Relevamientos de edificios, toma de mediciones, mapa de riesgo, medio ambiente físico, registros fotográficos.
6. Grupo focal conformado por la reunión de un número pequeño de docentes, que guiados por un coordinador discuten sobre un tema específico, que actúa como disparador conteniendo distintos ejes, a fin que reflexionen sobre sus condiciones de trabajo.
7. Implementación del curso de Capacitación y Posgrado de Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT), que es desarrollado en las páginas 6, 7 y 8 de este capítulo.
8. Carga y cruce de todos los datos de las encuestas, mediciones y registro fotográfico reuniones de intercambio, debate y análisis crítico con los integrantes del equipo de investigación.
9. Redacción del informe, impresión y revisión y ajustes.
10. Presentación del informe impreso de 418 páginas, con gráficas, fotografías, etc., y la exposición en el sindicato en una reunión abierta a toda comunidad universitaria, incluidas las autoridades universitarias.

Es relevante aclarar que la articulación del curso de capacitación, los trabajos finales de los concurrentes, con el trabajo de investigación minucioso, profundo, con un método científico riguroso de cada una de las disciplinas. Permitió no solo elaborar un informe escrito descriptivo de las condiciones y ambiente de trabajo de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, sino un cambio de paradigma y un despertar en el tema, que implicó un compromiso militante cotidiano y multiplicador en los diversos lugares de trabajo, el «volver a mirar» su entorno con un plus de conocimiento en la temática. Las recomendaciones y sugerencias elaboradas son cincuenta (50), con aclaraciones en algunos casos; estas están en el informe final mencionado, y se ubican desde la página 339 a 344. Por una cuestión de exigencia de formato del capítulo, mencionaremos algunas:

- Ejecutar un monitoreo permanente en materia de Riesgos Laborales.
- Incorporar el tema de Gestión de Riesgos en la Currículo de UNMDP, articulada en las diferentes carreras.
- Obligatoriedad en la concurrencia de cursos de Capacitación, por toda la comunidad universitaria, especialmente las autoridades de gestión.
- Presentación periódica del Estado de la Situación en materia de Condiciones-Riesgos del trabajo al Consejo Superior, y publicidad a la

comunidad universitaria.

- Realizar las gestiones pertinentes para que las enfermedades derivadas del trabajo, incorporadas en el mapeo de molestias del informe sean contempladas e incorporadas como enfermedades profesionales de los docentes Universitarios.
- Ampliar los cargos y dedicaciones necesarias con relación al número de alumnos, evitando las comisiones sobredimensionadas para evitar la sobrecarga mental, psicológica, física.
- Habilitar espacios reflexivos y de acompañamiento a partir de las expresiones, de las percepciones de su trabajo, de los trabajadores de la UNMDP, que incorporen técnicas creativas (talleres de teatro, pintura, canto, etc.).
- Que los cursos, talleres, etc., sean tenidos en cuenta con la acreditación en la carrera docente.
- Realizar un seguimiento interdisciplinario de la Salud laboral del trabajador por parte del Servicio de Salud, con carácter multidisciplinario, a fin de realizar un estudio de la prevención de los factores de riesgo del trabajador/a universitario donde se lleven adecuados registros sobre siniestralidad laboral, morbilidad y mortalidad, que permitan la detección temprana de enfermedades y accidentes ocupacionales.
- A fin de evitar la carga mental a la que están expuestos los trabajadores/as, determinar las funciones específicas reales de cada categoría evitando la sobrecarga.
- Regular la cantidad de pausas y duración en la jornada docente, el número de alumnos de acuerdo al espacio disponible; las horas de clase, evitando la concentración de una jornada prolongada, denominada franja horaria de un solo día. Equipar de tecnología (micrófono, aislamiento acústico, etc.).
- Exigir la responsabilidad del Rector por la Salud y Seguridad de sus trabajadores, principio básico en los Convenios 155 y 161 de la OIT,
- Instalar en la agenda universitaria el trabajo decente, que implica trabajar en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT).
- Monitorear periódicamente un análisis ergonómico de las tareas propias del docente e investigador, dentro del marco de las CyMAT.
- Obligar y controlar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) para que realice los controles y exámenes pertinentes, como indica la Ley de Riesgos del Trabajo.

- Incorporar mobiliario destinado a personas con discapacidades, atendiendo a su ergonomía.
- Dar cumplimiento a lo dispuesto, tanto por el Decreto 351/79, Reglamentario de la Ley Nacional 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, específicamente en su artículo 187 que textualmente dice «El empleador tendrá la responsabilidad de formar unidades entrenadas en la lucha contra el fuego» y lo prescripto por la Ley Nacional 24557 de Riesgos del Trabajo que, en su capítulo ix «Derechos, Deberes y Prohibiciones», artículo 31, punto 3, ítem a), dispone que los trabajadores: «Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas...».

Considero valioso y enriquecedor compartir con ustedes que de las cincuenta recomendaciones, varias de ellas a través del sindicato se pusieron en práctica; sin embargo, nos queda claro por supuesto, que este desafío implica un monitoreo y capacitación permanente.

## Reflexiones finales

Es pertinente indicar dos cuestiones: en primer lugar, que esta experiencia es el primer paso para recuperar las percepciones y miradas de las/os docentes e investigadoras/es, por otra parte, actualmente se iniciará una segunda etapa, teniendo en cuenta que las condiciones y ambiente de trabajo no son estáticas, de la misma manera las relaciones que se establecen, y los cambios de Políticas y autoridades de la universidad.

La segunda cuestión es que a partir de esta experiencia, surgió el intercambio de dos integrantes a través de una beca de la AUIP, con la Universidad de Pablo de Olavide Sevilla, España, y en jornadas de trabajo, estudio, intercambio y de aprendizaje gracias a la generosidad del equipo de investigación, que dirige el doctor David Cobos-Sanchiz, académico, profesor, investigador, y coordinador Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc), se diseñó un «Proyecto de Investigación multicéntrico sobre Salud Laboral, Educación para la Salud y Prevención de Riesgos», que se están desarrollando entre las dos Universidades. Sumándose recientemente un tema clave, uno de los riesgos más invisibilizados, que son los

Riesgos Psicosociales en la comunidad universitaria; tema que estamos llevando a cabo.

Consideramos que todas las instancias son necesarias, y permiten construir una mirada sistémica, en pos de las mejoras de la salud de las/os trabajadoras/es docentes. La concurrencia en la capacitación de las/os profesoras/es, en materia de CyAT es un eje vertebral en la construcción de una Cultura Preventiva y en la Promoción de la Salud en las Universidades.

El desconocimiento y la escasa participación de las/os profesores/as en cuestiones de prevención en los factores de riesgos de las CyAT, consideramos que pueden originarse por una desvalorización en la temática, por una sobrecarga laboral, o por la ausencia de consciencia del docente universitario como trabajador/a.

El Convenio Colectivo de Trabajo posee las herramientas para que las/os trabajadoras/es docentes, sean protagonistas y no meros espectadores.

Para terminar considero que la participación real, activa y constante de los trabajadores/as docentes de la UNMDP, es imprescindible y es un derecho materializado en el intercambio de información que posibilita visibilizar lo invisibilizado u oculto, la consulta que permite escuchar sus voces, recibir sus miradas, percepciones y representaciones, la codecisión que implica que las/as empleadores y las/os representantes de las/os trabajadores compartan el poder de decidir, actuando en condiciones de igualdad y desnaturalizar lo instituido.

# La dignidad del trabajador universitario como eje del compromiso social universitario

*Lucio Andrés Terrasa, Dardo Domingo Toledo*

## Introducción

Hace más de un siglo, diría el Santo Padre León XIII (1891) que son deberes de los empleadores:

[...] no considerar a los obreros como esclavos; respetar en ellos, como es justo, la dignidad de la persona, sobre todo ennoblecida por lo que se llama el carácter cristiano. Que los trabajos remunerados, si se atiende a la naturaleza y a la filosofía cristiana, no son vergonzosos para el hombre, sino de mucha honra, en cuanto dan honesta posibilidad de ganarse la vida. Que lo realmente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como de cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí.<sup>4</sup>

SANTO PADRE LEÓN XIII (1891)

En nuestro país la «cuestión obrera» comenzará a ser regulada, más allá de normas específicas y aisladas para ciertos temas o ciertas profesiones, por la introducción del artículo 14 bis en la Constitución Nacional de 1957. Es en este texto legal donde por primera vez se trata la dignidad del trabajador como fundamental, junto con la enumeración de todos los derechos que reconocen implícitamente su carácter de persona:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Art. 14 bis

En el ámbito de las relaciones privadas de trabajo, en el año 1974, con el dictado de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, se va precisando y profundizando el concepto de *trabajador* como persona, con la dignidad que ello conlleva. Así, la Ley hablará en su artículo 73 de que:

El empleador [...] siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Actual art. 68 de la LCT

Más significativo aún que este artículo era el artículo original 83 de esta ley, el que fuera derogado por la Dictadura Militar de 1976:

El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores...

Art. 83

Sin embargo, y con tantas normas a nivel nacional e internacional tratando la consideración que debe tenerse al trabajador como persona, resultaba increíble que en el ámbito de los Trabajadores Universitarios no existiesen normas específicas adecuadas a los tiempos actuales de desarrollo doctrinario y normativo.

Las leyes 23929, 24185, 24447 y, sobre todo, la Ley de Educación Superior 24521, así como los Decretos 1007/95 y 1470/98, ninguna directiva contenía (ni contiene) respecto de la situación del Trabajador Universitario.

El 1 de julio de 2015 se dictó el Decreto 1246/2015 por el cual se homologa el primer Convenio Colectivo para Docentes Universitarios (en adelante, el Convenio) de la historia, reconociendo por fin, de una vez y para siempre, luego de más de veinte años de lucha Sindical del colectivo docente, el carácter de *trabajadores* de los docentes universitarios.

Nuestro Convenio hoy día contiene un elevado nivel de protección de los derechos de los docentes:

Deberes del empleador. Son deberes de las Instituciones Universitarias Nacionales:

c) Garantizar a los trabajadores igualdad de trato y oportunidades en idénticas situaciones, quedando prohibido cualquier forma de discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 23.

e) Cumplir y hacer cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo como así también las disposiciones contenidas sobre el tema en el presente convenio.

k) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.

Art. 30

Los apartados c) y k) transcriptos tienen como finalidad prevenir las tristemente tan comunes situaciones de acoso y *mobbing* laboral, los cuales tienen como resultado sumir al docente en una situación de estrés laboral, depresión y hasta ataques de pánico u otras dolencias psicológicas.

Respecto del apartado e), si bien las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo históricamente fueron pensadas para la protección de la integridad física del trabajador, también son consideradas hoy día como protectoras de su indemnidad psicológica, ya que un ambiente de trabajo seguro y saludable repercute positivamente sobre la psiquis del trabajador, así como cualquier accidente o enfermedad producidas por la falta de adecuadas condiciones laborales acarrea perjuicios para la integridad emocional del docente.

Continúa el Convenio regulando la protección del trabajador, con normas detalladas en cuanto a lo que se entenderá en la materia:

De las condiciones y ambiente de trabajo. Ambas partes acuerdan estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.<sup>5</sup>

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones y ambiente de trabajo, reguladas por las leyes vigentes en la materia, o las que en su momento las reemplacen, se considerarán:

a) Condiciones de Trabajo: las particularidades o características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

c) Prevención: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las Instituciones Universitarias Nacionales, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Art. 53

El Convenio también tiene en cuenta la dignidad del futuro docente universitario, al establecer como obligación de la institución:

[...] realizar un examen pre-ocupacional, gratuito, confidencial y obligatorio, para todos los docentes que ingresen a ellas, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del trabajador a su puesto de trabajo.

Art. 54, inc. a

Y es que no todas las personas podemos realizar todos los trabajos. Las tareas que a un trabajador pueden resultarle inocuas pueden causar graves enfermedades a otro, debido a predisposiciones congénitas del trabajador a adquirir ciertas dolencias.<sup>6</sup>

Si bien de alguna manera ya existentes en el ámbito universitario nacional, el Convenio crea con carácter bipartito (Institución Universitaria - Representación Sindical) la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), para lo atinente a esa temática a nivel nacional.

Asimismo, se crean en cada Institución las Comisiones de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP), las que actuarán en forma coordinada con la CCyATNG.

Toda esta normativa tiene como objetivo central el lograr que los docentes Universitarios podamos desarrollar nuestra tarea de manera segura y saludable. Pero su implementación no será posible si las Instituciones Universitarias no adoptan una postura proactiva a favor de sus trabajadores docentes.<sup>7</sup>

Históricamente, se entendió que la Educación Superior tenía tres pilares o fundamentos de ser: la docencia, como actividad formadora de ciudadanos en las carreras de nivel superior; la investigación, con miras al avance científico en las diversas ramas del saber; y la extensión, entendida esta como la forma en que la Universidad devuelve a la Sociedad (que es la que posibilita su existencia y, en última instancia, en cuyo seno se halla inserta) en la forma de conocimiento la ayuda que recibe de ella.

El Compromiso Social Universitario (CSU), si bien puede entenderse como parte de las actividades de Extensión de la Universidad, en realidad la excede en muchísimos aspectos. El CSU no solo incluye la vinculación con la Sociedad, sino que se ocupa de las relaciones entre los integrantes de la Institución Universitaria (Docentes, No Docentes, Autoridades, Alumnos) entre ellos, de la Universidad con los funcionarios políticos, con otros actores sociales como ser sindicatos, hospitales, etc., así como un sinnúmero más de vinculaciones que hacen al CSU.

Así, Vallaeys (2014) dirá que el CSU «Es la gestión justa y sostenible de los impactos universitarios», entendiendo que la Universidad ocasiona cuatro impactos:

- Internos (laborables y ambientales),
- externos (laborales y ambientales),
- educativos (formación estudiantil),

- cognitivos (epistemología e investigación).

En el presente artículo nos preocupamos por el Impacto Interno del CSU en cuanto a las relaciones laborales de la Universidad.

La Organización Mundial de la Salud emitió en el año 2010 un documento en el que puso en preponderancia el *entorno de trabajo saludable*, definiéndolo como: «Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad».

Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo;
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo;
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo;
- Las formas en que la Comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la Comunidad.

Las definición de *entorno de trabajo saludable* fue evolucionando a través de los años con un enfoque casi exclusivo del ambiente físico de trabajo, donde además se considera el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacional que suponen los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, a los que también se agregan otros factores muy importantes, como ser: hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecimiento de nexos con la comunidad.

En el sistema universitario argentino son las Instituciones Universitarias las encargadas de generar el entorno de trabajo saludable que destacamos. Son las Instituciones las que tienen el deber como parte empleadora de crear condiciones y ambientes de trabajo saludables, deber que solo ha venido siendo cumplido de manera parcial e incompleta.

Actualmente, las Instituciones Universitarias cuentan con especialistas en la materia, recursos e instalaciones adecuadas para hacerlo. Lo único que resta es la concientización de quienes ejercen la dirección de las Universidades de que un

elevado nivel de cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo nos beneficia a todos.

Y decimos que el contar con un entorno de trabajo saludable nos beneficia a todos por una sencilla razón: en ningún otro ámbito laboral la parte «empleadora» está compuesta por Trabajadores. Es que para ser decano de una unidad académica y/o rector de una Universidad Nacional en Argentina, necesariamente se debe ser docente de esa unidad académica y/o Universidad.

Entonces nos cuesta entender cómo el tema de Condiciones y Ambiente de Trabajo, fundamental para lograr el entorno de trabajo saludable, no es un tema primordial en la agenda de las Instituciones Universitarias si beneficia a aquellos que son los encargados de poner en marcha su funcionamiento.

## A modo de conclusión

No caben dudas que hoy día nos encontramos en un momento inmejorable para lograr, entre todos los participantes de la Educación Superior en Argentina, condiciones y ambientes de trabajo de mejor calidad. Contamos con la infraestructura y recursos necesarios. Desde julio del año 2015 tenemos un cuerpo normativo, el Convenio, que da respaldo a todas las acciones que se necesitan implementar para lograr Entornos de Trabajo Saludables. Nosotros debemos acompañar este buen inicio con acciones tendientes a generar que la conciencia de la necesidad de cuidar a los trabajadores docentes universitarios se consolide; de lograr, mediante un accionar permanente, que cada uno de nosotros se dé cuenta de que es también responsabilidad de cada docente universitario el conocer, apoyar y divulgar este instrumento para la mejora de las Condiciones de Estudio y de Trabajo que es el Convenio, así como la prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.

*[e]l obrero, el dependiente, el que trabaja, necesita un día de sentirse libre del yugo del trabajo, de la autoridad del patrón, del capataz, un día que le deje sentirse hombre, dueño de sí mismo y de su tiempo, libre y digno; día de tirar o aprovechar, según su voluntad; un día de rey de sí mismo, un día de afirmar su libertad.*

BIALET MASSÉ (1904), vol. II, pág. 104.

4. El concepto del trabajo como asociado a la dignidad de la persona es tratado específicamente en el 9. de la Encíclica *Laborens Exercens*, 9. Trabajo - dignidad de la persona. Santo Padre Juan Pablo II, dada en Castelgandolfo, el 14 de septiembre, fiesta de la Exaltación de la Santa Cruz, del año 1981, tercero de Su Pontificado. Disponible en: <[http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html)>
5. Esta finalidad coincide con el artículo 1 de la Ley 24557 (de Riesgos del Trabajo), apartado 2., inciso a) cuando dispone que es objetivo de la ley «[...] a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo». Y es que lo primordial en esta materia no es aguardar la producción del siniestro o la aparición de la enfermedad para curar y resarcir las incapacidades, sino evitar que los accidentes se produzcan y las enfermedades se contraigan.
6. Para un estudio más profundo de los agentes de riesgo en el trabajo y su incidencia en los trabajadores véase nuestro artículo «La primera manifestación invalidante, ¿respecto de qué exposición?», capítulo de la obra colectiva 5.º Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Accidentes y enfermedades del trabajo, relacionada con Riesgos del Trabajo, en homenaje a los cien años del dictado de la Ley 9688 de Riesgos del Trabajo, editado por Santa Fe: Rubinzal-Culzoni en 2015.
7. «Surge también del contrato la obligación de respetar la persona del empleado en sus dos aspectos, físico y moral; a tal fin, el empleador no puede imponer a su empleado trabajos que excedan sus fuerzas o que impliquen una violencia moral; debe cuidar la salud y la vida de su subordinado, procurando que exista seguridad e higiene en los lugares de trabajo». Pozzo, J. D. (1948): *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediar.

# Los riesgos laborales del profesorado universitario. Conclusiones de un estudio exploratorio de prevención de riesgos laborales de universidades españolas

*Fernando López Noguero, Marta Díaz Vallé*

## Introducción

La realidad social y comunitaria que vivimos tiene unas señas de identidad, unos códigos, unas características radicalmente y drásticamente diferentes a las de hace no tantos años atrás y, entre ellas, tiene un espacio muy destacable la realidad sociolaboral que nos ha tocado vivir.

En este sentido, hemos podido comprobar en los últimos años cómo ha mejorado considerablemente la calidad de vida de los/as trabajadores/as, algo lógico si pensamos que hasta una tercera parte del tiempo de muchas personas se desarrolla en el entorno laboral, incluso en muchas ocasiones esta porción de tiempo puede llegar a ser mayor.

En efecto, a lo largo de las últimas décadas, la preocupación por el bienestar y la salud laboral se ha incrementado considerablemente en los foros sindicales, políticos, etc. Así, esta sensibilización, concienciación y preocupación en franco ascenso por la mejora de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as ha tenido eco no solo en las organizaciones sociales, entidades, organizaciones sindicales y empresas, sino también desde el ámbito político y administrativo, donde se han promulgado disposiciones y normas que sirvan para regular y ordenar de forma objetiva la prevención y asistencia de los riesgos laborales en el trabajo, lo que ha traído un refrendo y respaldo normativo que refuerza claramente los derechos de los/as trabajadores/as.

Numerosos estudios justifican la importancia de la Salud y la Seguridad laboral como fuente de bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores, así como un elemento importante en la eficacia y calidad del trabajo (López-

Noguero y García-Gallegos, 2012), sin embargo, el hecho de hacer referencia a la salud en el puesto de trabajo o a los riesgos laborales, entraña una apuesta decidida a favor de políticas de seguridad y salud laboral que colisionan a menudo con otros planteamientos más divergentes como, por ejemplo, la productividad o la rentabilidad, reflejos de la nueva forma de entender los sociolaboral en los últimos años (López-Noguero, 2010).

En este capítulo desgranaremos los fundamentos legislativos que ordenan y articulan lo relacionado con la prevención y salud laboral, orientado específicamente a los riesgos laborales del profesorado universitario, ya que la docencia en estos ámbitos entraña unas particularidades, especificidades, dificultades e incluso peligros dignos de destacar y evidenciar.

En este sentido, podemos avanzar que crear una cultura preventiva en las instituciones, como las universitarias que en este capítulo nos ocupan, es una meta que debería tener sus primeros pasos en la identificación y evaluación de los riesgos que todo trabajador, en nuestro caso, el profesor universitario, tiene asociados a su trabajo.

## Estado de la cuestión: prevención y salud laboral

El marco normativo, el armazón que respalda las actuaciones y programas sobre prevención de riesgos laborales en el contexto del territorio español es la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, conocida como Directiva Marco.

Esta directiva de referencia a nivel de toda la Unión, establece los principios básicos para empresarios y trabajadores al objeto de velar por la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y es de obligado cumplimiento para los estados miembros de la Unión Europea.

Por lo que respecta a España, podemos señalar que en 1995 se promulgó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que viene a ser el correlato, a nivel nacional, de las indicaciones de Europa, aunque cumple asimismo con el mandato constitucional que establece el artículo 40.2 de nuestra Carta Magna, donde se insta a los diferentes poderes públicos, como uno de los principios que deben guiar las políticas sociales y económicas, vigilar y cuidar en nuestro país tanto la seguridad como la higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional trae consigo la exigencia y obligación de desarrollar y poner en marcha diversas políticas e iniciativas de protección de la

salud de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y podemos hallar en esta Ley su base fundamental.

En este sentido, debemos señalar que, en general, el material legislativo nacional, cumplimenta la voluntad europea pero sobre todo se fundamenta y desarrolla a partir de la Constitución Española de 1978, donde se reconoce el derecho al trabajo, la salud y a la integridad física así como velar por la seguridad en el trabajo, como hemos señalado en párrafos precedentes. En algunos artículos constitucionales queda muy patente esta voluntad por velar por la salud, la higiene y la integridad de los trabajadores. Podríamos destacar los siguientes:

- **Artículo 40.2: Formación profesional. Jornada y descanso laboral**  
«Así mismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados».
- **Artículos 43.1 y 43.2: Protección a la salud**  
«Se reconoce el derecho a la protección de la salud.  
Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La Ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto».

Otra referencia obligada, a la hora de repasar el marco normativo de la prevención de riesgos laborales en nuestro país es el Estatuto de los Trabajadores, también promulgada en 1995 (y publicada en el BOE del 29/03/1995), que establece los derechos y obligaciones de los/as trabajadores/as en el campo de las relaciones laborales, haciendo hincapié en el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Sin embargo, a pesar la trascendencia de las anteriores, la disposición normativa que fundamenta y articula todas las acciones relativas a la Seguridad e Higiene en el trabajo en nuestro país, incluidas las relativas al profesorado universitario, es la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos Laborales.

En la medida que le da fundamento y principio jurídico, esta Ley de prevención de Riesgos Laborales tiene como objetivo fundamental «proteger la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo» y establece como principios generales la prevención de los riesgos profesionales, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la

formación, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Por otra parte, no queremos dejar de hacer referencia al órgano institucional y administrativo que se constituye en el garante y punto de referencia de estos derechos y obligaciones a partir de esta norma. En efecto, la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece en el artículo 8 al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo como:

[...] el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Art. 8

En cualquier caso, debemos reseñar que la normativa vigente en España por la que se rige la salud laboral es extensa, pero también desperdigada y dispersa debido a las competencias que pueden ejercitar las diferentes administraciones que trabajan en este campo, ya sean de ámbito nacional, autonómico o local. No obstante, si algo hay que destacar en nuestra legislación en los últimos años y especialmente tras la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es el cambio de mentalidad sobre el objetivo primordial de la seguridad laboral.

En efecto, ya no se trata únicamente de reducir la siniestralidad laboral, sino de fomentar una cultura preventiva que mejore la calidad y bienestar de los trabajadores en las organizaciones (Benlloch y Ureña, 2014: 8).

En este sentido, la ya citada y fundamental Ley 31/1995, de 8 de noviembre establece como principios generales la prevención de los riesgos profesionales, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la formación, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, principios que corren en la línea señalada en párrafos precedentes, tratando de promover la salud, así como la integridad, higiene y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, nuestra mirada se centra en este capítulo en analizar los riesgos laborales del profesorado, especialmente el universitario. Por ello, una vez analizada desde una perspectiva introductoria y general la realidad de los riesgos laborales, nos detendremos de forma específica en los riesgos laborales del profesorado.

## Riesgos laborales del profesorado, la profesión docente en el contexto universitario

De acuerdo con la naturaleza profesional de cada oficio, trabajo o profesión, existen diferentes condiciones de trabajo o grado de exposición a factores de riesgo, así como una gran variedad de concepciones y percepciones sobre la seguridad ocupacional y los riesgos laborales de cada colectivo profesional.

En nuestro caso, como no puede ser de otra forma, los entornos laborales en los que se desenvuelven las actuaciones profesionales del profesorado tienen unas características particulares que los diferencian de otros.

En este sentido, el profesorado desempeña sus requerimientos profesionales en organizaciones e instituciones educativas según sea el nivel y, profesionalmente, desarrolla competencias de acción que se orientan a favorecer procesos de enseñanzas y aprendizajes.

De esta forma, podemos considerar al profesor como una profesión que tiene una naturaleza asistencial y pedagógica, de servicio, cumplimentando y resolviendo necesidades, una profesión que se vincula con una atención directa y continuada en un periodo de tiempo determinado a un grupo, generalmente estable, de alumnado. Al respecto, hemos de señalar que, cuando hablamos de profesión asistencial, hacemos referencia a una categoría profesional relacionada con la atención y asistencia a terceros.

Estas profesiones asistenciales son las más afectadas por el Síndrome de *Burnout*, también conocido como síndrome del profesional quemado, síndrome de desgaste profesional, síndrome de la cabeza quemada, o síndrome del trabajador consumido o desgastado, y se refiere a las bajas expectativas y al escaso apoyo que siente el profesorado en el desempeño de su profesión. Se define como una disfunción personal (entendida como despersonalización u/o alteración de la personalidad) y profesional en el contexto laboral.

En esta línea, podemos clasificar los síntomas que aparecen en el *burnout* en cuatro grandes áreas, siguiendo a Arís (2009); concretamente:

- Síntomas psicósomáticos: que suelen ser los que aparecen en primer lugar en el docente y se desencadenan o exteriorizan en forma de cefaleas, insomnio, pérdida de concentración, nerviosismo, trastornos gastrointestinales, dolores musculares, etc.
- Síntomas conductuales: que vienen definidos cuando el profesor realiza comportamientos y actuaciones anormales en su trayectoria profesional que

se traducen y son visibles en circunstancias tales como absentismo laboral, problemas relacionales, etc.

- Síntomas emocionales: que se dan cuando la percepción de los sentimientos y las emociones del docente experimentan un cambio hacia situaciones de irritabilidad, impaciencia, ansiedad, recelo y distanciamiento afectivo del alumnado.
- Síntomas defensivos: que surgen cuando el profesor se enroca en una posición defensiva, parapetada. De igual forma, niega las emociones que se han descrito en los puntos anteriores y desplaza los sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral. Podemos afirmar que, finalmente el docente puede llegar a perder la capacidad del disfrute en el desempeño laboral.

En definitiva, la naturaleza asistencial del trabajo del profesorado, el contexto y las condiciones de los centros, así como otras variables relacionadas con situaciones estresantes contribuyen a la aparición del estrés laboral y como consecuencia, del síndrome de *burnout*, término aparecido allá por los años setenta para explicar procesos de estrés prolongados ante factores emocionales e interpersonales.

En este sentido, muchos estudios e investigaciones que podemos encontrar en la comunidad científica evidencian y llegan a la conclusión de que son los riesgos laborales psicosociales los más presentes en profesiones de este estilo (Schaufeli y Peeters, 2000; Blanch, Aluja y Biscarri, 2002).

Abundando sobre el particular, según Martín y Pérez (1997), los factores psicosociales son «aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo»

Al respecto, Heliz, Navarro, Tortosa y Jodra (2015), al hablar de factores psicosociales relacionados con el trabajo, enumeran entre otros, los siguientes aspectos referidos a:

- Características de la tarea a desarrollar: es decir, hablamos de cuestiones tales como la cantidad de trabajo, así como el desarrollo de aptitudes, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, responsabilidad, iniciativa/autonomía, formación requerida,

aprendizaje de la tarea y prestigio social de la tarea en la empresa, entre otras.

- Estructura de la organización/institución: en este apartado hacemos referencia a cuestiones tales como la definición de competencias, así como la estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones particulares y personales, desarrollo profesional, ayudas sociales y estilo de mando.
- Características del empleo: o sea, el diseño del lugar de trabajo, así como cuestiones tan trascendentes como el salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- Organización del tiempo de trabajo: donde podemos destacar la duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno.

También es relevante señalar que, diversos estudios, han detectado una correlación significativa entre bienestar laboral y las variables demográficas del sujeto (género, edad, estado civil, número de hijos, etc.), es decir, sus características personales. (Brotheridge y Grandey, 2002; Greenglass, Burke y Fiksenbaum, 2001); y las estrategias de afrontamiento empleadas y el apoyo social con el que cuenta (Ramos, 1999).

Como podemos observar, son muchas las variables y circunstancias que concurren en el diseño y funciones de un puesto de trabajo, así como en los riesgos laborales que inciden en el desempeño.

En cualquier caso, como señalan Heliz y otros (2015), los factores psicosociales pueden tanto favorecer como perjudicar y tanto para el desempeño profesional como para la satisfacción laboral del individuo. En caso de ser favorables están relacionados con mayores niveles de calidad de vida, puesto que el empleo se ve como fuente de desarrollo personal del individuo, mientras que en el caso de ser desfavorables inciden de manera perniciosa en el bienestar del individuo, pudiendo esta circunstancia tener consecuencias perjudiciales para su salud.

## Conclusiones de un estudio exploratorio de Planes de Prevención de Riesgos Laborales de universidades españolas

La prevención de riesgos laborales en el desarrollo profesional docente, incluido en el ámbito universitario, se rige por unas disposiciones legales que dan cobertura y una serie de normas de obligado cumplimiento, fundamentalmente, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Así, debemos señalar que las diferentes universidades cada vez están más concienciadas con la idea de potenciar y velar por el cumplimiento efectivo de la normativa en materia de seguridad y salud, de hecho, esta debería ser una de sus principales prioridades, garantizando la protección y la salud de toda la Comunidad Universitaria, entre la que se encuentra, claro está, el profesorado. En este sentido, son muchos los aspectos que se pueden evaluar en todo el proceso de docencia universitaria.

Así, el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que es imprescindible la realización de una evaluación inicial de riesgos por parte de la Universidad que le permita emprender las actuaciones adecuadas para su control.

Esta evaluación inicial constituye la base de partida de la acción preventiva, y de la elaboración del correspondiente Plan de Prevención de Riesgos Laborales pues, a partir de los datos obtenidos, se podrán adoptar las decisiones precisas sobre la necesidad u obviedad de acometer acciones preventivas.

En esta línea, hemos realizado una revisión de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de varias universidades españolas, concretamente aquellas que permiten el acceso a sus respectivos Planes de una forma libre y sin restricción alguna (Concretamente, las Universidades de Valencia, Santiago de Compostela, Jaén, Extremadura, Oviedo, Salamanca, León, Castilla-La Mancha, Murcia, País Vasco, La Rioja y Córdoba).

Así, esta revisión pretende ofrecer una panorámica descriptiva sobre la cuestión analizada, especialmente por lo que respecta a la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito laboral universitario. Así, los aspectos más destacables del análisis de los datos son los siguientes:

- No existe uniformidad en las dimensiones ni en los indicadores que determinan las Universidades analizadas en sus respectivos Planes de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, hemos detectado una gran diversidad y disparidad en los puntos de interés preventivos en los que se centran las diferentes instituciones universitarias.

En efecto, cada Universidad analizada establece su propio interés preventivo, por lo que la falta de homogeneidad en los diferentes Planes

estudiados es absolutamente palmaria.

Como botón de muestra, podemos señalar cómo, al no existir uniformidad se da la paradoja que mientras unas focalizan su interés en las características del trabajo, otras se detienen en aspectos psicosociales y ergonómicos, y otras se centran en aspectos higiénicos, e incluso sanitarios.

En suma, cada universidad establece las prioridades preventivas que mejor considera.

- La Ley de Transparencia de la actividad pública garantiza el derecho de acceso a la información y establece las obligaciones del buen gobierno. Sin embargo, algunas Universidades restringen el acceso a la información mediante nombre de usuario, claves, etc. Estas barreras imposibilitan el acceso libre a la información quedando reservada para el personal docente, PAS, etc., de la propia universidad.

Al respecto, pensamos que sería conveniente mayor transparencia en este sentido, en aras a dar forma y sentido a palabras como «acceso a la información», «participación» o «transparencia» en las universidades españolas.

- La mayoría de las Universidades analizadas ni se detienen, ni recogen en sus respectivos Planes de Riesgos Laborales la atención a personas con diversidad funcional. Los PRL focalizan su atención en los trabajadores en general, habitualmente sin hacer mención alguna a la diversidad funcional, y sin referenciar actuaciones específicas para aquellos trabajadores que padezcan una diversidad funcional.

Este aspecto de atención a la diversidad funcional pensamos que es claramente mejorable en la mayoría de PRL y universidades estudiadas.

- Las dimensiones que se recogen en los Planes de Riesgos Laborales de las Universidades son dimensiones estándar, dicho de otro modo, estas dimensiones se recogen con carácter general en los PRL de otras organizaciones e instituciones cuyo cometido final es la producción de bienes o servicios (como las fábricas de productos, empresas de servicios técnicos, etc.) y dado que la institución universitaria está orientada prioritariamente a la docencia y la investigación, no establecen dimensiones específicas en los PRL vinculadas de forma directa con el quehacer docente propio de la institución universitaria.

De esta forma, no se recogen riesgos laborales singulares del docente en los PRL analizados al quedar solo contemplados los riesgos laborales del trabajador universitario en general.

En efecto, los planes analizados se focalizan, en un alto porcentaje, hacia dimensiones preventivas generales como son: administrativas, organizativas, medioambientales, riesgos de aparatos eléctricos, etc., y se obvian las dimensiones puramente docentes, educativas, relacional profesorado/alumnado y viceversa.

- No hay constancia alguna, en las dimensiones e indicadores analizados de las distintas universidades seleccionadas, en la prevención y tratamiento del síndrome de *burnout*, aspecto que pensamos merece un tratamiento más profundo dada su trascendencia y lo prolongado y perjudiciales que pueden ser sus efectos.
- Los documentos y registros de control son fundamentalmente pragmáticos y operativos, puesto que se centran en asegurar el funcionamiento y la eficacia del sistema de gestión de PRL, más allá de la consecución de los objetivos últimos de los PRL que establecen las Universidades.
- Se constata un número significativo de acciones formativas que ayudan a favorecer la calidad, y una mayor satisfacción laboral de los trabajadores. De esta forma, podríamos destacar las iniciativas de la Universidad de Murcia, que plantea en su PRL tres tipos de actuaciones:
  - Acciones formativas encaminadas a completar el proceso de formación en PRL, de aquellos implicados en actuaciones diseñadas desde la organización o por requerimiento legal.
  - Acciones formativas conducentes a proporcionar formación para el puesto de trabajo, tanto del personal existente como al personal de nueva incorporación.
  - Acciones formativas que proporcionen formación e información sobre cultura preventiva en general y hábitos saludables.

De igual forma, universidades como la de Oviedo o Extremadura indican en sus respectivos PRL la voluntad decidida por procurar la existencia de una suficiente y adecuada formación teórico/práctica en materia preventiva.

Se enfatiza en el propósito manifiesto de estas universidades por apostar de forma decidida en los cursos de formación como una estrategia fundamental para la mejora y prevención de riesgos laborales e ir construyendo un modelo de universidad saludable.

- Un alto porcentaje de universidades establecen protocolos y guías que favorecen la información para conocer medidas preventivas en los puestos de trabajo.

- Los PRL analizados recogen un cuerpo básico de garantías y responsabilidades, necesario para establecer un adecuado nivel de protección, seguridad e higiene en los trabajadores.
- Las Universidades analizadas presentan un Plan de Riesgos Laborales desarrollados en mayor o menor medida, circunstancia que habla, como hemos señalado anteriormente, de la tendencia creciente de las universidades por hacer frente a esta cuestión. En cualquier caso, estos PRL cuentan como indicamos, con un criterio de acceso a la información que circula, entre la entrada restringida, pasando por la opacidad hasta un acceso libre y total.
- Se aprecia que el alumnado queda relegado en gran medida en los Planes de Riesgos Laborales estudiados, sin embargo, sería conveniente, en un futuro, implicar de alguna forma en los planes y acciones preventivas de las universidades, a uno de los actores protagonistas y fundamentales de las universidades, el alumnado.

# Trabajo docente y repercusiones en la salud: el caso del profesorado de Chontales (Nicaragua)

*Winston Joseph Zamora Díaz, David Cobos-Sanchiz*

## Introducción

Cada vez que presenciamos algún discurso político y este se refiere a la educación o a su calidad, es común escuchar calificativos similares a estos: «El docente es el principal impulsor del desarrollo de los niños, niñas y jóvenes; los maestros son el alma, nervio y vida de la educación de un país; la profesión docente representa el principal dinamizador de desarrollo de un país; los docentes son la base de un buen sistema educativo...». Todo ello para acentuar la relevancia que tiene la educación en todas las dimensiones de desarrollo de la Humanidad. Son muchas las iniciativas que se discursan en las agendas nacionales e internacionales sobre cómo la educación debe ser el motor incidente para un cambio social que contribuya a la erradicación de la pobreza, las desigualdades sociales y la injusticia, que empodere a la población mundial hacia la lucha por el cumplimiento de los derechos humanos y que respalde la creación de trabajos decentes.

Todo lo anterior es irónico cuando se destaca la realidad acerca del trabajo docente en muchos países del mundo y, en particular, en América Latina (cf. Robalino y Körner, 2005). Por un lado, se reconoce que para hacer efectivos los propósitos de una educación para el desarrollo humano se requieren desde el ámbito formal de la actuación del profesorado de aula, o sea del profesional de la educación. Pero, por otro lado, se muestra poco interés por garantizar las condiciones materiales del trabajo docente, mejorar su realidad salarial, estimular su identidad y valoración social y promover el cuidado de su salud.

Poner de manifiesto lo referido al *malestar docente* como bien lo describía el profesor Esteve (1987), es una de las grandes inquietudes de este estudio, revelar en el caso de Nicaragua que a pesar de los manifiestos esfuerzos del Gobierno de la nación por retribuir las condiciones salariales de los docentes, la realidad acerca de la falta de condiciones materiales y de atención a su salud persiste

considerablemente y que, lejos de disfrutar una mejora de su prestigio y consideración social, son constante objeto de subvaloración e incomprensión a todos los niveles. Poca o escasa atención a las condiciones de trabajo, insuficiencia en la provisión de materiales de apoyo a la docencia, lo cual expresan los profesores y profesoras es un estresor en su desempeño, puesto que les obliga a rebuscarlo por otros medios, a veces hasta sufragándolo con sus bajos salarios, edificios con infraestructuras inapropiadas, en algunos casos centros escolares con servicios sanitarios en condiciones que atentan contra la salubridad, desmesurado número de alumnado por aula y la falta de acceso a recursos TIC son situaciones que debe enfrentar el profesorado para desarrollar su práctica docente sin subterfugios.

Por otro lado, con relación a su condición de vida, la mayoría de profesores/as registra un estado de pobreza y endeudamiento, resaltando que el salario devengado está incluso por debajo del costo de la canasta básica. En el caso del acceso a la salud todos los/as profesores/as coinciden sentirse vulnerables y hasta excluidos ante el menesteroso servicio de salud, la falta de atención médica especializada y la carencia de medicina son las realidades que debe enfrentar este sector ante el desempeño de su mal valorada, pero sublimada profesión.

El presente trabajo nos aproxima acerca de esta realidad en Nicaragua para tratar de describir, desde la propia percepción de los protagonistas, la situación sociolaboral en la que se desarrolla el trabajo docente y cómo esta repercute en su salud. Se espera, por tanto, que estos resultados permitan poner en evidencia la urgente necesidad de intervención en todos los aspectos relacionados con la promoción y cuidado de la salud docente.

## Material y método

Esta investigación está fundamentada en un diseño no experimental transeccional, la misma desde su planteamiento estuvo cimentada en el enfoque mixto de investigación (cuantitativo-cualitativo). El objetivo principal del estudio fue la determinación de la percepción del profesorado de Educación Secundaria de Chontales (Nicaragua), sobre la relación de su escenario laboral educativo y las situaciones que le ponen en riesgo de exclusión social con su salud. En este trabajo profundizamos sobre otras aportaciones anteriores (Zamora-Díaz, W. J. y Cobos-Sanchiz, D., 2013; Zamora-Díaz, W. J., López-Noguero, F. y Cobos-Sanchiz, D., 2016) presentando algunos aspectos destacables, relacionados al abordaje cualitativo. Para ello, hemos aplicado la

entrevista en profundidad y el grupo de discusión como técnicas de recogida de la información.

Comprometidos en procurar la credibilidad y la confiabilidad de la entrevista y el guion del grupo de discusión, hemos sometido los mismos a juicio de expertos. Del mismo modo, la triangulación de metodologías y fuentes fue otra técnica empleada para asegurar la validez de los datos.

Por tratarse de un diseño mixto de investigación, además de los 157 profesores/as seleccionados/as por muestreo probabilístico en la fase cuantitativa, se delimitó la muestra cualitativa, la cual para este estudio estuvo definida por 38 informantes claves, seleccionados por conveniencia. La selección consistió fundamentalmente, primero, en seleccionar sujetos que temporalmente (es decir durante la investigación) no convivieran directamente en el contexto en el que se desempeñaba el profesorado de educación secundaria, más preciso sería decir que no formara parte del claustro docente, empero estos debían conocer muy de cerca todo sobre la situación laboral y las condiciones de vida del profesorado desde distintos ámbitos. En segundo lugar, un grupo de profesores/as activos/as de educación secundaria de los diferentes municipios del departamento de Chontales, que elegidos por conveniencia, pudieron haber formado parte o no de la muestra delimitada en la fase cuantitativa, por muestro probabilístico. Entre los informantes clave que hemos considerado en este estudio, destacaron los siguientes criterios de inclusión:

- En etapas anteriores de su vida laboral se desempeñaron como profesores o profesoras de educación secundaria.
- Que sea miembro directivo de alguna organización sindical del profesorado.
- Que actualmente se desempeñan como funcionarios del MINED.
- Que hayan realizado investigaciones y publicaciones al respecto.
- Que actualmente se desempeñe como profesor/a de educación secundaria.

Para el análisis de los datos, por tratarse de datos de tipo cualitativo no estandarizados (las grabaciones de 8 entrevistas y de 4 grupos de discusión) pero que requieren organización, se procedió a estructurar categorías, temas y patrones, se acudió también a la reconstrucción de historias; de esta manera guiados por las preguntas de investigación y mediante las percepciones, opiniones y narraciones de los propios protagonistas se pudo lograr la metacomprensión del fenómeno estudiado. También es interesante destacar que, para agilizar el procesamiento de la información recabada en los relatos de los

informantes, se procedió a organizar los códigos y a establecer relaciones entre las familias de códigos haciendo uso de algunas opciones de la herramienta para análisis cualitativo Atlas. Ti, en su versión 7.

## Resultados

Los resultados que se destacan a continuación son provenientes de los discursos de los colectivos de profesores/as que participaron en los grupos de discusión (GD) y los comentarios brindados por los informantes claves en las entrevistas (EIC). Dichos resultados se han agrupado en función de las siguientes categorías y subcategorías.

Categorías	Subcategorías
Escenario laboral	Condiciones de trabajo Relaciones laborales
Profesión y realidad socioeconómica	Aspectos de la profesión docente Realidad socioeconómica
Desempeño y condiciones de salud	Situaciones del trabajo que podrían ser condicionante de su salud

Para tratar la categoría escenario laboral destacamos aspectos como la provisión de recursos materiales para la docencia, las condiciones de trabajo y, por último, la relación tiempo y trabajo docente, todos ellos puesto en énfasis como aspectos de la organización escolar.

De tal modo que, con relación a la provisión de medios y recursos de apoyo para el desarrollo de la docencia, hay una rotunda coincidencia entre el grupo de docentes que participaron en los grupos de discusión y los nominados expertos entrevistados. Esta se refiere a la confirmación de la falta de provisión de los materiales didácticos para el desarrollo de las clases, y en el caso que se asigna, el mismo es insuficiente. De manera ampliada, así describen la realidad del ambiente escolar (laboral) ante la falta de condiciones para el desarrollo de la labor docente:

En el caso mío, yo soy de un municipio, y en el centro donde yo trabajo los medios son escasos, prácticamente yo tengo que conseguir mi material propio, y cuando nos llegan a facilitar es demasiado poco, por ejemplo, no hay acceso a computadoras, menos con internet para consultas. Hablamos entonces de medios limitados.

GD, profesores activos de educación media

Lo antes revelado manifiesta que, además de la falta de materiales didácticos para el desarrollo de la docencia, el profesorado destaca que en muchas ocasiones los problemas de infraestructura y otros aspectos concernientes a las condiciones materiales en general le inhiben de una adecuada práctica docente; pero es que además estas realidades le hacen verse obligado, en ocasiones, al hecho de que con su propio salario tenga que comprar material de apoyo para cumplir con las exigencias pedagógicas de la clase.

Aquí también es pertinente hacer hincapié en que la organización escolar tiene que ver con la adecuada y ordenada gestión de los elementos que están implicados en favorecer los aprendizajes y el trabajo íntegro del centro escolar.

[...] en cuanto al tiempo de trabajo estamos mal, en ocasiones nos hacen quedarnos en reuniones a las 12:00 de medio día que es el tiempo de salir a la comida. Estamos bien cansados, con hambre, quizás ni desayunamos bien, pero qué nos contesta nuestra directora si protestamos que el Ministerio dice que reuniones o actividades extra programáticas sean fuera de nuestro horario de trabajo, sin importar nuestros sentimientos, nuestros derechos. Para poder quedarme en esa reunión debo incluir en gasto porque debo comprar almuerzo dentro del centro para poder soportar el tiempo de la reunión, y mi salario se sigue reduciendo, además de mi tranquilidad y el tiempo de mi familia.

GD, profesores activos de educación media

[...] son muchas las atribuciones que nos van aumentando el tiempo que debemos dedicarle a esta labor, nos referimos al reforzamiento para aquellos estudiantes que llevan mal rendimiento académico. El problema no es la medida, me parece que es buena medida, pero quien piensa también en la salud de este maestro con tanta carga de trabajo y en una forma de estímulo,... simplemente o nos quedamos más tiempo en el centro sin comer, ni beber, o bien uno va a su casa a realizar sus actividades para el día siguiente, realiza los quehaceres de su casa, tu familia descuidada, sus hijos y vuelva al centro para dedicarle más tiempo a los estudiantes y ya... y nosotros qué y nuestras vida qué.

GD, Profesores activos de educación media

En el caso del área rural, en cuanto al tema de organización escolar, es más complejo aún precisar acciones concretas y planificadas:

En el campo nadie puede hablar de organización, por ejemplo, a mí me toca viajar a un centro en bestias y cuando tengo suerte en una lechera (camioneta) y el horario de clase está en dependencia de eso, además, nosotros mismos debemos limpiar y poner en marcha. Menos hablar de materiales didácticos, medios o recursos didácticos. Para poder dar clase en mi zona rural yo entro el domingo o el lunes y salgo el jueves, luego el viernes me exigen cumplir con otras actividades y así... por lo que no tengo espacio para estar con mi familia. Y por otro lado nos exigen estudiar los domingos un dichoso diplomado que nos termina de rematar quitándonos el diminuto tiempo libre, que no es libre porque los domingos planeamos o corregimos el cerro de exámenes, pero al menos lo pasamos en casa cerca de nuestra gente.

GD, profesores activos de educación media

La categoría profesión y realidad socioeconómica, recaba aquella información relacionada con la percepción de estos informantes (muchos de ellos protagonistas activos), sobre ciertas situaciones de la profesión docente y de la realidad socioeconómica en la que conviven que les podrían poner en riesgo de exclusión social o les califican de ser un sector vulnerable. Así lo expresaron los profesores y profesoras:

Yo me siento muy orgullosa de ser docente. Hago lo que hago porque me encanta, estar en relación con mi comunidad es algo que me hace sentir realizada. Amo tanto este trabajo que para conservarlo he tenido que soportar cosas, por ejemplo, a mí me impusieron atender dos modalidades diferentes desde que empecé sin tener ninguna experiencia y era algo que lo tomaba o lo dejaba, y lo tomé porque siempre quise hacer esto.

GD, profesores activos de educación media

#### EIC, funcionario del MINED. Imagen tomada del software Atlas. ti

<p>P1: No, no creo el profesorado siempre se ha quejado de su remuneración salarial y no han sido oídos, por otro lado la valoración social que reciben de la sociedad es muy ingrata. La falta de condiciones para desarrollar sus clases son otra razón para negar esa satisfacción.</p> <p>P2: Además del bajo salario que recibe el maestro, las actividades extras (reforzamientos, buscar alumnos que desertan, reprogramación de exámenes, matrículas fuera de la escuela) que hoy se le atribuyen están aumentando su nivel de insatisfacción. Es que ya los profesores sienten que les están atribuyendo la responsabilidad de otro sector como lo son los padres de familia, esto es una causa fuerte de su insatisfacción.</p>	<p># Satisfacción Laboral</p> <p># Satisfacción Laboral</p>
---	---

Yo estando clara que la sociedad no nos valora, lo que hago es llenarme de satisfacción al saber que lo que hago sí influye en el desarrollo de la sociedad, sin embargo, la sociedad siempre nos hace sentir subvalorados, tal es el caso que la mamá de una amiga mía me decía ve que alegre que estudiaste magisterio, al menos ya te ganas para las tortillas, yo le dije a mi hija que estudiara aunque sea para maestra. Esta expresión deja más que evidenciada la forma de cómo nos ve la sociedad.

GD, profesores activos de educación media

Otro punto de vista como el de algunos entrevistados, aluden que una de las fuertes razones por las que se ha venido subvalorando la profesión docente es por las condiciones de vida en las que le toca vivir a un profesor y su familia:

[...] esta subvaloración es en parte por la pobreza en la que conviven los maestros, pero como tienen plaza, en su mayoría fija, eso les hace una opción de trabajo, aunque sea para sobrevivir. Otros ven esta profesión como un trampolín para luego poder asumir el pago de otros estudios y emigrar hacia otras ofertas de trabajo. En la mayoría de los casos, en la medida que las familias tienen mejor estatus económicos la valoración que tienen hacia el maestro es peor.

Del mismo modo se refirieron que otro factor relevante ante esta falta de reconocimiento social de la profesión docente, tiene que ver con la pérdida de prestigio del sistema educativo mismo:

[...] el desprestigio de la profesión docente tiene que ver con el desprestigio del sector educativo, el deterioro del sistema educativo y quienes pagan los platos rotos son los maestros.

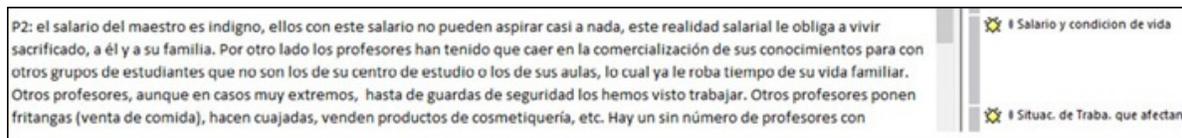
EIC, profesional de la educación e investigador en educación

Con respecto a su condición salarial como elemento clave para su subsistencia, así lo refirieron:

El salario del maestro ha venido siendo desde siempre injusto y hoy a pesar de los esfuerzos por mejorarlo sigue siendo insuficiente, los maestros no podemos hablar de vivir cómodamente, a lo sumo al igual que otros sectores, sobrevivimos. Nuestra realidad salarial nos obliga a vivir limitados siempre, nosotros y nuestra familia.

GD, profesores activos de educación media

#### **EIC, funcionario del MINED. Imagen tomada del software Atlas. ti**



Con respecto a la categoría desempeño y salud docente. Los profesores y profesoras hicieron mucho hincapié en que la sobrecarga de trabajo es una de las principales causas de estrés y como consecuencia, a partir de aquí, se derivan otro sinnúmero de enfermedades o malestares. Así lo manifestaron:

[...] son muchas las atribuciones que nos van aumentando el tiempo que debemos dedicarle a esta labor, nos referimos al reforzamiento para aquellos estudiantes que llevan mal rendimiento académico. El problema no es la medida, me parece que es buena medida, pero quien piensa también en la salud de este maestro con tanta carga de trabajo y en una forma de estímulo,... simplemente o nos quedamos más tiempo en el centro sin comer, ni beber, o bien uno va a su casa a realizar sus actividades para el día siguiente, realiza los quehaceres de su casa, tu familia descuidada, sus hijos y vuelva al centro para dedicarle más tiempo a los estudiantes y ya... y nosotros qué y nuestras vida qué.

GD, Profesores activos de educación media

[...] un problema serio ante este tema es el ambiente psicosocial en el que se ha venido desempeñando

el profesorado en Nicaragua, nos referimos a situaciones de injusticia laboral, a la falta de libertad de expresar lo que sienten y lo que les perjudica, carecen de libertad psicológica, es decir es como que vivieran acosados por el sistema , por quienes les dirigen, ...este maestro termina siendo tratado como una cosa y casi todo el tiempo se miente a sí mismo y al sistema educativo por no poder aquejarse de situaciones que atentan contra su bienestar y su desempeño.

EIC, profesional de la educación e investigador en educación

Con respecto a esta cuestión de los riesgos laborales y la salud laboral, los/as maestros/as expresaron:

De los riesgos que sabemos un poco es de los que están establecidos por el seguro, por el INSS (Instituto Nicaragüense de Seguridad Social), por ejemplo si nos accidentamos al venir al trabajo, o algún daño ejerciendo la labor dentro del centro, pero otra información complementaria que sirva de formación y de prevención para el cuidado de la salud del profesorado no hay, tampoco nuestros responsables de los sindicatos se ocupan de velar por este asunto.

GD, profesores activos de educación media

Yo considero que la mayor afectación es provocada por la cantidad de trabajo, el estrés que provoca la sobrecarga laboral, sobre todo en período de exámenes o en momentos en los que hay que estar dando reforzamientos y buscando como rescatar a los estudiantes que no rinden porque si no nos presionan, es decir nos hacen sentir como que el fracaso de los estudiantes es únicamente culpa nuestra. Eso me afecta mucho.

GD, profesores activos de educación media

## Discusión

En estudios comparados se ha revelado que el profesorado siente pasión frente a su profesión. En el caso particular de Nicaragua, Lucio (2009) destaca que el profesorado siente gratificación al desempeñar su carrera. Sin embargo, los mismos perciben de la sociedad una subvaloración frente a cualquier otra profesión que causa desmotivación. Las condiciones laborales son otro aspecto, como se percibió en los relatos, causante de desmotivación en el profesorado y que, por ende, les inhibe de un mejor desempeño y provoca preocupaciones y diversos malestares (a veces desprestigio) en los mismos.

Todo lo que se ha sustentado para el caso de los profesores de Chontales, Nicaragua sobre la provisión de recursos es coherente con la literatura de investigaciones desarrolladas en otros contextos, por ejemplo, con lo que recaba Rodríguez (2012) y expresa del caso México: la dotación de recursos pedagógicos es otro rubro a considerar. En las escuelas, la mayor parte del

material que se utiliza en el trabajo pedagógico es provisto por los mismos profesores y profesoras. Y al igual que en México, en Nicaragua los/as profesores/as comentan que cuando hay recursos, los mismos son insuficientes.

El profesorado coincide en la descomunal y diversificada carga de trabajo que asume, muchas veces parte de esta carga tiene que realizarse fuera de su carga normada y con cierto grado de presión, con lo cual el/la maestro/a se priva de conciliar la relación entre su vida familiar y su trabajo, salud y trabajo, y esto con el tiempo se ve desencadenado en un sin números de malestares en contra de su bienestar.

La realidad salarial del magisterio nicaragüense es tildada de insuficiente, hasta reconocer que su condición de vida está llena de carencias. El profesorado percibe que no alcanzan ni el costo real de la canasta básica, el acceso a tener una vivienda propia; no poder garantizar a su familia, particularmente a sus hijos una vida con estabilidad y prosperidad, entre otras cosas de alta necesidad.

Desconocimiento por parte del profesorado sobre la necesidad del cuidado de su salud durante su desempeño, por otra parte, el tema de la salud laboral es una temática de poco interés a abordar por los representantes sindicales, menos por las dirigencias institucionales. Ante lo expuesto podemos concluir que el propio profesorado muestra duda de la prevalencia de riesgos laborales en la profesión docente, lo que justifica la falta de atención al tema.

Tal como señala Estébanez (2002), cuando se refiere al concepto de exclusión social, en el que de una forma más amplia incluye no solo a las personas con falta de trabajo y sin acceso a salud, sino a aquellos con trabajos precarios y con acceso a programas deficientes de salud. Entonces de acuerdo a esta nominación, entendemos que el profesorado de Chontales (Nicaragua) convive en situaciones de exclusión social y que esto es un factor que perjudica claramente su salud.

# Reflexiones sobre el impacto de la cuestión ambiental en la gestión y la educación ambiental en la universidad

*Marta Susana Juliá, Angélica Gois Morales, María Laura Foradori*

## Introducción

La degradación ambiental es una de las problemáticas más relevantes a nivel mundial, cuyo avance no ha menguado a pesar de los pasos dados en lo institucional, legislativo, en políticas públicas, en la organización de congresos y reuniones sobre la temática a nivel mundial y regional. Ante esta crisis ambiental como crisis civilizatoria (Leff, 2004), se considera a la educación ambiental como uno de los caminos indispensables para lograr la transformación social y cultural en la relación sociedad y naturaleza.

Por lo anterior, la incorporación de la cuestión ambiental y, particularmente de la sustentabilidad socioambiental en los ámbitos educativos superiores es un tema contemporáneo y de extrema importancia en y para la gestión universitaria. Las prácticas ambientales universitarias contribuyen a la discusión, reflexión y desarrollo de la educación ambiental en estos espacios que comprenden la docencia, la investigación, la extensión y la propia gestión.

Desde la década iniciada en 1980, los resultados sobre la incorporación de la dimensión ambiental en la educación superior fueron presentados en Seminarios tales como Universidad y Medio Ambiente en América Latina y el Caribe. Esa discusión también se ha llevado a cabo, desde el año 2007, en la Alianza de Redes Iberoamericanas por la Sustentabilidad y el Ambiente (ARIUSA), al asociar el concepto de sustentabilidad con el de ambiente, lo que demuestra que la temática sobre ambientalización en la universidad es general.

A partir de esos estudios y discusiones acerca del tema, se destaca la importancia de la gestión institucional, la política universitaria relativa a la sustentabilidad y del propio ordenamiento de los campus universitarios (Sáenz,

2007, 2014). En ese contexto, para evaluar de mejor manera los compromisos ambientales en universidades, ARIUSA formuló recientemente algunos conjuntos de acciones sobre las prácticas referidas a la dirección y gobierno universitario, docencia y formación superior, investigación científica, gestión ambiental institucional, participación de la comunidad universitaria, extensión, trabajo en red y vínculos entre universidad, empresa y estado (Sáenz, 2014).

Es importante que las universidades puedan buscar un desarrollo sustentable y que los líderes, tomadores de decisión, políticos, y otros que actuarán en el futuro sean formados por esas instituciones (Loureiro, 2006).<sup>8</sup> De este modo, se percibe que el ámbito de la educación superior es un espacio muy próspero para que el futuro profesional pueda educarse ambientalmente. Sin embargo, como afirman Sorrentino y Nascimento (2010), los desafíos de la universidad aún son muchos, estos van de la pedagogía a las políticas públicas, de la clase a los fines institucionales, de las políticas de enseñanza a las políticas de gobierno, de los debates socioambientales a los de sustentabilidad.

En ese contexto, cada universidad, según sus características, historia, desarrollo, extensión, genera sus propios caminos para el desarrollo de una gestión que incorpore la dimensión ambiental en sus diferentes ámbitos de actividad. Así se ha avanzado en algunos casos en la formulación de políticas ambientales, en la gestión ambiental y también en la incorporación de la sustentabilidad dentro de los objetivos que se proponen.

En esta perspectiva, el presente trabajo tiene por objetivo reflexionar sobre el impacto que tiene la temática ambiental en la gestión actual de las universidades y en el desarrollo de la educación ambiental. Para ello, comenzaremos abordando la gestión como un instrumento para la configuración de la política ambiental universitaria y luego haremos hincapié en la educación ambiental dentro del contexto universitario, particularmente en el caso de Argentina y la Universidad Nacional de Córdoba.

## La gestión como instrumento para la configuración de una política ambiental universitaria

El desarrollo de la temática ambiental tiene un importante impacto en la comunidad en general, y en la comunidad universitaria en particular. Existen numerosos antecedentes en la consideración, formal o informal, de la problemática ambiental en las universidades, y es a partir de la Cumbre de la

Tierra de Río de Janeiro en 1992 donde la cuestión logra mayor impulso en su difusión, conocimiento y profundización en América Latina.

Un claro indicador de lo anterior es que en el año 2012, de manera conjunta y como resultado de la revisión de los principios de Río 92, representantes de veinticinco redes de universidades aprobaron un documento donde definían diversas estrategias «para desarrollar compromisos específicos con la sostenibilidad en las instituciones de educación superior» (Benayas, Alba y Justel, 2014: 13).

Cuando en las universidades se plantea la necesidad de incorporar la sustentabilidad en sus gestiones, implica el desarrollo de una política ambiental que se manifieste tanto internamente en las diversas actividades que se realizan, como en las acciones que se desarrollan hacia la comunidad.

En ese marco, en la mayoría de las propuestas de gestión ambiental, sea en organismos gubernamentales o en organismos privados, un aspecto básico inicial es la consideración de la institucionalidad en la cual vamos a insertar la política ambiental, es por ello que este aspecto va a constituir un indicador relevante para la generación de un espacio adecuado para el desarrollo de la gestión ambiental en el ámbito que se trate.

El uso del término institucionalidad *ambiental* (Juliá, 2009, 2015) se plantea como una referencia al espacio asignado en cada estructura, que se identifique de tal manera que permita trabajar en las acciones que formen parte de su gestión ambiental y tiendan a la sustentabilidad de sus políticas.

Cada universidad ha desarrollado su propia institucionalidad desde que incorporó la temática ambiental de manera formal o informal, estructurada o no estructurada, en un espacio, en un funcionario, en un área, de acuerdo a los objetivos y características de la propia institución para llevar adelante la inserción ambiental en su gestión.

Si entendemos por gestión ambiental el diseño de acciones que se realizan para ordenar el ambiente en general o el ambiente en un área, sector o en una institución, podemos pensar siempre en los mismos elementos o componentes de la gestión que son: la política, el derecho y la administración (Brañes, 2000).<sup>9</sup> Por lo tanto, observar la gestión ambiental implica conocer y profundizar en los mecanismos institucionales, legales y administrativos que se diseñan e implementan.

El marco institucional que le de la universidad nos indicará la ubicación y jerarquía asignada a la temática ambiental en el sistema. El marco legal, nos da la regulación aplicable a la temática, influyendo directamente en la formulación

de la política ambiental en el ámbito de la enseñanza superior. Por último, el marco administrativo implica conocer la operativización de las políticas y la implementación de las normas en el ámbito universitario, los actores relevantes y el desarrollo de la administración en el marco de la gestión. Este ámbito es muy relevante porque, de alguna manera, permite poner en práctica y concluir la política ambiental formulada a nivel legislativo e institucional.

Esa política ambiental universitaria puede estar explicitada o no en normas (resoluciones de diferente tipo), puede formularse con la creación de un espacio para la gestión y desarrollarla a través de programas o acciones. La expresión de la política es una manera de mostrar la voluntad de otorgarle sustentabilidad a la gestión.

Luego, esa manifestación de la gestión ambiental de las universidades será a través de diferentes niveles y modalidades, cada institución le otorga un perfil propio a la política ambiental que desarrolla, lo que depende de numerosas variables tanto estructurales como no estructurales, que de manera directa o indirecta las condicionan o motivan su actuación. Esto se hace visible tanto en la formulación como en la implementación de la política ambiental hacia adentro y hacia afuera, en su infraestructura, en sus campus, en la generación de programas y acciones para su administración, en la propia docencia, investigación y extensión, como en los diferentes estratos que la componen docentes, estudiantes, no docentes.

Es importante que esta gestión ambiental en las instituciones de enseñanza superior, tenga en cuenta el contexto donde se desarrolla, especialmente en la región latinoamericana donde la problemática ambiental es atravesada por la desigualdad social, la vulnerabilidad y la pobreza. Además, debe tener presente que forma parte de un complejo entramado de políticas e instituciones, donde lo multidimensional, lo transversal y la interdisciplinariedad toman protagonismo frente al pensamiento moderno lineal, individualista e instrumental.

En Iberoamérica, a partir de los diagnósticos sobre la situación de las universidades, en general se destaca la existencia de una política ambiental y de sustentabilidad, con la participación de docentes, alumnos y administrativos en su desarrollo (Benayas, Alba y Justel, 2014). Aunque, lamentablemente se muestra una realidad contradictoria, porque ese avance a nivel formal no se traduce en cambios profundos de las comunidades universitarias, «existe una considerable distancia entre los objetivos de sustentabilidad formulados y los logros finalmente alcanzados» (González Gaudiano, Meira Cartea y Martínez Fernández, 2015: 78). Consideramos que para fortalecer ese proceso es necesario

incorporar dentro de esa política ambiental universitaria a la educación ambiental como herramienta fundamental de concientización, para así lograr un mayor involucramiento y participación de la comunidad.

En otras palabras, coincidimos con Alba, Alonso y Benayas al considerar que «la gestión y la educación ambiental se encuentran estrechamente relacionadas y difícilmente funcionará una gestión ambiental sostenible en la Universidad si solamente la ejecutan los técnicos y no se fomenta la participación activa de toda la comunidad universitaria» (Alba, Alonso y Benayas, 2011: 148; citado en González Gaudiano, Meira Cartea y Martínez Fernández, 2015: 86-87). Por ello, en el siguiente apartado haremos referencia al rol de la educación ambiental, especialmente en Argentina y la Universidad Nacional de Córdoba.

## El papel de la educación ambiental en el contexto universitario

El espacio educativo superior, considerado como un lugar de lucha, creación, resistencia, encuentros y desencuentros, necesita lanzarse a los desafíos de la complejidad ambiental y de la sustentabilidad, en la búsqueda y la mejora de la incorporación de la dimensión ambiental (Morales, 2012). Debemos tener en cuenta, que las universidades son un actor fundamental en los procesos de desarrollo de la región latinoamericana, y como tales, deben vincular la educación superior con la problemática ambiental. La incorporación de este tema en las funciones universitarias y en la producción de conocimientos, entre otras cosas, obliga a repensar la interdisciplinariedad en la docencia y la investigación (González Gaudiano, Meira Cartea y Martínez Fernández, 2015).

Además, tales orientaciones nos llevan a pensar en la formación ambiental en la educación superior, como también en la incorporación de la dimensión ambiental, o ambientalización,<sup>10</sup> porque en esos procesos de formación continua, la educación ambiental puede cumplir con el papel de educar la propia institución, al contribuir en la incorporación de las cuestiones ambientales en la perspectiva de la sustentabilidad y de manera interdisciplinar en su cotidianeidad, sea a través de sus actividades de enseñanza, investigación, extensión y gestión (Guerra y Figueiredo, 2014; Morales, 2012; Sorrentino y Nascimento, 2010).

En ese contexto, el concepto de ambientalización está relacionado a la incorporación de la dimensión ambiental en la institución, desde los planes de

estudio, contenidos, procedimientos, sin dejar de lado actitudes y valores en la educación superior y la implantación de una política ambiental interna, además de una actividad o de un proyecto ambiental aislado.

Por lo tanto, en el ámbito superior, al tratarse el tema de la sustentabilidad y la ambientalización es fundamental considerar e integrar tres dimensiones:

- a) plan de estudio;
- b) investigación, extensión y gestión ambiental (compromiso institucional centrado en una política ambiental);
- c) participación ciudadana en espacios y procesos democráticos, que ultrapasen los límites físicos del campus y estimulen prácticas sustentables de carácter individual o colectivo (Guerra y Figueiredo, 2014; Benayas y Alba, 2011).

Así, es necesario reflexionar sobre la participación de diferentes actores sociales, tanto como rectores, decanos, coordinadores, docentes, alumnos, comunidad y también incluir a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que organicen y fiscalicen la aplicación de las políticas públicas relacionadas con la educación ambiental.

Como destacan Sáenz y Benayas (2012), el proceso de incorporación de la educación ambiental en las instituciones de educación superior en América Latina y el Caribe tuvo inicio en el año 1970, y el proceso de ambientalización universitaria tiene su marco, principalmente en la Cumbre de Río-92. De esta forma, la incorporación de la dimensión ambiental en la universidad en Latinoamérica se ha diversificado por diferentes caminos en cada país, al repercutir en políticas, proyectos y programas específicos de gestión y educación ambiental, al ser considerados los marcos políticos y administrativos existentes en cada uno.

En Argentina, podemos observar que el campo de la educación ambiental no está consolidado, particularmente en el ámbito de las políticas públicas los intentos por institucionalizarlo son insuficientes, débiles e inconsistentes.

En cuanto al marco normativo del país, la Constitución Nacional, a partir de la reforma de 1994, en el artículo 41 reconoce la importancia de garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a un ambiente sano, equilibrado y apto para el desarrollo humano, al revalorizar la necesidad del cambio de valores y comportamientos individuales y colectivos. Particularmente en lo referido a educación ambiental, establece que las autoridades proveerán a la información y

educación ambientales. Este mandato constitucional está orientado a todas las autoridades, ejecutivas, legislativas y judiciales, y en el marco de una interpretación amplia comprende a las autoridades universitarias.

A nivel infraconstitucional, la Ley de Educación Nacional núm. 26206, sancionada en el año 2006, expresa en la primera parte del artículo 89:

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación, dispondrá las medidas necesarias para proveer la educación ambiental en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional, con la finalidad de promover valores, comportamientos y actitudes que sean acordes con un ambiente equilibrado y la protección de la diversidad biológica; que propendan a la preservación de los recursos naturales y a su utilización sostenible y que mejoren la calidad de vida de la población...

Art. 89

También es dable destacar que la Ley de Educación Superior núm. 24521, entre los fines y objetivos de la educación superior establece el consolidar el respeto al medio ambiente (artículo 3).

Más allá de ese esquema legal, la cuestión, como afirma Telias (2014: 124), «[...] gira en torno a la posibilidad de tener una ley propia que legitime la Educación Ambiental como campo específico y prioritario [...] o bien su incorporación en normas educativas vinculadas con la gestión del ambiente que la reconozcan como un área de intervención desde una perspectiva instrumentalista».

Por ello, el gran desafío en la Argentina aún radica en tener una norma nacional, una ley para todo el sistema educativo que se ocupe particularmente de la educación ambiental. Una norma que pueda dar un marco político pedagógico a las propuestas político-educativas de la incorporación de la educación ambiental en estudios curriculares (Telias, 2014). Lamentablemente, hubo varios proyectos de ley sobre educación ambiental a nivel nacional, uno de los más importantes fue el proyecto promovido por la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) que alcanzó a tener media sanción en la Cámara de Diputados en el año 2006, pero al no ser tratada en el Senado ha perdido estado parlamentario.

A nivel institucional, en el año 1997 se inició la Estrategia Nacional de Educación Ambiental (ENEA), en el marco de un convenio con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través de la Resolución núm. 1346 de la Secretaría de Recursos Naturales y Desarrollo Sustentable. En el año 2006, se crea la Unidad de Coordinación de Educación Ambiental (UCOEA) dentro de la

Subsecretaría de Coordinación de Políticas Ambientales. Entre sus líneas de acción, podemos destacar la Iniciativa de Educación Ambiental en Argentina (IDEAAR), la Infoteca Virtual de Educación Ambiental, entre otras líneas de trabajo y articulaciones. En la actualidad, la educación ambiental se encuentra dentro del Área de Prácticas Sustentables del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable, lo que muestra cambios institucionales y una disminución del espacio para la temática.

Aun con esas dificultades, hay experiencias que están en camino de discusión acerca de las cuestiones ambientales en espacios educativos, principalmente a través de la educación ambiental en el proceso de la gestión universitaria, como un ejemplo citamos el de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC).

La UNC para consolidar prácticas de gestión ambiental dentro de su ámbito ha creado un programa institucional, denominado Gestión Ambiental Sustentable (GASUS), a fin del año 2010. Entre sus objetivos, detallados en la Resolución núm. 1277/2010 de la UNC, busca promover la percepción y difusión en la comunidad universitaria sobre aquellos aspectos vinculados a la huella ecológica relacionada a sus diferentes actividades; proponer y fomentar mecanismos para la implementación de acciones de prevención, mitigación y remediación de los problemas ambientales generados por sus actividades; proponer la incorporación de los aspectos ambientales y de la sustentabilidad en todos los campos de estudio y al mismo tiempo servir como referencia de adopción de una actitud ambientalmente responsable y de la reflexión individual-colectiva. Para eso, se trabaja con proyectos de reducción, reutilización y reciclado de residuos; con lineamientos de sustentabilidad para la construcción y funcionamiento de las instalaciones y edificios de la UNC; y así promover la conservación de la biodiversidad en el entorno de las dependencias de la UNC, entre otros. De forma general, este programa busca consolidar el compromiso ciudadano e institucional y eso ocurre a través de la capacitación, educación y sensibilización sobre gestión ambiental sustentable, que está en proceso de discusión e implementación de dispositivos y espacios dirigidos a la ambientalización curricular. También está el programa Gestión de Áreas Verdes en la UNC, que se encuentra involucrado con GASUS y cuyas acciones están enfocadas directamente en la reproducción de plantas en el vivero, el reciclado de residuos orgánicos para la producción de compostaje, el manejo preventivo del arbolado mediante podas y el riego complementario de los espacios verdes, como está expresado en la resolución de la UNC núm. 2137/2011.

## Reflexiones finales

Como corolario del recorrido realizado, podemos expresar que existe un vínculo mutuo de colaboración y afianzamiento entre la política ambiental universitaria y la incorporación de la educación ambiental. Por un lado, la implementación de la política ambiental formulada en las universidades requiere, para su efectividad y perdurabilidad en el tiempo, de la participación e involucramiento de los miembros de la comunidad, para lo cual es fundamental informar y educar ambientalmente, además de institucionalizarla. Por otro lado, la educación ambiental en las instancias superiores es de suma importancia tanto para los miembros de la comunidad, que luego serán profesionales encargados de generar políticas públicas ambientales, como para la generación de efectos multiplicadores al resto de los ciudadanos, a través de actividades de extensión, por ejemplo.

Particularmente en Argentina, como expresamos, la política de educación ambiental es discontinua, con articulaciones institucionales frágiles, y sin una discusión continuada y crítica sobre los objetivos, actores y demandas de la educación ambiental. A nivel universitario observamos que se reflejan esas debilidades y falencias de las políticas de educación ambiental nacionales. En la UNC, aunque existen programas universitarios de sustentabilidad ambiental, estos no son implementados por todas las facultades, encontrando mayor resistencia en las correspondientes a ciencias sociales.

Entonces, podemos decir que, si bien se muestran grandes avances, queda mucho camino por recorrer en la cuestión. Para hacerlo, lo primero que debemos preguntarnos al elaborar una política ambiental universitaria es desde qué concepción de ambiente partimos, y en base a ello, a qué tipo de educación ambiental apuntamos. En este sentido, es importante profundizar el estudio y la investigación en el tema, por un lado, e implementar mecanismos de seguimiento de las políticas ambientales formuladas e implementadas a través de las distintas gestiones, por el otro.

8. Como se expresó en Boletines de Educación Ambiental de la Unesco por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), desde la década iniciada en 1980, los futuros responsables de las políticas y de la toma de decisiones (ingenieros, arquitectos, administradores, médicos, abogados, profesores, entre otros), deben tener conocimiento y experiencia ambiental, reforzando la necesidad de la incorporación de la dimensión ambiental y, particularmente, de la educación ambiental en la formación universitaria de forma general (Unesco, 1991).

9. La política, entendida como «conjunto de acciones que se diseñan para alcanzar la ordenación del ambiente»; el derecho, en tanto «técnica social que procura inducir a los individuos a que observen determinada conducta»; y la administración, en razón del establecimiento de la gestión «como objetivo social y por ende como función estatal» (Brañes, 2000: 117).

10. En consonancia con lo que expresa Loureiro (2006), el término ambientalización es aproximado al concepto de educación ambiental, por entender que la inserción ambiental en la universidad, en un sentido más amplio, corresponde al proceso de educación ambiental.

# Ergonomía centrada en la persona en el ámbito universitario

*Cristina Oleari*

## Introducción

Estamos habituados a trabajar en posturas sostenidas en el tiempo, adoptamos posiciones corporales de manera automatizada, muchas veces, incluso, impuestas por los materiales, instrumentos y/o mobiliarios que rodean a la actividad laboral, adaptándonos a ellos y no en busca de una postura saludable. Las palabras *ergonomía*, *universidad saludable*, *universidad sustentable* o *prevención*, las utilizamos de manera cotidiana y pareciera que ellas van a «venir espontáneamente a nuestra ayuda», pero realmente ¿se ponen en práctica día a día?, ¿tenemos conciencia del cuerpo y de las posturas que adoptamos? ¿O solo se llega a percibir cuando aparecen dolores? Centrados en los conceptos que brinda la biomecánica, la ergonomía y la postura, se presentan como objetivos del presente trabajo:

- a) Promover el empoderamiento de los conceptos de ergonomía para la concientización de las posturas adoptadas en el trabajo.
- b) Comprender las consecuencias de la sobrecarga mecánica y esfuerzos repetitivos sobre las estructuras musculoesqueléticas que puedan generar dolores o déficit motores.
- c) Generar acciones concretas de prevención y promoción de la salud laboral a partir de la sensibilización y la reflexión del problema.

## Desarrollo

Al analizar la amplitud de posturas que el trabajador adopta en su jornada laboral, dentro del ámbito universitario, se observa que el común denominador es el automatismo con que se realizan, esto es, cómo se antepone el objetivo de

la tarea y se habitúan las compensaciones posturales, naturalizándose los dolores y las molestias cotidianas. Anteponiendo al análisis de las posturas laborales, están aquellas de las actividades de la vida diaria (AVD), como levantarse de la cama, vestirse, asearse, comer, caminar, sentarse, estar de pie, conducir el auto, utilizar los medios de comunicación, teléfonos celulares, computadoras u otros dispositivos, etc., las cuales muchas veces también se presentan con molestias o esfuerzos. Sin dejar de lado la importancia de las actividades de ocio y dispersión, deportivas, artísticas, recreativas, en la vida de toda persona, y estas actividades, muchas veces, son las primeras que se abandonan o postergan frente a la presencia de molestias, dolores o falta de tiempo. En todas, necesitamos que la «postura» sea el «sustrato fisiológico» de los movimientos. Así como sin reflejos espinales no hay postura, sin una adecuada postura no existen normales movimientos voluntarios (Cardinalli, 2005).

Pero una pregunta debería ser disparadora de la reflexión y el análisis personal: ¿se tiene conciencia del cuerpo y de las posturas que se adoptan y sostienen en el tiempo? La imagen del cuerpo se organiza en torno al mutuo intercambio entre el organismo y el medio. La unidad de la persona y la adecuación entre la persona y sus movimientos, que se caracteriza por la disponibilidad corporal, no es un don, se conquista y nunca se adquiere de una vez para siempre. La palabra *postura* puede tener múltiples acepciones, tales como adoptamos una postura ante la vida, nos posicionamos en determinada postura ideológica, nos paramos con cierta postura que evidencia nuestros sentimientos y emociones, la postura con la que trabajamos. La postura humana, propia de la especie, en posición de pie, se logró en un proceso evolutivo que tiene unos 5 millones de años antes del presente y logró una supremacía como estrategia de adaptación al ambiente. Los conceptos de *postura* en que se va a basar el presente trabajo están relacionados entre sí y con los conceptos de biomecánica, ergonomía y prevención. Para Cardinalli (2005), se denomina *postura* a la posición del tronco relativa a la de los miembros, y ambos, como un todo en el espacio. Otro autor, Rodríguez Jouvencel M. (1994) detalla que «la postura es el modo en que se dispone una persona, que afecta a todo el sistema muscular y osteoarticular». Vayer, P. (1972) amplía el concepto, mencionando que la postura es «la puesta en posición de una o varias articulaciones, mantenida durante un tiempo más o menos prolongado, por medios diversos, con la posibilidad de restablecer en el tiempo la actitud fisiológica más perfecta, es decir, deberá asociarse a la postura ideal para ese individuo, la que para él se logre con el menor consumo energético». En este abordaje biomecánico, se va a

sumar la del Comité de Postura de la Academia de los EE. UU. de Cirugía y Ortopedia: «la postura es la alineación esquelética refinada como arreglo relativo de las partes del cuerpo en un estado de equilibrio que protege estructuras de soporte del cuerpo contra lesiones o deformidades progresivas».

¿Qué pasa cuando la postura normal se altera?, un trabajo de investigación (Oleari, 2011) sobre 100 pacientes que consultaron por afecciones del sistema musculoesqueléticos, síndromes dolorosos traumatológicos u ortopédicos y alteraciones posturales, las alteraciones posturales prevalentes detectadas se pudieron relacionar con antecedentes de evolución filogenética de la especie humana. Algunas de estas prevalencias y sus porcentajes son: *la antepulsión de la cabeza (100 %)*, *la rectificación cervical (71 %)*, *la antepulsión de hombros (93 %)*, *la rotación interna de hombros (90 %)*, *La pronación del codo (62 %)*, *la anteversión de pelvis (72 %)*, *el genuflexo (52 %)*, *la apertura del ángulo tibio tarsiano (24 %)*. Esto pareciera mostrar que, frente a las máximas exigencias, al agotamiento, a las retracciones y acortamientos, el dolor persistente la solución buscada «instintivamente» por el organismo fuera «regresar» a posturas ya abandonadas desde el punto de vista evolutivo como es la posición cuadrúpeda. O, peor aún, una posición de «falsa cuadrupedia» como es la persona sentada frente a la computadora.

Junto a este abordaje filogenético de la postura, se le suma el abordaje antropológico, considerando que la postura de cada persona, como individuo único e irrepetible, se relaciona con la percepción del propio cuerpo y las variantes a lo largo de su «historia natural de salud-enfermedad». Es importante concientizar que vivimos las experiencias del mundo por nuestro cuerpo y con nuestro cuerpo, a través de una triple dimensión de él: el cuerpo para sí, el cuerpo para el otro y el cuerpo que existe para sí, pero conocido por otro. Y para completar el análisis personalizado, también es necesario incorporar la adaptación cultural. Según el premio Nobel de Medicina del 2000, Kandel Eric (2008), así como desde el punto de vista evolutivo, lo genético nos garantiza millones de años de adaptación biológica al medio natural, heredando los aprendizajes imprescindibles de la especie para el mantenimiento de la vida y la conservación de la especie, la transmisión de la cultura nos brinda un aprendizaje evolutivo de centurias de continuidad de las sociedades y su memoria histórica. La evolución cultural, modo de adaptación no biológico, obra en paralelo con la evolución biológica como medio de transmisión del conocimiento del pasado y como comportamiento adaptativo a lo largo de las generaciones.

Para el objetivo de este trabajo, desde el abordaje ergonómico, se considera que la postura laboral es aquella «sostenida en el tiempo, debe estar más o menos ajustada a las comodidades y al confort (sobre todo al no dolor), tiene que ajustarse a las maquinarias, los mobiliarios y permitir cumplir con los objetivos laborales, debe superar el stress laboral, y además debiera cumplir con pautas ergonómicas que se acerquen al óptimo rendimiento» (www.iso.org, 2010).

Los fundamentos y justificación del presente trabajo y abordaje de la «ergonomía centrada en la persona» se apoyan en la Biomecánica, con su aplicación Clínica y Ergonómica. La Biomecánica relaciona la anatomía con la energía, analizando al cuerpo humano en movimiento a través de las leyes físicas, para optimizar su rendimiento. Su objetivo es mejorar el desempeño físico a través de posturas y movimientos efectivos (lograr el gesto), eficaces (en el menor tiempo) y eficientes (con el menor gasto de energía). Es así, que aborda al sistema cuerpo humano con su mirada biopsicosociocultural. La Biomecánica, según el Instituto Biomecánico de Valencia, se define como «el conjunto de conocimientos interdisciplinarios generados a partir de utilizar, con el apoyo de otras ciencias biomédicas, los conocimientos de la mecánica y distintas tecnologías en el estudio del comportamiento de los sistemas biológicos (en particular del cuerpo humano) y resolver los problemas que le provocan las distintas condiciones a las que puede verse sometido». La Biomecánica Clínica, como el análisis formal y cuantitativo de las relaciones entre la estructura y la función de los tejidos vivos y la aplicación de los resultados en el ser humano sano y enfermo (Miralles, 2005) y la Biomecánica Ergonómica a la aplicación conjunta de algunas ciencias biológicas y ciencias de la ingeniería para asegurar entre el hombre y el trabajo una óptima adaptación mutua con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir a su bienestar (Miralles, 2005). En una correspondencia amplia con los conceptos anteriormente expuestos, la OIT define la Ergonomía como la aplicación conjunta de algunas ciencias biológicas y ciencias de la ingeniería para asegurar entre el hombre y el trabajo una óptima adaptación mutua con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir al bienestar. Y, según Herrera y Botet, la ergonomía comprende todas las disciplinas que estudian el ahorro de energía liberada por el trabajador en el curso de toda su vida laboral.

Para estimular la autorreflexión y mayor concientización de la problemática sobre su propio proceso de trabajo, la interrelación entre las personas y los medios cumpliendo una tarea en determinado entorno o ambiente, basándose en

el área laboral que cada uno desarrolla dentro del ámbito universitario, se solicita como ejercicio práctico anotar e ir respondiendo las preguntas relacionadas con:

- ¿Qué actividad, con mayor frecuencia, se centra el trabajo en la universidad?
- ¿Qué posturas y/o movimientos repetidos se imponen con mayor frecuencia en la tarea laboral?
  - posiciones sostenidas en el tiempo;
  - ¿es necesario que el cuerpo se adapte a equipamientos o herramientas, condicionan estas las posturas corporales?;
  - ubicar el cuerpo en esa postura y analizar la posición de la columna, la cabeza y cervicales, las articulaciones más grandes de hombros;
  - codos y manos / cadera - rodilla y pie.

La carga de trabajo, capaz de perturbar las funciones fisiológicas y/o psicológicas del hombre, puede dividirse en carga mental: carga nerviosa, agente de stress, como por ejemplo los principales agentes de stress son la rutina y el constante cambio, la incertidumbre-desánimo, y en carga física, ligada a la postura, esfuerzos musculares, movimientos corporales y gestos profesionales. La actividad laboral puede generar fatiga, local o general y en su carácter fisiológico no patológica es completamente reversible con el descanso. Es preocupante cuando esa fatiga fisiológica toma un carácter acumulativo, no se supera y se transforma en patológica. El paso de la fatiga fisiológica a la patológica evoluciona en las siguientes fases:

1. Afecta a la zona funcional involucrada en la actividad,
2. aparecen fluctuaciones en el rendimiento,
3. se perturban diversas funciones, fatiga global,
4. aparecen trastornos más profundos del equilibrio funcional, modificaciones cualitativas de comportamiento.

La fatiga de las estructuras musculoesqueléticas responde al principio de efecto acumulativo, según el cual pequeños efectos dados simultáneamente o sucesivos en un lapso continuo de tiempo se suman para dar el efecto final acumulativo motivando tensiones o deformaciones, *creeps* o microtraumatismos sobre distintas estructuras biológicas, siendo la tasa de lesión es superior a la

velocidad de reparación de las mismas. La resistencia de los materiales biológicos depende de:

- la carga que puede resistir antes de romperse,
- la deformación que puede soportar antes de romperse, la energía que es capaz de almacenar antes de romperse.

Por ello, como medidas de prevención y cuidado, mejorarse la alineación postural, la movilidad y flexibilidad, la resistencia a la fatiga y la fuerza músculo-tendinosa (Oleari, 2011).

Para basar la presentación en datos específicos se investigó (Oleari, 2016), con la aplicación de una encuesta a 38 docentes universitarios de la Carrera de Kinesiología en una Universidad privada de la CABA, con actividades tanto en docencia como en lo asistencial del ámbito de salud, con el objetivo de analizar las posturas que más se adoptan durante la jornada laboral, acerca de las consecuencias de la sobrecarga sobre el sistema musculoesquelético y dolores, que actividades realizan para contrarrestarlos y si recibieron capacitación sobre prevención y ergonomía, entre otras variables. El rango de horas trabajadas por semana, en ámbito docente y de salud, fue expresado en los mayores porcentajes entre las 31 a 40 hs un 26 % y entre 41 y 50 hs un 24 %.

Se detectó que un alto porcentaje alternaba las posiciones de sentado y de pie (61 %), habiendo un 39 % que permanece de pie. Surge el dato interesante que ninguno permanece sentado todo el tiempo.

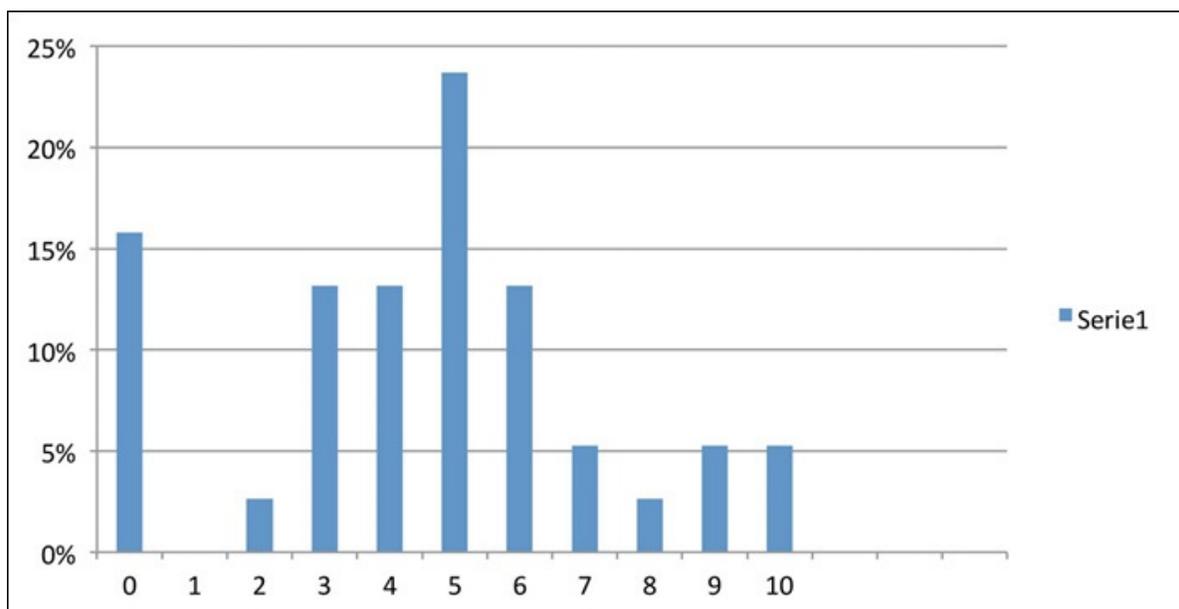
Para relacionar la aparición de dolores musculoesqueléticos al final de la jornada laboral con las posiciones sostenidas durante el trabajo y si esto genera alguna incapacidad, se interrelacionaron los resultados de las siguientes preguntas:

- Refiere al final de la jornada algún dolor o molestia en alguna parte corporal (región corporal e intensidad medida en VAS);
- Siente que alguna posición sostenida en el tiempo, que le exige la profesión, le produce algún dolor (región corporal e intensidad medida en VAS);
- Siente alguna incapacidad de realizar algún movimiento o adoptar alguna postura durante el ejercicio profesional.

Las posiciones sostenidas en el tiempo, durante la jornada laboral que le producen algún dolor con mayor representación en porcentajes son las

posiciones parado (32 %) y sentado (16 %). Pero, también, la flexión de tronco (en el ámbito asistencial del kinesiólogo) con un 13 %. En relación directa con estas posiciones se manifestó dolores y sobrecargas en las zonas lumbar (41 %), cervical (15 %) y los pies 12 %. Las zonas mencionadas, aunque con pequeños porcentajes son, en orden decreciente: columna dorsal, piernas y rodilla con 7 % cada región y, zona escapular, cadera, pelvis y sacro (con 2 % cada zona). Un 16 % NO refirió dolor. En correspondencia con la epidemiología que se menciona en la bibliografía (Comin IBV, Miralles), las prevalencias de los dolores se dan en las regiones lumbar (36 %), cervical (14 %) y miembros inferiores (piernas 12 % y pies 12 %) y en menor % la zona dorsal de la columna (10 %).

Los términos usados para expresar el tipo de dolor (siendo profesionales de la salud, utilizan nomenclatura más científica) son dolores de tipo agudo (8 %) o crónico (13 %), lacerante/penetrante/punzante, difuso/leve, mecánico/muscular/tensión. La intensidad del dolor percibido, valorado con la escala visual analógica (VAS) de 0 a 10, se representa en estos porcentajes:



Si se agrupan en rangos de dolor, leve (1 a 3), moderado (4 a 6) y alto (7 a 10), se puede afirmar que, salvo el % que no tenía dolor, la mayoría se corresponden con rangos moderados y altos. Aunque las intensidades de dolor percibido son de graduación moderada a alta, la mayoría (79 %) mencionó que esto no le generaba incapacidades para realizar algún movimiento o adoptar

alguna postura que sea requerida en el ejercicio profesional (dando clases o en la actividad asistencial) en relación con el 21 % que sí lo expresó

Además, se indagó sobre cuáles serían las medidas preventivas que podría poner en práctica para contrarrestar los efectos acumulativos, el sedentarismo y la fatiga laboral, si recibió capacitación sobre las mejores posturas a adoptar en su trabajo, medidas de prevención sobre su cuerpo, orientación sobre cuidados en los movimientos laborales y, por último, qué le interesaría saber con relación a su trabajo, respecto a la postura de su cuerpo, movimientos, elementos de confort y/o seguridad, actividades o recomendaciones.

Para poder prevenir y contrarrestar el sedentarismo y favorecer la actividad física, se preguntó si realizaba alguna actividad complementaria, recreativa, deportiva, etc., de manera regular y en un porcentaje del 94 % respondió que sí.

Las actividades mencionadas son:

NATACIÓN	10 %
DEPORTE CONJUNTO	16 %
YOGA	10 %
FITNESS-CORRER-CAMINAR	30 %
STRETCHING	8 %
GIMNASIA LOCAL Y AEROB.	2 %
OTROS (danza, boxeo, tenis, remo, artes marciales)	24 %

Se puede llegar a conclusiones interesantes en el segmento de la encuesta con preguntas abiertas donde se indaga cuáles serían las medidas preventivas que podría poner en práctica para contrarrestar los efectos acumulativos, el sedentarismo y la fatiga laboral, si recibió capacitación sobre las mejores posturas a adoptar en su trabajo, medidas de prevención sobre su cuerpo, orientación sobre cuidados en los movimientos laborales y, por último, qué le interesaría saber con relación a su trabajo, respecto a la postura de su cuerpo, movimientos, elementos de confort y/o seguridad, actividades o recomendaciones

Teniendo en cuenta que el trabajo fue aplicado en una muestra cuya actividad laboral es la docencia y actividad asistencial como profesionales de la salud (la mayoría kinesiólogos), quienes tienen la formación académica y el conocimiento científico sobre la biomecánica, la postura y la ergonomía, por lo que se parte de un conocimiento previo de los encuestados, la amplitud de respuestas sobre

diferentes estrategias para contrarrestar el sedentarismo y la fatiga laboral abarca tanto factores de carga laboral (casi 25 % dijo «disminuir las horas laborales» y/o «Mejorar honorarios para disminuir carga laboral»), como aspectos preventivos «Realizar actividad física como flexibilidad y fortalecimiento» (más del 50 %), «Prevenir posturas que generen dolor-trabajo postural», «Actividades placenteras-recreativas-lúdicas» , «caminar o nadar», «Descansar más - establecer horas descanso» y «Buena alimentación - mejorarla» en porcentajes iguales. Llama la atención que otras respuestas se refieran a acciones terapéuticas, es decir que suponen que ya está instalada la alteración o patología, ejemplo de estas respuestas son: «masajes o quiropraxias» y «usar medias de descanso, faja lumbar y taping». (Colaboraron en la aplicación de la encuesta auxiliares alumnos y docentes de la Cátedra de Biomecánica de la Carrera de Kinesiología de la UAI).

Un punto a destacar, que quedó en evidencia con este trabajo, es sobre la capacitación en mejores posturas a adoptar en su trabajo, medidas de prevención sobre su cuerpo, orientación sobre cuidados en los movimientos laborales, donde un 55 % no recibió ninguna información al respecto y quienes respondieron afirmativamente (45 %) aclararon que fue por la formación académica (ergonomía, posturas alternadas) no por la capacitación o información en el ámbito de trabajo.

Para poder planificar e implementar acciones concretas dirigidas de manera específica a las necesidades e inquietudes sobre esta área del conocimiento de la ergonomía y toma de conciencia de las posturas saludables se preguntó «qué le interesaría saber con relación a su trabajo, respecto a la postura de su cuerpo, movimientos, elementos de confort y/o seguridad, actividades o recomendaciones». Los temas prevalentes que surgieron son sobre:

- las posturas recomendables en distintas situaciones,
- tiempos,
- biomecánicos,
- ejercicios preventivos,
- ejercicios posturales,
- elementos de confort y/o seguridad,
- ergonomía laboral actualizada,
- talleres capacitación modificar patrones de movimiento.

La hipótesis de investigación, del grupo de trabajo de «Ergonomía centrada en la persona» afirma que la detección precoz de signos mínimos en los desvíos de las posturas laborales normales, en conjunto con la presencia de factores predisponentes y de riesgo permite prevenir procesos evolutivos de alteraciones de origen mecánico en el sistema musculoesquelético, que afectan la salud de trabajador. Pero, el primer paso es la concientización de las posturas y sensibilización de la problemática. Pues es frecuente naturalizar los dolores corporales como propios de la actividad o en creencias que «siempre se va a vivir con esos dolores». El gran desafío que se plantea en los futuros trabajos es generar acciones de prevención y promoción de posturas saludables, las que para ser específicas y verdaderamente abordando a las «personas» con su historia, antecedentes y características individuales, la elaboración de las pautas de prevención deberían partir de resultados de investigación de campo, y no aplicar medidas generalizadas alejadas de la realidad del puesto de trabajo, del ambiente, del mobiliario y en particular, del trabajador.

A partir de la aplicación de los conceptos de postura desarrollados y el análisis de la postura sobre las diferentes posiciones corporales prevalentes en la actividad laboral de los asistentes al taller (a elección y con un cuadro de guía), es el de orientar y brindar indicadores y pautas de observación de la postura, en sus diferentes planos y vistas de frente (plano coronal), del lateral (plano sagital) y del plano horizontal de evaluación para concientizar si la postura adoptada está dentro de los parámetros de alineación normal o alejados de la misma. Se pretende que el trabajo vivencial, en grupos, cumplan los siguientes pasos simulación de postura y movimientos laborales por parte de un integrante, observación postural a partir de las pautas dadas, preguntar y registrar posiciones, duración y frecuencia, preguntar si se presentan molestias en posiciones laborales: región corporal - intensidad, y si lo relaciona con el análisis de la postura y/o movimientos. Se presentan algunas pautas de cuidados posturales y posiciones saludables en sedestación, de pie, al levantar cargas y de descanso.

## Conclusiones

La postura correcta guarda relación con la salud física, y aun cuando no existe una postura idónea, tal postura se caracteriza por la mejor eficacia mecánica, la menor interferencia en la función orgánica y la máxima ausencia de fatiga. La

intensidad del esfuerzo depende de la postura adoptada, por eso lo importante de impartir educación sobre las posturas inadecuadas.

Se propone metodología de investigación a través de la biomecánica ergonómica y el seguimiento personalizado en cada persona en su puesto de trabajo, a partir de la ergonomía centrada en la persona.

*Si no fuera por la gran variabilidad entre los individuos, la medicina podría ser, más bien, una ciencia y no un arte.*

SIR WILLIAM OSLER (1892)

# Nuevos horizontes en el abordaje de salud mental: un aporte desde una obra social universitaria

*Maximiliano Morzone, Ayelen Alianak, Valeria Borawski Chanes, Maria Pía Maestri, Bettina Roumec, Karina Markman*

## Introducción

En los últimos años se asiste a un escenario en el cual las sucesivas crisis de la economía y de las condiciones de vida en general han impactado de un modo significativamente negativo en la cultura social, exponiendo a las personas a mayores niveles de riesgo psicosocial y favoreciendo estados de fragilización progresiva de la vida psíquica. Estos fenómenos han generado un incremento notable de las demandas a los servicios de atención de la salud, que a su vez funcionan bajo presión para dar lugar a exigencias de eficacia, rapidez, resolución sintomática y atención a bajo costo (Galende, 2002).

La salud mental es una especialidad que involucra, hoy en día, múltiples aspectos y disciplinas. Incluye no solo los graves trastornos psiquiátricos clásicos –como esquizofrenias, trastornos bipolares, demencias, alcoholismo, depresión–, sino también una serie amplia de padecimientos psíquicos que puede eventualmente sufrir un ser humano a lo largo de su vida: ansiedad, angustias, obsesiones y rituales, y diversos malestares que conmueven el equilibrio psíquico y social.

El abanico es tan vasto que lleva a una discusión frecuente sobre qué se incluye y hasta dónde, en el alcance de la definición.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su informe del año 2007 dedicado a la Salud Mental, identifica los trastornos mentales desde una definición amplia, «anomalías duraderas o recurrentes, y deben causar cierta angustia personal o alteraciones del funcionamiento en una o más facetas de la

vida... caracterizados por síntoma y signos específicos, y suelen seguir una evolución espontánea más o menos previsible, salvo si se llevan a cabo intervenciones terapéuticas».

Según la OMS, los estados de ansiedad, la depresión y el estrés son situaciones clínicas que comprometen trastornos mentales significativamente prevalentes en la actualidad en la población mundial, con estimaciones del orden del 12 % sobre el total de enfermedades (OMS, 2007).

Su prevalencia creciente en las poblaciones concita cada vez más la necesidad de un abordaje específico, que posibilite la atención de las diversas manifestaciones. El mismo informe indica, que solo una pequeña «minoría» de 450 millones de personas en el mundo que tienen algún tipo de padecimiento está en tratamiento, y estima una prevalencia puntual acumulada del 10 % en la población adulta (sin considerar niños y adolescentes).

El presente trabajo describe el modelo de abordaje empírico que lleva adelante el equipo interdisciplinario de Salud Mental en Atención Domiciliaria del SUMA, donde sus directivos han acordado que como organización que promueve la calidad de vida de sus afiliados, tiene un rol fundamental adecuar los programas de acción, respondiendo a las demandas actuales de un mundo que manifiesta cada vez más padecimientos psicosociales y del que la comunidad universitaria no es ajena.

## Marco teórico

La salud mental en el marco de la seguridad social, representa un área especial dentro del sector salud. En Argentina, la normativa vigente, incluye la atención no solo del tratamiento de trastornos específicos, sino la mención de actividades amplias de fortalecimiento y promoción de comportamientos saludables, a fin de prevenir trastornos (malestar y trastornos psíquicos en depresión, adicciones, violencia familiar, maltrato infantil y otros).

Los avances psicofarmacológicos experimentados en las últimas décadas, junto a la integración interdisciplinaria de múltiples campos a los equipos de atención de salud mental, el desarrollo de protocolos y procedimientos de atención y criterios de atención, derivación y tratamientos, así como los nuevos dispositivos para un abordaje dinámico, reflejan resultados concretos en los tratamientos recibidos por esta población.

Todo ello implica múltiples desafíos ya que plantea profundas transformaciones que involucran y competen a todos los actores, instituciones y

representantes sociales, porque refieren a las transformaciones culturales que habrá que construir desde prácticas inclusivas basadas en el modelo comunitario de atención que ya se realizan, y en las que aún restan poner en práctica.

La conformación de equipos interdisciplinarios para atender problemáticas mentales en sus lugares de origen, y un intenso trabajo comunitario con el eje puesto en la inclusión social de las personas con padecimiento mental constituye una de las herramientas concretas en este horizonte.

Es evidente que las responsabilidades interdisciplinarias no ponen en juego las incumbencias, pero sí las hegemonías, de algunas profesiones. No borran especificidades ni diluyen responsabilidades, sino que suman aportes con perspectivas integradoras que permiten atender servicios y sostener dispositivos, en la multiplicidad de formas de atención que se necesitan para lograr recuperaciones sostenibles.

En estos abordajes, también deben ser reconocidos y estimulados los recursos sociales y culturales que se puedan convocar, incluyendo el protagonismo de los familiares y allegados. En estas tramas, se entiende mejor que equipos interdisciplinarios son formas de agrupamiento que potencian las capacidades y habilidades, enriqueciéndose con otras disciplinas y también «saberes no disciplinares», socializando conocimientos para llegar a las mejores destrezas posibles para atender personas y movilizar sus propios recursos.

De lo expresado, se observa que las nuevas inclusiones en Salud, y por ende en Salud Mental, reconocen su génesis cultural y social, las que a su vez necesitan de un marco y perspectiva política que adopte estos principios y colabore con el logro de los objetivos.

El escenario de intervención contempla aspectos tanto técnicos (modalidades y criterios de atención, extensión, control y verificación, normas mínimas de funcionamiento, acomodación operativa según posibilidades), económicos (presupuesto, definición de costos, financiación), políticos (definición de modelos de atención y financiación, de tiempos de inicio y finalización de procesos, alcances, puesta en funcionamiento); además de múltiples actores como la actual estructura de prestadores, el sistema imperante, nuevas ofertas de atención prestacionales según distintas modalidades de atención acorde al tiempo de duración del cuadro o los objetivos a seguir, pacientes en procesos de atención, familiares, asociaciones y colegios de profesionales, personal técnico disponible, entre otros.

## La experiencia del Programa SUMA: un aporte empírico

El proceso de organización del equipo de salud mental del caso que se presenta, ha pasado por diversas etapas. En la actualidad se ha diseñado una estrategia que tiene inicialmente al conjunto de la organización como protagonista., es así que el equipo interdisciplinario de Salud Mental en Atención Domiciliaria del SUMA, actúa a partir de una coordinación, estableciéndose como nexo entre las diferentes áreas de la organización, en donde surgen las demandas y necesidades implícitas y explícitas, y realiza junto con el equipo interdisciplinario el trabajo de terreno para desarrollar las acciones posibles en cada caso.

Las disciplinas que conforman el equipo son: 1 Dra. en Psiquiatría, 3 Lic. en Psicología, 1 Lic. en Terapia Ocupacional, 1 Lic. en Psicopedagogía.

Entre el personal docente y no docente de la UNMDP y sus respectivos grupos familiares el volumen de afiliados asciende a 9.567. Actualmente, el equipo de Salud Mental está trabajando activamente en 24 casos. Desde el inicio de su conformación se han realizado 31 intervenciones concretas de manera satisfactoria.

Se establecen reuniones periódicas del equipo de trabajo para dirimir los procedimientos a seguir en cada caso, análisis y evaluación de los mismos. Reglamentación de protocolos de informes y evolución de casos. Articulación con los distintos sectores institucionales (Servicio Propio de Salud SUMA, Jardín Maternal Universidad, Servicio Universitario de Salud, Facultades, entre otros.).

A los fines prácticos, en el abordaje de las distintas problemáticas, se han diferenciado los campos de intervención en tres niveles, en los cuales, componentes de los mismos se efectúan en la actualidad y otros están en vías de desarrollo y proyección. A continuación, se detallan:

### *Nivel primario*

Está basado en los principios de la Atención Primaria de la Salud (APS), y su componente de Salud Mental, orientándose al reforzamiento, restitución y promoción de los lazos sociales. Incluye todas las acciones que no requieren niveles de mayor complejidad, como la internación. Se puede subdividir en:

- Estrategias de Atención Primaria en Salud Mental:

- Diseño de Dispositivos y Programas, a fin de organizar actividades tendientes a detectar precozmente las primeras manifestaciones de las patologías psiquiátricas (estrategias de promoción y prevención de la salud).
- Dispositivos grupales con diferentes problemáticas en común (preJubilados, jubilados, mujeres, hombres, adolescentes, niños, orientación familiar, vocacional, escolar, etc.).
- Charlas sobre conductas saludables. Psicoeducación.
- Planificación Programada de acciones conjuntas con las diferentes Especialidades Médicas del SPS y con el SUS (Servicio Universitario de Salud de la UNMDP).

- Atención ambulatoria de beneficiarios:

Resulta fundamental elaborar un plan de tratamiento individualizado en la medida de lo posible acorde a cada caso, adecuando los objetivos posibles reales y las posibilidades sociales, materiales, individuales y familiares, lo cual, si bien es más dificultoso debido a la planificación individualizada, los resultados reflejarán objetivos más reales, con actividades expresamente programadas tendientes a:

- La recuperación del autovalimiento.
- Inclusión de la familia en todo el proceso de atención.
- Motivación personal y autoestima.
- El logro de independencia progresiva del sistema de institución.
- Recuperación y fortalecimiento de redes vinculares y sociales, nuevas y/o perdidas.
- Grupos de pre-alta para pacientes y familiares.
- Incentivo para la realización de nuevas actividades, aprendizaje de habilidades e incorporación de conocimientos.

Los dispositivos para concretar los objetivos de la atención ambulatoria se pueden poner en funcionamiento mediante:

- Consultorio y/o visitas a domicilio con asistencia individual, familiar, o grupal.
- Centro de día.
- Atención psicoterapéutica de grupos (adolescentes, familias, pre jubilados, jubilados, etc.).
- Seguimiento de tratamientos esporádicos o consultas únicas.
- Provisión, seguimiento y control de medicación específica.
- Visitas domiciliarias de seguimiento post-alta

- Urgencias y traslados

#### Organización y gestión

- Departamento de Atención permanente de consultas (telefónicas y/o informatizadas).
- Registros (de programas, de afiliados bajo programa, de consultas, de derivación, de citas, estadísticos etc.) y controles de calidad.
- Unificación de criterios diagnósticos, de atención, derivación, evolución de pacientes, informes periódicos de prestadores, alta y control.
- Historia Clínica informatizada y actualizada.
- Capacitación continua de profesionales, supervisiones y seguimiento de casos.

### *Nivel secundario*

Es aquel que requiere de mayor complejidad de atención, como una internación de algún tipo –domiciliaria, en establecimientos, entre otros–, o bien el seguimiento de pacientes que ya se encuentran en proceso de atención. Puede incluir:

- Internación domiciliaria o en centro especializado, con monitoreo del motivo de internación y definición de objetivos terapéuticos de plazo inmediato. Asistencia y contención a grupo familiar.
- Instrumentación y registro de las acciones tendientes a evitar la prolongación de las internaciones, una vez estabilizado el cuadro clínico psiquiátrico y en condiciones de externación.
- Asistencia y seguimiento de los afiliados y grupo familiar que, encontrándose en tratamiento en cualquiera de los niveles asistenciales de salud mental, sean derivados a internación en el Segundo Nivel Clínico, debido a interurrencias clínicas.
- Gestión de traslados para internaciones psiquiátricas de urgencia.

### *Nivel terciario*

Incluye todas las acciones y programas para evitar la persistencia de los efectos negativos de los padecimientos mentales, incluida la rehabilitación psiquiátrica. Tenemos:

- Evaluación diagnóstica psicosocial de la totalidad de los afiliados internados en la modalidad de internación psiquiátrica crónica.
- Subprogramas de alternativas a las internaciones crónicas, incluyendo rehabilitación psiquiátrica.
- Subprogramas de reinserción social.
- Persistencia de la internación especializada en casos de incompatibilidad de otras alternativas.

## A modo de reflexión final

El padecimiento mental ha ocupado diferentes lugares en la sociedad, y su atención fue producto de los distintos paradigmas histórico-sociales que imperaban en cada momento. Ha compartido, asimismo, los avatares sufridos por la evolución de la concepción de salud-enfermedad, entendida como un proceso, donde inciden los múltiples aspectos sociales y económicos condicionantes.

No obstante, el proceso de salud-enfermedad, en el campo específico de la salud mental se va complejizando más rápidamente que la capacidad que presentan los distintos entes financiadores y reguladores para organizar una respuesta adecuada.

Se deberá contemplar, además, la particular complejidad debido a los múltiples factores que intervienen, los cuales exceden la dimensión exclusivamente psiquiátrica. La red circundante de relaciones, las vicisitudes económicas, el equilibrio emocional, el medio y el apoyo familiar y social de cada individuo, son factores que influyen en la mortalidad, la morbilidad, la calidad de vida y la salud mental de los afiliados. Dichos componentes son objeto de estudio de diversas disciplinas que a su vez deben interactuar entre sí para dar cuenta de las complejidades planteadas y derivadas. A la hora de las implementaciones y análisis de prácticas y dispositivos, necesitan reunirse conceptual y artesanalmente.

Teniendo en cuenta que, dentro de los objetivos de las disciplinas vinculadas a la salud, uno fundamental es el de constituir al profesional de dicha disciplina en un agente promotor de la salud y bienestar de los individuos, se piensa que el abordaje de esta problemática, está careciendo desde las instituciones de salud y educación de instrumentos que posibiliten la prevención y la concientización de esta realidad.

Actualmente, las nuevas tecnologías psicofarmacológicas, los nuevos abordajes y disciplinas, y dispositivos más diversificados ofrecen alternativas más eficientes, que la mera utilización de camas en los distintos centros de atención sanitaria. Esto lleva a una redefinición sobre los programas y objetivos a implementar en salud mental y a una readecuación del servicio.

Si se parte que el objetivo principal de la razón de ser de la OSU para lograr brindarle al afiliado servicios en salud con la mayor calidad posible, es necesario incluir valores referidos a la solidaridad, participación, integración y actualización de servicios a partir de las nuevas demandas de la comunidad.

Como se detalla en la propuesta de niveles, resulta fundamental en el ámbito de la Salud Mental, un abordaje comunitario; la evaluación, evolución, el registro, seguimiento, informar, y fundamentalmente la asistencia y contención no solo de la persona con padecimiento mental sino también de todo su grupo familiar. A este respecto, es que se hace necesario para cumplir con tal propósito, tener como fuente de referencia permanente la nueva Ley de Nacional de Salud Mental (Ley 26657); la conformación del equipo interdisciplinario para abordar las problemáticas mentales en sus lugares de origen, y un intenso trabajo comunitario con el eje puesto en la inclusión social de las personas con padecimiento mental; que convoque y genere todos los vínculos comunicacionales necesarios con las diferentes especialidades médicas; indague, investigue en la población del SUMA; visite, acompañe, sostenga a aquellos afiliados y grupos familiares que lo requieran por el padecimiento que estén atravesando. «Se habla de interdisciplina con mucha ligereza, se habla de interdisciplina allí donde no se ve el «inter» para nada. La integración debe realizarse no solo a nivel de las disciplinas, sino de los miembros del equipo, porque el saber no basta para poder hacer. La interdisciplina tiene que ver con aperturas conceptuales y perceptuales relacionadas con vínculos y emociones más que con voluntades. Se juegan no solo identidades profesionales sino también personales» R. García (Programa Médicos Comunitarios).

Equipo es un número reducido de personas con conocimientos y/o habilidades complementarias que se comprometen con un propósito común, fijan sus objetivos de desempeño y acuerdan el enfoque para su consecución. En los equipos de trabajo se comparten expectativas, esperanzas y objetivos, obstáculos, intereses, posibilidades de éxitos y fracasos. La interacción suministra informaciones y perspectivas que no podrían ser obtenidas individualmente. No debe confundirse «trabajo en equipo» con «espíritu de

equipo» que refiere a valores tales como apertura, tolerancia al punto de vista del otro, interés por los logros ajenos, contención y apoyo mutuo.

En fin, se considera que más que esperar que los hechos sucedan, resulta mucho más beneficioso y saludable anticiparse a los mismos o detectarlos tempranamente. Correrse de un estado pasivo respecto a las distintas situaciones, hay que mutar a un estado netamente activo, una ampliación del campo de acción, pasar de la fase intramural a la extramural. Realización de programas de Prevención y Promoción de la Salud; la implementación de estos programas ejercerá su efecto en la Salud Mental de la Comunidad Universitaria de manera directa o indirecta; evitando que los inconvenientes al respecto nos sobrepasen.

Se entiende que un trabajo de estas características tiene como primera misión promover el debate sobre esta temática en la sociedad en su conjunto.

Reflexionar sobre lo relatado en los puntos anteriores puede constituir un avance para la comprensión de un fenómeno que impacta sobre la calidad de vida y la salud de la población; se constituye en un aporte que haga visible la problemática, promueva el debate sobre esta temática en la sociedad en su conjunto y que, a su vez, contenga la capacidad de transferencia en actividades y acciones destinadas a la prevención y promoción de la salud.

Asimismo, se reconoce como destinatarios directos a la comunidad, los profesionales de la salud, y especialmente, a las universidades y otras instancias de formación profesional; al Municipio, en su papel de promotor de políticas de promoción y de prevención nivel territorial, así como, regula y es un actor responsable de la salud pública;

En definitiva, es una experiencia que intenta ser un aporte que haga visible la problemática y promueva futuras investigaciones.

# Género y satisfacción con el rol laboral en España

*M. Pilar Matud Aznar, Ligia Sánchez Tovar, David Cobos-Sanchiz*

## Introducción

Las investigaciones sobre la satisfacción laboral tienen una importancia significativa por el efecto directo de esta tanto en los trabajadores y trabajadoras como en las organizaciones. En cuanto a estas últimas, en la psicología del trabajo se asocia la satisfacción laboral con productividad (Chiang y Ojeda, 2013). A pesar de las diferentes orientaciones, los estudiosos en la materia concuerdan que la satisfacción juega un papel fundamental en el bienestar y calidad de vida de las personas (Moyano y Ramos, 2007). En el abordaje de la satisfacción laboral, se han introducido otros factores determinantes de la misma, como la disposición personal, la actitud ante los cambios y la actuación positiva ante las incertidumbres (Sanín y Salanova, 2014). Es de notar que las indagaciones que relacionan la satisfacción laboral con el género y la edad no presentan resultados coincidentes; es decir son diversas las conclusiones que se arrojan al respecto; más aún cuando se analiza la población laboral que se desempeña en diferentes áreas profesionales, señalan Carrillo-García, Solano-Ruíz, Martínez-Roche, y Gómez-García (2013), quienes en su estudio encontraron niveles de satisfacción laboral más elevada en profesionales con edades de 20-30 y los mayores de 61 años.

Resulta complejo el estudio de la satisfacción en el actual escenario laboral, marcado por cambios tangibles en cuanto a la estructura de la fuerza de trabajo, en lo relativo al género, particularmente por el considerable incremento de féminas en el mercado laboral, además de su elevado nivel educativo (Espino, 2011). Sin embargo, se mantiene una inserción laboral diferenciada, con brechas salariales entre ambos géneros, además de segregación vertical (PNUD, 2014) y mínima representación en cargos directivos (Íñiguez, Plumed y Latorre, 2014).

La incorporación de la mujer en el mundo laboral no ha significado cambios sustantivos en cuanto a los estereotipos de género en el trabajo, esto se evidencia en la manifiesta relación de poder desigual en la carga de trabajo de cuidados y no remunerado, que recae mayoritariamente sobre la mujer, por lo cual están sujetas a una jornada laboral más extensa que los hombres, tomando en cuenta el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado, por lo tanto disfrutan de menor tiempo de descanso que los varones (Bidegain, 2016).

Las teorías clásicas sobre el género, el trabajo y la familia planteaban la existencia de importantes diferencias de género en capacidades, personalidad y conducta social, las cuales justificaban la división de roles entre mujeres y hombres (Barnett y Hyde, 2001). Tal y como plantean estas autoras, aunque las vidas de mujeres y hombres, cómo se relacionan y sus trabajos han cambiado profundamente en los últimos cincuenta años, las teorías no; y ello pese a no haberse encontrado apoyo empírico para tales supuestos.

Aunque existe evidencia empírica que tanto la familia como el trabajo son aspectos importantes en el bienestar de mujeres y hombres, y la calidad del rol laboral es igual de relevante en la salud mental de las mujeres que en la de los hombres (Barnett, Marshall, Raudenbush y Brennan, 1993), persisten los estereotipos de género tradicionales que consideran que las prioridades en los hombres se sitúan en el trabajo y los de la mujer en la familia. Y, en base a tales creencias, se sigue educando y orientando el futuro profesional de niños y niñas. Bajo estas premisas «[...] se naturaliza el trabajo no remunerado como responsabilidad de las mujeres...» (Bidegain, 2016: 55). Sin embargo, Rossi (2012) sostiene que el privilegio del tiempo dedicado a la esfera familiar, por encima del trabajo y otros aspectos de la vida, es una decisión personal. Este planteamiento no reconoce que, producto de los estereotipos, es un hecho que el uso del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado, por parte de mujeres y hombres, marca la brecha en cuanto al tipo de empleo donde tienen posibilidad de insertarse las mujeres (Espino, 2011), para poder responder a las exigencias de la esfera de la vida familiar. Estas condiciones podrían perfilar la satisfacción con rol laboral. Por tanto, es importante realizar estudios empíricos que pongan a prueba la veracidad o no de tales supuestos.

El objetivo del presente trabajo es conocer si existen diferencias en función del género en la satisfacción con el rol laboral, analizando la relevancia que los factores sociodemográficos y laborales tienen en la satisfacción laboral de mujeres y hombres.

# Método

## *Instrumentos*

- *Cuestionario de Satisfacción con el Rol* (SRO, Matud, 1998). Prueba de respuesta abierta en la que se plantean 5 cuestiones citadas acerca de si la persona le agrada su trabajo, si preferiría otro, si piensa en cambiar y en qué medida le genera sensación de plenitud y le hace sentirse bien consigo mismo/a. Se trata de un cuestionario que cuenta con un código de corrección que permite obtener una puntuación cuantitativa en cada ítem que se estructura, en ambos géneros, en un único factor que evalúa la satisfacción con el rol laboral y cuya consistencia interna es de .74 (Matud, 2016).
- *Hoja de recogida de datos* sociodemográficos y del tipo de empleo.

## *Participantes*

La muestra está formada por 4718 personas, (el 50 % mujeres y el 50 % hombres) de la población general española que tenían empleo cuando cumplieron las pruebas. Sus edades oscilaban entre 19 y 60 años siendo la edad media 36,94 años ( $DT= 10,84$ ) y la mediana de 36. Prácticamente la mitad (el 49,9 %) no tenía hijos/as y, aunque el rango era amplio, lo más común es que tuviesen dos (el 25,8 %) o uno/a (el 16,4 %). En la tabla 1 se presentan las principales características sociodemográficas y laborales de las mujeres y hombres que conforman la muestra. Como puede observarse, no hay diferencias estadísticamente significativas en función del género en edad, número de hijos/as, nivel de estudios ni en tipo de trabajo. Pero sí las hay en el tipo de vinculación laboral y en el estado civil. Como puede observarse, es menos común que las mujeres, respecto a los hombres, tengan empleo fijo, estando en mayor frecuencia contratadas, diferencias que son bastante acusadas cuando se trata de contrato a tiempo parcial. Prácticamente la mitad de mujeres y hombres estaban casados/as o tenían pareja de hecho, aproximadamente la cuarta parte solteros/as, lo cual era algo más común en los hombres que en las mujeres y el resto se había separado, divorciado o enviudado, lo que era más frecuente en las mujeres que en los hombres.

Aunque se daba diversidad en el tipo de trabajo, lo más común es que se tratase de personas con empleo no manual tales como, por ejemplo, oficinistas,

contables, o personal de los servicios de protección, lo que se daba en casi la tercera parte (el 32,8 %) de la muestra. El 30,5 % tenía trabajo de tipo manual cualificado tratándose de trabajadores/as especializados/as de diversas ramas o conductores/as, por ejemplo. El 27,4 % eran profesionales para cuyo desempeño profesional era imprescindible contar con titulación universitaria. Y el 9,2 % del total de la muestra tenía empleos de tipo manual no cualificado tales como, por ejemplo, operarios/as, agricultores/as o personal de limpieza.

**Tabla 1.** Principales características sociodemográficas de la muestra

Variable	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Comparaciones	
	n	%	n	%		
<b>Estudios:</b>					$\chi^2(2, N = 4718) = 1,44, p = .49$	
Primarios	678	28,7	642	27,2		
Secundarios	839	35,6	849	36,0		
Universitarios	842	35,7	868	36,8		
<b>Tipo de trabajo:</b>					$\chi^2(3, N = 4718) = 0,29, p = .96$	
Manual no cualificado	213	9,0	223	9,5		
Manual cualificado	772	30,6	717	30,4		
No manual	773	32,8	775	32,9		
Profesional	651	27,6	644	27,3		
<b>Tipo de empleo</b>					$\chi^2(2, N = 4718) = 82,87, p < .001$	
Empleo fijo	1616	68,5	1335	56,6		
Contrato tiempo completo	483	20,5	583	24,7		
Contrato a tiempo parcial	260	11	441	18,7		
<b>Estado civil:</b>					$c\chi^2(2, N = 4718) = 28,34, p < .001$	
Soltero/a	998	42,3	894	37,9		
Casado/a	1223	51,8	1236	50,3		
Divorciado/viudo	138	5,8	229	9,7		
	Media	D. T.	Media	D. T.	t	p
Edad	37,14	11,07	36,73	10,61	1,30	.19
Núm. hijos/as	0,91	1,08	0,96	1,09	-1,56	.12

## *Procedimiento*

Todas las personas que conforman la muestra fueron voluntarias y no recibieron compensación económica por su participación. El pase de pruebas fue

autoinformado y el acceso a la muestra fue a través de centros laborales, así como a través de personas conocidas de alumnado de Psicología y Sociología de las universidades Pablo Olavide de Sevilla y La Laguna de Tenerife, que colaboraron en el pase de pruebas. El presente estudio forma parte de una investigación más amplia sobre Género y Bienestar y fue evaluado positivamente por el Comité de Ética de la Investigación y Bienestar Animal de la Universidad de La Laguna.

## Resultados

Con el fin de conocer si había diferencias en función del género en la puntuación total, así como en cada uno de los ítems del SRO, se hicieron análisis de varianza. El ANOVA en que el factor fue el género (hombre, mujer) y la variable dependiente la puntuación total en el cuestionario de satisfacción laboral no se encontraron diferencias estadísticamente significativas,  $F(1, 4716) = 0,11$ ,  $p = .92$ . La puntuación media del grupo de hombres fue  $13,73(DT = 4,21)$  y la de las mujeres  $13,72(DT = 4,14)$ . Tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el MANOVA en que el factor fue el género y las variables dependientes las puntuaciones en cada uno de los ítems,  $F(5, 4712) = 1,07$ ,  $p = .37$ . No fue estadísticamente significativo ninguno de los ANOVA.

**Tabla 2.** Medias, desviaciones típicas y comparaciones entre hombres y mujeres en cada uno de los ítems de SRO

	Hombres		Mujeres		$F_{(1, 4716)}$	$p$
	$M$	$DT$	$M$	$DT$		
1. Le gusta su trabajo.	3,59	1,10	3,60	1,09	0,06	.80
2. No prefiere otro trabajo.	1,74	1,14	1,74	1,13	0,00	.99
3. No piensa en cambiar.	3,21	1,48	3,14	1,52	2,78	.09
4. Le proporciona sensación de plenitud.	2,51	1,16	2,52	1,15	0,34	.56
5. Le hace sentirse bien consigo mismo/a.	2,68	1,09	2,71	1,06	1,06	.30

Para conocer si la satisfacción con el rol laboral se asociaba, en mujeres y en hombres, con la edad y el número de hijos/as se hicieron análisis correlacionales, datos que se muestran en la tabla 3. Como puede observarse, hay varias correlaciones estadísticamente significativas, si bien la magnitud de la asociación es muy baja. Aun así, destaca la existencia de una cierta tendencia, en ambos géneros, a no pensar en cambiar de trabajo a medida que aumenta la edad

y el número de hijos/as. También se observa una ligera tendencia a mayor satisfacción global con el rol laboral a más edad, sobre todo en las mujeres, en las cuales también se observa que el trabajo es mayor fuente de bienestar a medida que aumenta la edad, cual coincide con los resultados de Moyano y Ramos, (2007).

**Tabla 3.** Correlaciones, en hombres y en mujeres, en cada uno de los ítems de SRO y en la puntuación total con la edad y el número de hijos/as.

	Hombres		Mujeres	
	Edad	Núm. hijos/as	Edad	Núm. hijos/as
1. Le gusta su trabajo.	.04	.03	.08***	.08***
2. No prefiere otro trabajo.	.03	.01	.05*	.01
3. No piensa en cambiar.	.20***	.15***	.19***	.14***
4. Le proporciona sensación de plenitud.	.06**	.06**	.09**	.08***
5. Le hace sentirse bien consigo mismo/a.	.06**	.04	.14***	.11***
Puntuación total	.12***	.09***	.17***	.12***

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

Para conocer si el estado civil era un factor diferencial, en mujeres y en hombres, en la satisfacción con el rol laboral se hizo un análisis de varianza (ANOVA) en el que los factores fueron el género y el estado civil, y la variable dependiente la puntuación total en el SRO. Tras controlar el efecto de la edad, que se incluyó como covariado, la interacción género X estado civil no fue estadísticamente significativa,  $F(2, 4711) = 0,09$ ,  $p = .91$ ; tampoco lo fueron los efectos principales del estado civil,  $F(2, 4711) = 1,97$ ,  $p = .14$ ; ni del género,  $F(2, 4711) = 0,08$ ,  $p = .77$ .

Para conocer si había diferencias en satisfacción con el rol laboral en función de las variables laborales y del nivel de estudios, y si ello variaba según el género, se hicieron análisis de varianza en el que se consideró como variable dependiente la puntuación total en el SRO y como factores el género y el tipo de trabajo en el primer ANOVA, el género y el tipo de empleo en el segundo, y el género y el nivel de estudios en el tercero.

El ANOVA en que los factores fueron el género y el tipo de trabajo y la variable dependiente la puntuación total en el SRO mostró que la interacción género X tipo de trabajo era estadísticamente significativa,  $F(3, 4710) = 4,77$ ,  $p = .003$ , por lo que se hicieron los análisis de forma independiente en mujeres y hombres. El ANOVA realizado en la muestra de hombres en el que se consideró

como factor el tipo de trabajo evidenció la existencia de diferencias estadísticamente significativas,  $F(3, 2355) = 38,83, p < .001, \eta^2 = .047$ . Los análisis *post hoc* con ajuste de Bonferroni mostraron que se daban diferencias estadísticamente significativas entre todos los tipos de trabajo a excepción del de tipo no manual y el de trabajo manual cualificado. Los hombres con trabajo manual no cualificado tienen menor satisfacción con su rol laboral que el resto de los hombres; y la satisfacción con su rol laboral es mayor en los profesionales que en el resto de hombres.

El ANOVA realizado en la muestra de mujeres en el que el factor fue el tipo de trabajo y la variable dependiente la satisfacción con el rol laboral mostró que existían diferencias estadísticamente significativas,  $F(3, 2355) = 64,04, p < .001, \eta^2 = .075$ . Los análisis *post hoc* con ajuste de Bonferroni mostraron que se daban diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos excepto entre las que tenían trabajo manual cualificado y no cualificado. Como puede observarse en la tabla 4, las mujeres con profesiones para las que se requiere haber finalizado estudios universitarios tienen mayor satisfacción con el rol laboral que el resto de mujeres. Y las que tienen empleo no manual están más satisfechas con su rol laboral que aquellas cuyo trabajo es de tipo manual.

**Tabla 4.** Medias y desviaciones típicas en satisfacción con el rol laboral en función del tipo de trabajo en la muestra de mujeres y de hombres

	Hombres		Mujeres	
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>
Manual no cualificado	11,63	4,90	12,22	4,14
Manual cualificado	13,31	4,34	12,81	4,49
No manual	13,71	4,08	13,55	3,30
Profesional	14,90	3,56	15,45	3,30

El ANOVA en que los factores fueron el género y el tipo de empleo y la variable dependiente la puntuación total en el SRO mostró que la interacción género X tipo de trabajo no era estadísticamente significativa,  $F(2, 4712) = 0,55, p = .58$ , ni tampoco los efectos principales del género,  $F(1, 4712) = 1,34, p = .25$ . Pero sí lo eran los del tipo de empleo,  $F(2, 4712) = 19,06, p = .008, \eta^2 = .008$ . En ambos géneros, las personas con empleo fijo tenían mayor satisfacción laboral, Media = 13,98, DT = 4,03, que las personas con contrato a tiempo completo, Media = 13,51, DT = 4,31, y las que tenían contrato a tiempo parcial,

Media = 12,97, DT = 4,17; además, también entre estos dos grupos las diferencias eran estadísticamente significativas.

El ANOVA en que los factores fueron el género y el nivel de estudios y la variable dependiente la puntuación total en el SRO mostró que la interacción género X nivel de estudios era estadísticamente significativa,  $F(2, 4712) = 5,39$ ,  $p = .005$ , por lo que se hicieron los análisis de forma independiente en mujeres y hombres. En el ANOVA realizado en la muestra de hombres en el que se consideró como factor el nivel de estudios se encontraron diferencias estadísticamente significativas,  $F(3, 2356) = 11,68$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .01$ . También en el ANOVA realizado en la muestra de mujeres se encontraron diferencias estadísticamente significativas,  $F(3, 2356) = 47,37$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .039$ . Los análisis *post hoc* con ajuste de Bonferroni mostraron que se daban diferencias estadísticamente significativas, en mujeres y hombres, entre quienes tenían estudios universitarios con respecto a los otros dos grupos. Las mujeres y los hombres con estudios universitarios tienen mayor satisfacción laboral que quienes tienen únicamente estudios primarios o secundarios (véase tabla 5).

**Tabla 5.** Medias y desviaciones típicas en satisfacción con el rol laboral en función del nivel de estudios en la muestra de mujeres y de hombres

	Hombres		Mujeres	
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>
Primarios	13,37	4,34	12,98	4,24
Secundarios	13,46	4,15	13,19	4,19
Universitarios	14,29	4,10	14,78	3,78

## Discusión

El presente trabajo evidencia que no existen diferencias en la satisfacción que con su rol laboral tienen las mujeres y los hombres, mostrando ambos géneros unos niveles muy similares de agrado por el trabajo que realizan en la actualidad, el cual parece ser igual de importante en mujeres y hombres, como factor de autorrealización y bienestar personal. El no haber encontrado diferencias quizá sea consecuencia que, en la muestra del presente trabajo, se controló que las mujeres y los hombres tuviesen similar edad, número de hijos/as y nivel de estudios; además, tampoco se diferenciaban en el tipo de trabajo. En otros estudios se ha encontrado que las variables sociodemográficas y laborales, así como otras tales como la cultura o el afecto negativo, son relevantes en las

diferencias en función del género en satisfacción laboral (Kifle, Kler y Shankar, 2014; Magee, 2013; Singhapakdi *et al.*, 2014).

Pese a que mujeres y hombres tenían edades, niveles educativos y tipos de trabajos similares (manual, no manual y profesional), era más común en las mujeres que en los hombres el tener empleos más precarios. Así, era más frecuente que las mujeres careciesen de trabajo fijo y fuesen contratadas, no siendo infrecuente que se tratase de contratos a tiempo parcial (Bidegain, 2016; Espino, 2011). Ello evidencia la desigualdad de género que aún persiste en el área laboral y la necesidad de tomar medidas para erradicarla. En el presente trabajo se ha encontrado que, en la satisfacción con el rol laboral, son relevantes el tipo de trabajo que se tenga, la calidad del empleo y el nivel de estudios. Aunque el tipo de empleo (fijo o contrato a tiempo completo o parcial) era igual de relevante en la satisfacción que con el rol laboral tenían mujeres y hombres, no sucedió lo mismo con el nivel de estudios y el tipo de empleo, cuyo efecto era mayor en las mujeres que en los hombres. Así, aunque en ambos géneros las personas con trabajos de mayor categoría laboral tenían mayor satisfacción con su rol laboral, el porcentaje de varianza explicada era mayor en las mujeres que en los hombres. Y a pesar que las personas con estudios universitarios tenían mayor satisfacción con su rol laboral respecto a quienes carecían de dicha formación, el tamaño del efecto era muy superior en las mujeres respecto a los hombres. Además, en las mujeres se detectó mayor asociación entre mayor edad y más satisfacción con el rol laboral, si bien la relación entre ambas variables era escasa. Estos resultados coinciden con los de Carrillo-García, Solano-Ruíz, Martínez-Roche y Gómez-García (2013), quienes también han encontrado asociación entre el aumento de la edad con la satisfacción laboral.

Agradecimientos: *Financiación:* Ministerio de Economía y Competitividad. Subdirección General de Proyectos de Investigación, Referencias: FEM2012-34632 y PSI2015-65963R. (MINECO/FEDER, UEE).

# Promoción y educación para la salud en entornos laborales: apuntes sobre su eficacia y evaluación

*Juan Agustín Morón Marchena, Encarnación Pedrero García*

El presente texto, ampliación de anteriores aportaciones (Morón, 2014; Morón y Pedrero, 2013), es una propuesta enmarcada en la temática el compromiso social desde la promoción para la salud que pretende poner en valor el lugar de trabajo como espacio de salud, aportando propuestas que sirvan de referencia para conseguir este objetivo. El lugar de trabajo puede ser un espacio de riesgo y peligro. Pero si ese espacio es un entorno laboral saludable, se convierte en un lugar generador de salud. Ese debe ser el objetivo de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo, desarrollar medidas para mejorar la salud de las personas que trabajan, influyendo en sus conductas y en el entorno. Repasaremos la concepción de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, así como el concepto de *entorno laboral saludable* para centrarnos en las publicaciones que han marcado la evolución de la PSLT, así como un análisis pormenorizado de la eficacia y evaluación de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo.

## Introducción. La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo, PSLT en adelante, pretende desarrollar medidas para mejorar la salud de las personas que trabajan, influyendo en sus conductas y en el entorno; es una estrategia de Salud Pública, que trata de influir tanto en las conductas de los trabajadores y trabajadoras, como en las condiciones organizativas y del entorno del espacio de trabajo. Y, por supuesto, está avalada por la comunidad científica, por los más importantes

organismos internacionales relacionados con la Sanidad y el Trabajo (partiendo de la Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo, OMS y la OIT en adelante, respectivamente).

La PSLT se adscribe dentro de la Promoción de la Salud en general y, por tanto, mantiene los principios que emanan de esta. Para que tenga éxito, debe ser de largo alcance, mantenida en el tiempo, no como una actividad aislada. Requiere el compromiso de todos los implicados. La evidencia científica ha demostrado que tiene efectos sobre la salud de las personas que trabajan, sobre la empresa y, por ende, en la sociedad y la administración.

Muñoz y Castro han realizado una revisión bibliográfica sobre Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo y señalan que «aunque existe un amplio recorrido conceptual sobre promoción de la salud, sigue siendo un desafío su implementación en el mundo del trabajo y por consiguiente su desarrollo teórico desde sus implicaciones en la práctica» (2010).

La Asamblea Mundial de la Salud de la OMS (1995) aprobó la *Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos*, que enfatiza la importancia de la intervención primaria y proponía a los países miembros establecer políticas y programas nacionales de salud ocupacional. En mayo de 2007, la Asamblea Mundial de la Salud de la OMS aprobó el *Plan Global de Acción Sobre la Salud de los Trabajadores* para el período 2008-2017 con el objetivo de mover a los países miembros hacia estrategias de acción y darles nuevos ímpetus. Este Plan de Acción Mundial (o Global) toma la perspectiva de la salud pública para aplicarla a diferentes aspectos de la salud de los trabajadores, y trata todos los aspectos de la salud de los trabajadores (prevención primaria de los riesgos laborales, la protección y promoción de la salud en el trabajo, así como los determinantes sociales de la salud en el trabajo, las condiciones de empleo y mejora de los sistemas de salud). La OMS ha usado este marco de referencia para el desarrollo de orientaciones de distinta naturaleza para conformar Entornos Laborales Saludables. En este marco teórico flexible y adaptable a diversos países, ambientes de trabajo y culturas, para todos los sectores implicados, para empresas, expertos y demás partes interesadas, situamos el informe *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS* (OMS, 2010), que será la base en la que se enmarque el presente artículo, porque la promoción de la salud en el lugar de trabajo conlleva crear espacios o *entornos laborales saludables*. Esta flexibilidad se hace necesaria por la propia variedad ante la que nos enfrentamos. Las realidades son muy distintas en función de la diversidad de países, culturas, situación económica, legislación

vigente, etc. V.gr., en los países en desarrollo están aumentando los riesgos para la salud como consecuencia de la rápida industrialización y la globalización, mientras que los países desarrollados tienen problemas relacionados con el incremento del estrés en el trabajo y el envejecimiento de la población (Chu, 2003).

## Concepto de entorno laboral sostenible

Una revisión a la literatura sobre el asunto nos muestra una importante variedad sobre este concepto o término. A lo largo de la historia que, aunque no es dilatada, sí se ha producido una evolución en la concepción del mismo. Distintos autores, fuentes u organismos plantean matices distintivos. Nosotros reproducimos la revisión realizada por la OMS (2010). Al igual que las definiciones de salud han evolucionado de una concepción organicista a un planteamiento holístico y más integral, lo mismo cabe decir sobre el concepto de entorno de trabajo saludable, pues también ha evolucionado significativamente durante las últimas décadas.

En efecto, se partía de un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), y ha evolucionado –en paralelo al propio concepto de salud– para incluir otros elementos fundamentales, tales como los hábitos de salud (estilos de vida), los factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo), o el ámbito sociocomunitario, el establecer nexos con la comunidad y con todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado/a.

La OMS ya definió *entorno de trabajo saludable* como:

[...] lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.

OMS (1999)

Esta definición se ha ido ampliando posteriormente. Al realizar una revisión de distintas definiciones sobre entornos laborales saludables, encontramos tres elementos que se suelen repetir, en mayor o menor medida:

- La salud del empleado se incorpora generalmente a la definición de salud (física, mental y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física;
- un entorno de trabajo saludable, en el sentido extenso del término, es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos. La salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas;
- un entorno de trabajo saludable debe incluir *protección* a la salud y *promoción* de la salud.

A ello habría que añadir otro componente más, que en los últimos tiempos ha incrementado su incidencia e importancia, como es la interacción entre el espacio de trabajo y la comunidad, la relación de un ambiente de trabajo saludable y el lugar donde se ubica. Las acciones para crear un entorno de trabajo saludable y trabajadores sanos deben tener en cuenta las vinculaciones con la comunidad.

En la literatura podemos encontrar planteamientos complementarios sobre esta cuestión, así como otros términos con relación directa (Iniciativa para la Vida De trabajo, las diferencias entre *entorno de trabajo saludable* y *organización saludable*, *empleo justo*, *trabajo decente...*). Asimismo, distintas concepciones que nos ayudan a situar la estrategia. V.gr., la cuestión de la inclusividad o diversidad (en cualquier caso, y tenemos ejemplos sobre etnias, género, discapacidad): un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente abierto de accesibilidad y aceptación para personas de diferente sustrato, origen, capacidades y habilidades, así como asegurar que se minimicen o eliminen las disparidades entre grupos de trabajadores o las dificultades que afecten a grupos específicos.

Desde la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo (ENWHP) se define la promoción de la salud en el ambiente de trabajo como: «La combinación de esfuerzos de inversionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y bienestar de las personas en el trabajo. Esto se logra mediante la combinación de: mejorar la organización del trabajo, así como del ambiente de trabajo; promover la participación activa de los empleados en actividades de salud; y promover el desarrollo personal». Esto nos lleva a decir que las actividades de promoción de la salud en el ambiente de trabajo incluyen la responsabilidad social de la empresa, estilos de vida, salud mental y estrés y cultura corporativa, incluyendo liderazgo y desarrollo de equipos de trabajo.

El documento *Lineamientos Regionales para el Desarrollo de Entornos Laborales Saludables* (WPRO, 1999) es una guía integral para fomentar entornos laborales saludables y proporciona tres aportaciones interesantes, como son la definición o concepto de *ambiente de trabajo saludable*, los principios que han de guiar este propósito y una serie de directrices que deben marcar el diseño de un proceso de mejora continua en este campo, que reproducimos textualmente. Por un lado, un ambiente de trabajo saludable es el que tiende a:

- Crear un ambiente de trabajo sano, seguro y sustentable.
- Asegurar que la promoción y la protección a la salud pasen a formar parte integral de las tácticas administrativas.
- Destacar aquellos estilos de trabajo y de vida que conducen a la salud.
- Asegurar la participación total de la organización.
- Extender el impacto positivo hacia el medio ambiente y la comunidad que rodea a la empresa.

En cuanto a los principios que deben guiar cualquier programa de Entornos Laborales Saludables, tenemos:

- *Integrador*: Debe incorporar intervenciones individuales y organizacionales que creen un ambiente sano y seguro, así como un cambio conductual.
- *Participativo y empoderador*: Los trabajadores y trabajadoras de todos los niveles deben estar incluidos en la determinación o elaboración, tanto de necesidades tanto como en la de las soluciones.
- *Cooperación multisectorial y multidisciplinaria*: Para atender las múltiples determinantes de la salud, se debe involucrar a un amplio rango de profesionales y sectores.
- *Justicia social*: Todos los miembros del ambiente de trabajo deben ser incluidos en programas sin distinción de rango, genero, grupo étnico o estatus de trabajo.
- *Sustentabilidad*: Los cambios deben incorporarse a la cultura de Ambiente de trabajo y las prácticas administrativas, para que se puedan prolongar a lo largo del tiempo.

Por último, sobre las directrices o líneas que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar o diseñar un proceso de mejora, hay ocho pasos que identifican un programa en el Ambiente de trabajo saludable (si bien la guía tiene en cuenta las

actividades en los distintos niveles, nacional, provincial y local): Asegurar el soporte directivo; Establecer un equipo coordinador; Conducir la asesoría de necesidades; Priorizar necesidades; Desarrollar un Plan de Acción; Implementar el Plan; Evaluar el proceso y los resultados; Revisar y actualizar el programa.

## Eficacia de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

Existe actualmente el consenso de la utilidad de la PSLT, y de los beneficios que produce a todos los niveles. En el ámbito de la Promoción de la Salud se echa en falta más trabajos que certifiquen y comprueben científica y sistemáticamente esa eficacia. Lo mismo ocurre en el caso específico de los entornos laborales. A este respecto, conviene destacar un informe que realizó la Unión Internacional de Promoción de la Salud y Educación para la Salud (IUHPE) para la Comisión Europea sobre evidencias de *la eficacia de la Promoción de la Salud*, investigado distintas estrategias y programas de prevención de las últimas décadas. Una revisión que ha propiciado hallazgos significativos sobre la realidad de lo que se ha realizado en distintos campos, en los que no podía faltar un escenario clave: el ámbito laboral (IUHPE, 2004).

Tradicionalmente, las intervenciones en el campo de la promoción de la salud han estado dirigidas a objetivos situados dentro de escenarios definidos (como centros de enseñanza, lugares de trabajo, ciudades), o a grupos de población identificados (como la tercera edad o los jóvenes). Inevitablemente, los programas y estrategias atraviesan las fronteras. El estudio recoge un compendio de prácticas, analizando la eficacia de distintas acciones. Y se comprueba que hay dos escenarios clave donde la actividad de promoción de la salud ejerce un impacto social y económico especialmente importante: los centros de enseñanza y el lugar de trabajo.

En el caso de los entornos laborales, recalcamos el impacto económico beneficioso. Cada vez hay mayor conciencia que la inversión en promoción de la salud puede suponer, no ya solo mejoras en el campo social y sanitario, sino también en el económico-empresarial. Y se comprueba cuando se analizan intervenciones con el tradicional análisis de coste-eficacia o coste-beneficio, como cuando se desarrolla una metodología de coste-utilidad.

Uno de los capítulos de dicho informe, realizado por Gregor Breucker y Alfons Schröer está centrado en la «Promoción de la salud eficaz en el lugar de

trabajo», identificando este como uno de los escenarios fundamentales de la promoción de la salud: «La salud de los trabajadores europeos es una consideración política, social y económica decisiva de cara a los años venideros. La promoción de la salud en el lugar de trabajo ha tenido mucho éxito» (IUHPE, 2004).

Los autores aducen los siguientes argumentos a favor de la PSLT:

- reduce la carga de las enfermedades relacionadas con el trabajo y apoya las prácticas relacionadas con la salud de los trabajadores;
- es un elemento fundamental para los puestos de trabajo y el diseño organizativo promotor de la salud;
- contribuye a la creación de capital social al fortalecer a la persona a título individual y los recursos organizativos que conducen a la salud;
- reduce el absentismo relacionado con la enfermedad y aumenta la productividad y la competitividad;
- incide en diversos campos de la política, siendo un componente especialmente relevante en la política económica e industrial moderna.

Hagamos un repaso de este informe reproduciéndolo de la manera más literal posible. El punto de partida es la concepción o concepto de *promoción de la salud en el lugar de trabajo*, definido en la Declaración de Luxemburgo como: «el conjunto de medidas adoptadas por los empleados, los empresarios y la sociedad con el fin de mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo» (Declaración de Luxemburgo sobre Promoción de la Salud en los Ambientes de Trabajo de la Unión Europea, 1997).

Tomando como base el conocimiento científico disponible y la experiencia práctica, se pueden identificar los factores siguientes como esenciales para las actividades eficaces de PSLT:

- Esfuerzo interdisciplinario que implique a numerosos y diferentes actores de la empresa (salud laboral y seguridad, gestión de recursos humanos, gestión de la calidad, formación, etc.).
- Participación y cooperación de todos los actores.
- Un enfoque de amplio alcance, que combine las actividades orientadas al individuo, con aquellas que abordan el diseño de las condiciones de trabajo y organización.

Desde hace dos décadas, los países de la Unión Europea tienen una normativa común, una Directiva Marco en Seguridad y Salud, que reorientó la legislación y replanteó el concepto tradicional de la seguridad y salud en el trabajo. Es decir, podemos decir que la propia Comunidad Europea promovió la PSLT por medio de la legislación marco, la Directiva del Consejo 89/391/EC. A pesar de que este ejercicio está siendo adoptado cada vez más en la práctica de la salud laboral y la protección de la seguridad, la situación empírica de la investigación sobre la eficacia de la PSLT sigue estando dominada por los estudios de evaluación relativos a la prevención de conductas.

Se describen efectos positivos en relación con los factores de riesgo clásicos relacionados con la conducta (ejercicio, tensión arterial alta, nutrición, estrés, consumo de tabaco, etc.). En la interpretación de estos resultados, la mayoría de los estudios ponen de relieve el papel que desempeñan los entornos de apoyo y las políticas organizativas. Con arreglo a esto, en diversas disciplinas que incluyen la salud laboral y seguridad, la medicina laboral, la ergonomía, el desarrollo organizativo y los enfoques de gestión, se encuentra evidencia de la eficacia de los enfoques estructurales (destacando particularmente las actividades centradas en un diseño ergonómico del lugar de trabajo y en diversas prácticas de organización del trabajo).

En resumen, existe evidencia sólida de la eficacia sanitaria de la PSLT de amplio alcance, que se confirma y refleja en la creciente aceptación y atracción que ejerce la PSLT en cierto número de Estados miembros de la UE.

En cuanto al impacto económico, los resultados demuestran que una PSLT de amplio alcance, unida a prácticas de salud laboral y seguridad, mejora la productividad y la calidad de los productos y los procesos al ampliar la producción tal como está. A esto se añade que los costes de personal y de tareas auxiliares se pueden reducir. De esta manera, la PSLT es un factor competitivo gracias al apoyo que brinda a una gestión integrada de la eficiencia.

Sobre la situación de la PSLT en Europa, identificamos una serie de rasgos distintivos:

- Su implantación en las empresas y en las organizaciones públicas es relativamente nueva.
- Existen diferencias nacionales y regionales considerables con respecto al grado de difusión y a los conceptos utilizados; lo mismo sucede con los distintos tamaños de empresas, ramas de la industria y sectores de la economía.

- Actualmente, los distintos actores implicados, tanto dentro como fuera de las empresas, utilizan la PSLT de diferentes maneras, motivo por el cual tiende a ser un término colectivo que reúne distintas estrategias.

En la práctica, se pueden distinguir los enfoques siguientes:

- Cambio de conducta y educación para la salud en el lugar de trabajo.
- Enfoques de salud pública para influir en los determinantes de la salud en el lugar de trabajo.
- La PSLT como parte integral de la salud laboral y seguridad modernas.
- Estrategia destinada a reducir el absentismo relacionado con la enfermedad.
- La PSLT forma parte integral del cambio organizativo.

Esta tipología coincide también en líneas generales con el desarrollo histórico de la PSLT. La mayor parte de los enfoques en la práctica siguen centrándose en el cambio de conducta.

Debido a la falta de claridad conceptual que existía en el pasado, funciones importantes de la empresa como la organización del trabajo y la gestión del personal no se asocian a la PSLT, a pesar de que indudablemente inciden de forma considerable en la mala salud y el bienestar.

## Evaluación de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo abarca todas las actividades que permiten que los empleados, y la empresa en su conjunto, reduzcan la mala salud y promuevan el bienestar. Es un proceso y está dirigida tanto al nivel de conducta individual, como al nivel de las condiciones organizativas.

Con el fin de valorar el impacto de las intervenciones de PSLT, se llevó a cabo una revisión de la literatura. Basándose en una encuesta realizada entre expertos (miembros de la Red Europea de PSLT y expertos seleccionados en varios países) y en una búsqueda de referencias, se escogieron un total de diez significativos estudios. De estos, cuatro de ellas se analizaron en mayor profundidad, selección basada en el uso de criterios de valoración definidos con claridad o la calidad del diseño de la revisión. Para analizar sus efectos en la salud, se siguió el modelo general de resultados de promoción de la salud, en el

cual se diferencian varios niveles de efectos. Las actividades estudiadas se pueden clasificar en tres categorías:

- Cambio de conducta en el lugar de trabajo.
- Puesto de trabajo y diseño organizativo promotor de la salud.
- Comunicación interna y marketing de la PSLT (desarrollo de una política).
- En cuanto a los resultados, es posible diferenciar tres niveles:
- Efectos directos (resultados a corto plazo).
- Efectos intermedios (que, por lo general, surgen a medio o largo plazo debido a la interacción con otros factores del lugar de trabajo).
- Efectos en la salud y efectos sociales a largo plazo (algunos de los cuales residen fuera de este escenario y están sujetos a numerosas interacciones complejas con distintos factores internos y externos).

<b>Modelo de resultados de la Evaluación de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo</b>			
<b>Resultados de salud y sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Calidad de vida</li> <li>· Tasa de absentismo de la empresa</li> <li>· Cifras de accidentes</li> <li>· Enfermedades laborales</li> <li>· Dolencias relacionadas con el trabajo</li> <li>· Jubilaciones anticipadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Rotación del personal</li> <li>· Productividad</li> <li>· Reducción de las emisiones dañinas para el medio ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Imagen entre los clientes y el público</li> <li>· Lugares de trabajo eficientes</li> <li>· Desarrollo regional, social y económico sostenible</li> </ul>
<b>Resultados intermedios de la PSLT</b>	Conducta promotora de salud de los empleados: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Dieta saludable</li> <li>· Ejercicio, etc.</li> </ul>	Condiciones de trabajo y organizativas saludables: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Lugares de trabajo ergonómicos</li> <li>· Diseño de puestos de trabajo que potencie el crecimiento personal</li> <li>· Reducción de las limitaciones físicas</li> <li>· Estilo de liderazgo orientado a los empleados</li> </ul>	Integración de los temas de salud en las decisiones de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Apoyo activo de la alta dirección</li> <li>· Parte integral de las políticas de personal, calidad y salud laboral y seguridad</li> <li>· Integración en la gestión de proveedores</li> <li>· Acuerdos o Convenios sobre condiciones de trabajo</li> </ul>
<b>Resultados de la PSLT</b>	Conciencia de salud: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nivel de información (condiciones de trabajo, conducta promotora de salud, etc.)</li> <li>· Tasas de participación</li> <li>· Sugerencias de mejora</li> <li>· Reducción de los factores de riesgo</li> </ul>	Condiciones de trabajo y entorno de trabajo promotores de salud: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de sugerencias de mejora</li> <li>· Reducción de las condiciones de trabajo estresantes</li> <li>· Satisfacción / motivación laboral</li> </ul>	Conciencia de los problemas de salud y establecimiento de infraestructuras: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Grupos directivos de PSLT</li> <li>· Permitir que el personal implicado se ausente del trabajo</li> </ul>
<b>Actividades de PSLT</b>	Educación para la salud en el lugar de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrollo personal</li> </ul>	Puesto de trabajo y diseño organizacional promotores: (Salud laboral y seguridad /	Comunicación interna y marketing (desarrollo de una de salud política):

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cursos / <i>Screening</i></li> <li>· Educación / Campañas</li> </ul>	Desarrollo Organizativo/ Organización del trabajo) <ul style="list-style-type: none"> <li>· Salud laboral y seguridad / círculos de salud</li> <li>· Cursos de formación para la dirección</li> <li>· Sistema de elaboración de informes sobre la salud de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Presentaciones</li> <li>· Trabajo de relaciones públicas</li> </ul>
	Conducta individual	Entorno de apoyo	Cultura y políticas organizativas

Los resultados globales reflejan la evidencia de un efecto positivo de los programas de PSLT en la concienciación individual sobre la salud y en la conducta, así como resultados de salud y sociales a largo plazo. A corto plazo, como son el cambio de actitud o conducta saludable, como los resultados de salud a medio y más largo plazo, que se evidencian en una amplia variedad de indicadores económicos, como el absentismo, la rotación, la productividad y los costes de atención sanitaria.

Es un beneficio para las propias empresas. Se demuestra que las intervenciones de PSLT bien integradas y de amplio alcance apoyan importantes funciones de dirección (recursos humanos, gestión de la calidad y salud laboral y seguridad). Especialmente, los enfoques participativos y de amplio alcance fortalecen una política corporativa que reconoce tanto la importancia económica de los recursos humanos, como la responsabilidad social de la empresa, facilitando así la iniciativa personal. Asimismo, son estrategias que contribuyen a la mejora del capital social a nivel de la organización. Según estos autores, un planteamiento participativo de estas intervenciones fomenta la difusión y el arraigo de normas organizativas promotoras de salud (solidaridad, apoyo mutuo), al tiempo que incrementa la capacidad de la organización y de su dirección para equilibrar las necesidades y requisitos de los empleados con los objetivos corporativos.

Más datos del estudio. Una encuesta de la Unión Europea realizada en 1993, concluía un tercio de los trabajadores y trabajadoras de la UE, en torno a 42 millones, manifestaron que su salud y seguridad en el lugar de trabajo está en peligro. Estos riesgos se derivan del trabajo físico duro (25 %), aunque cada vez más de la presión de tiempo (20 %), la escasa libertad de decisión (35 %) y la monotonía (60 %). Estas limitaciones conducen a dolencias relacionadas con el trabajo, a enfermedades laborales y a accidentes de trabajo. Las empresas, los fondos de la Seguridad Social y la economía nacional tienen que soportar estos

costes. Y esas cuantías se han estudiado desde distintos organismos, cuantificando –efectivamente– el alto coste que puede suponer (incapacidades de los trabajadores, dolencias comunes en el puesto de trabajo, accidentes laborales...).

Para algunos autores, el gasto en PSLT constituye una inversión potencial en el capital humano de una economía nacional o una empresa. A diferencia del análisis de inversión comercial normal, que utiliza parcialmente el análisis de coste-beneficio (CBA) o el análisis de coste-eficacia (CEA), aquí hay que emplear métodos que se adapten a los plazos largos, pues los efectos de la intervención y sus resultados pueden demorarse, además de sus evaluaciones a menudo diferentes. De ahí otros métodos que pueden ser más idóneos para estos casos, como el de coste-utilidad (CUA) y el análisis de utilidad.

La Unión Europea ha propiciado un eje común a sus estados miembros con la elaboración de una legislación o directiva marco sobre salud laboral y seguridad, que ha tenido reflejo en los ámbitos nacionales, de tal manera que el concepto de PSLT se ha convertido en un objetivo integral. El aspecto más relevante de esta directiva marco es que establece básicamente la responsabilidad del empresariado con respecto a la salud y seguridad de sus trabajadores, ampliando la comprensión del riesgo anteriormente regido por la tecnología. De ahí el importante papel que ha tenido la Comisión Europea en el fomento de la PSLT y en planteamiento y concepción actual. Así, se citan varios argumentos que explican el interés en ella:

- El absentismo relacionado con la enfermedad debido a condiciones de trabajo inadecuadas aumenta los costes de personal auxiliar, limitando así los incrementos de la productividad tecnológicamente factibles.
- Las prácticas tradicionales de salud y seguridad laboral son limitadas en relación con su impacto en la mala salud y el bienestar en el trabajo
- Aquellas ramas de la industria que dependen de empleados motivados y altamente cualificados (como el sector de servicios en expansión) deben garantizar condiciones de trabajo promotoras de salud.
- Como parte de los procesos generales de modernización social basados en cambios económicos, se atribuye una mayor importancia a los recursos humanos
- Los sistemas de atención sanitaria de todos los países industrializados han tenido que hacer frente a subidas importantes de los costes durante las

últimas décadas, que no se han visto compensadas con incrementos correspondientes de la eficiencia.

Como decíamos, cada país en concreto, con la base de la normativa común europea, ha marcado sus líneas y planes de trabajo. A modo de ejemplo, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2007-2012 establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales, señalando dos objetivos estratégicos muy concretos y definidos: disminuir en un 25 % los índices de siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud. Para ello se han marcado 100 medidas encuadrados en ocho objetivos operativos a realizar en las distintas áreas que intervienen en la seguridad y salud laboral (Pascual, 2012):

1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.
2. Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo especial énfasis en las entidades especializadas.
3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la SST.
4. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.
5. Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de SST.
6. Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
7. Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
8. Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.

## Conclusión final

Queremos concluir con 5 argumentos sobre la situación de la PSLT en Europa, que se mantienen de plena actualidad (IUHPE, 2004):

1. Se está produciendo un *desajuste de la capacidad productiva*, la diferencia entre la población laboral disponible y el número de personas que esta

tiene que sustentar, que va a crecer considerablemente en las próximas décadas (v.gr. en torno al 40 % en apenas veinticinco años, hasta el 2025, en el Reino Unido).

2. Los gobiernos e instituciones políticas europeas deben garantizar que la fuerza laboral se mantenga sana y productiva, y que la población de personas de edad avanzada «dependientes» se mantenga en buen estado físico, activa y sana durante más tiempo, con capacidad para contribuir a la sociedad y no ser considerada una carga.
3. Durante los últimos años, muchos países europeos se han embarcado en un creciente número de programas de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo. Hay evidencia de que dichos programas, combinados con prácticas de salud laboral y de seguridad, mejoran la productividad, el producto y la calidad de proceso, y mantienen los costes de mano de obra bajo control, mejorando así la competitividad.
4. Diez revisiones importantes realizadas entre 1968 y 1995 produjeron un volumen de evidencia que indicaba el efecto positivo de los programas PSLT en la conducta y en los conocimientos sobre la salud laboral. Esto es importante en el sentido de que encuestas recientes en la UE han demostrado que hasta 42 millones de empleados de toda Europa creen que su salud y seguridad en el lugar de trabajo está en peligro. Dicho riesgo se deriva de un trabajo físico duro (25 %), la presión del tiempo (20 %), la escasa libertad de decisión (35 %) y la monotonía (60 %).
5. Los costes de las dolencias relacionadas con el trabajo son altos. Veamos algunos ejemplos significativos: el Instituto Federal Alemán de Salud y Seguridad Laboral ha calculado costes por valor de 89.000 millones de marcos alemanes debidos exclusivamente a la incapacidad de las personas para trabajar. La proporción relacionada con el trabajo de las dolencias comunes generalizadas se estima en un 33 % para los desórdenes músculo-esqueléticos, un 20 % para la ECV, y un 45 % para las enfermedades de la piel. La evidencia demuestra que se producen ahorros importantes de costes derivados de los programas de control de la hipertensión, prevención de las lesiones de la espalda y atención prenatal. Gracias a la experiencia y a la evidencia, las prácticas de salud laboral y seguridad se basan ahora en un conocimiento ergonómico bien estudiado sobre el diseño del lugar de trabajo. Parte de esto ha sido incluido en las normas y directivas nacionales y europeas. Los resultados han sido positivos. En el área de los problemas músculo-esqueléticos, a modo de

ejemplo, la mayoría de los estudios demuestran entre un 20 % y 50 % de disminución de los desórdenes.

Por tanto, a modo de corolario, es necesario garantizar condiciones laborales promotoras de salud, sobre todo en aquellos sectores de la industria que dependen de empleados motivados y altamente cualificados (IUHPE, 2004).

El trabajo (o el lugar de trabajo) no saludable es la causa de una alta tasa de mortalidad, de accidentes con un elevado coste económico y pérdidas de recursos humanos. Disminuir estas estadísticas, mejorar la salud de los trabajadores, potenciar los lugares de trabajo como espacios saludables, introducir el fomento de la salud y la prevención de la seguridad... es un reto que compete a todos los actores. Sin embargo, muchos países o empleadores no consideran, no aprecian o no creen en los beneficios de promover los entornos laborales saludables y la promoción de la salud en el lugar de trabajo. O bien no tienen los conocimientos, las habilidades, aptitudes o herramientas para trabajar en ello. El ámbito laboral puede ser un lugar de riesgo y peligro. Pero también es un espacio de salud. Ese debe ser el objetivo de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo, desarrollar medidas para mejorar la salud de las personas que trabajan, influyendo en sus conductas y en el entorno.

# El modelo proverifica para evaluar la salud laboral en las empresas

*Jesús Gabriel Franco Enríquez*

El estudio global de los procesos de trabajo y de las condiciones del medio ambiente laboral en las empresas, constituye una problemática vigente que requiere de la participación activa y organizada de las instancias normativas, las empresas, los trabajadores y los especialistas en la materia. Es indudable que cualquier cambio que se realice para mejorar la salud en el trabajo, debe tener un enfoque integrador, por lo menos, en tres niveles de acción: administrativo, legal y operativo. Con el propósito de contribuir en estas tareas, desde el año de 1997 se ha utilizado, en México y otros países de Latinoamérica, el Modelo PROVERIFICA para la Verificación, Diagnóstico y Vigilancia de la Salud Laboral en las Empresas.

Las principales características del Modelo se describen a continuación. Está dirigido a todos los centros de trabajo interesados en mejorar su eficacia en materia de salud laboral, ya sean micro, pequeñas, medianas o grandes empresas; o de cualquier sector de la economía, desde la agricultura, la industria extractiva, de la transformación, hasta la construcción o los servicios. Cabe aclarar que el concepto salud en el trabajo o salud laboral aquí utilizado, se define como aquella «área compleja del conocimiento que se encarga del estudio integral del proceso de trabajo y su relación con la salud de los trabajadores, para lo cual utiliza algunas disciplinas como la seguridad, higiene, ecología, protección civil, psicología, ergonomía y medicina del trabajo, entre otras, para cuantificar los fenómenos en estudio; área cuyo fundamento y marco explicativo se ubican en el ámbito económico, político e histórico de los grupos sociales involucrados» (Franco, 2000).

El Modelo está basado en el marco legal de la salud laboral de nuestro país, México. Sin embargo, esto no representa ninguna limitación para ir más allá de la normatividad nacional, ya que contiene temas de legislaciones más avanzadas

de países con mayor grado de desarrollo. Dos ejemplos son ilustrativos, el asunto de la seguridad de los productos, que está incluido en las normas generales de la Unión Europea (Unión Europea, UE, 2001); y el de la, relativamente reciente, norma internacional concerniente a la responsabilidad social empresarial (*International Organization for Standardization, ISO, 2010*).

Esta Metodología sirve para efectuar la revisión integral de la salud en el trabajo, entendida como una totalidad y desde una perspectiva de comprensión global del problema, apoyada en la definición arriba descrita. Se trata de analizar al centro de trabajo como un todo que se encuentra interconectado y no a la empresa fragmentada en partes aisladas (Aguirre, 1995). En suma, se pretenden evitar los reduccionismos y, por lo tanto, analizar a las entidades productivas en toda su complejidad.

No obstante, en el enfoque integrador del Modelo también es posible llevar a cabo evaluaciones parciales, ya sea mediante el estudio de ciertos procesos de trabajo o de algunos capítulos seleccionados del Cuestionario de Verificación, acorde con aquellos problemas que ameriten ser resueltos a la brevedad o a las necesidades puntuales de cada entidad productiva.

Para llevar a cabo una evaluación, únicamente se requiere de la observación directa y la revisión documental. En otras palabras, esta metodología no precisa de equipos o instrumentos de medición, ya que los verificadores solo se valen de papel y lápiz, sus cinco sentidos, y del conocimiento de los procesos de trabajo y el marco legal vigente.

Esta herramienta no es un dominio exclusivo de la administración o de los especialistas del campo, en virtud de que es necesaria la participación activa de todas las personas que integran la empresa. Por lo tanto, deben intervenir directamente desde los niveles gerenciales, las jefaturas y la supervisión, hasta los especialistas en medicina del trabajo, seguridad e higiene, ecología y protección civil; por supuesto, los trabajadores son infaltables. En especial, se recomienda que intervengan aquellos operarios que forman parte de las comisiones de seguridad e higiene, los cuales tienen una mayor experiencia y conocimiento de los procesos de trabajo y del marco legal respectivo. De este modo, las actividades de verificación, diagnóstico y vigilancia se distribuyen equitativamente entre los participantes y, además, es una manera de lograr que la salud en el trabajo sea una responsabilidad compartida por todos los niveles de la empresa.

El encargado de la evaluación debe ser una persona externa e independiente de la empresa. Según los criterios internacionales para la realización de

auditorías, se recomienda que las personas responsables de la verificación sean independientes del centro laboral y se conduzcan con la mayor objetividad en las tareas de evaluación. La finalidad es evitar, en primer lugar, los conflictos de interés que surgen cuando los verificadores son las mismas personas que laboran en la empresa; y segundo, eliminar en la medida de lo posible la parcialidad y los criterios laxos para las calificaciones. En otros términos, no es recomendable ser *juez y parte* en el proceso de evaluación de las entidades productivas. Como señalan las Directrices para la auditoría de sistemas de gestión ISO 19011: «Los auditores deberían ser independientes de la actividad que es auditada mientras esto sea posible, y en todo caso actuarán de manera tal que estén libres de sesgo y conflicto de intereses» (*International Organization for Standardization, ISO, 2011*).

Dos características distinguen al Modelo:

- por una parte, su naturaleza eminentemente preventiva, que también tiene una faceta correctiva;
- por la otra, está concebido para evaluar la *salud* de la empresa.

Esto significa que el proceso de verificación está enfocado a la detección de aquellos problemas, desviaciones o incumplimientos que tienen las entidades productivas, así como a elaborar una propuesta de intervención para eliminar o disminuir todas las fallas que pudieran poner en riesgo la salud de los trabajadores.

Ahora bien, las bases que sustentan la estructura del Modelo, como su nombre lo indica, son tres: Verificación, Diagnóstico y Vigilancia, las cuales tienen una secuencia lógica y ordenada.

- La Verificación consiste en el llenado de la Cédula de Información General de la Empresa (CIGE) y del Cuestionario de Verificación (CV); así como la elaboración de los Diagramas Complejos de Salud en el Trabajo (DCST).
- Por su parte, el Diagnóstico consta de tres actividades principales, que son la generación de:
  - Resultados,
  - conclusiones,
  - recomendaciones.
- Y la Vigilancia estriba en la verificación periódica y permanente de la empresa, por medio de dos pruebas estadísticas:

- las gráficas de control (Denton, 1986), que se utiliza para conocer el comportamiento del fenómeno en estudio, en una línea del tiempo; en otras palabras, a partir de un valor medio y sus límites superior e inferior determinados, se miden periódicamente los avances o retrocesos de la empresa en materia de salud en el trabajo;
- la prueba de bondad de ajuste (Reynaga, 2002), que se usa para conocer si dichos avances o retrocesos son estadísticamente significativos.

En cuanto a la Cédula de Información General de la Empresa (CIGE), sirve para captar tres grupos de información básica: la Identificación de la empresa, los Datos del personal y la Jornada laboral.

- El primer grupo, Identificación de la empresa, contiene las siguientes variables del centro laboral: nombre o razón social; dirección postal; número telefónico; país donde se localiza; división económica, grupo y fracción industrial a la que pertenece; clase de riesgo en que está clasificada; grado de siniestralidad que registró el último año; y prima de riesgo que paga por concepto del seguro de riesgos de trabajo.
- Los Datos del personal recoge las variables correspondientes de los trabajadores: número de identificación; edad; sexo; categoría, ocupación o puesto de trabajo; antigüedad en la empresa; planta o división a la que pertenece; área, departamento o sección donde labora; turno de trabajo; sindicalizado o no sindicalizado; eventual (temporal) o de planta (base); menor de edad; mujer en gestación o lactancia; discapacitado.
- En el tercer grupo, la Jornada laboral, se captan las variables referentes a: duración de la jornada de trabajo en horas, por día o por semana; y la presencia o ausencia de las siguientes características de la jornada: trabajo por horas; rotación de turnos; guardias; doble turno; horas extra; tarea; destajo; bonos o primas que recibe el personal; pausas durante la jornada de trabajo; descanso semanal; y periodos de vacaciones.

Por lo que respecta a los Diagramas Complejos de Salud en el Trabajo (DCST), se utilizan para reconstruir los procesos de trabajo y elaborar una propuesta de acciones preventivas. Es una metodología de corte etnográfico que, por medio de la observación directa y entrevistas no estructuradas a los

trabajadores, recoge la información puntual de cada una de las fases o etapas de los distintos procesos, detecta los riesgos y exigencias del entorno laboral y permite integrar una propuesta para prevenir los daños a la salud de los trabajadores. Esta herramienta técnica está estructurada a partir de los grupos de riesgos y exigencias de la Guía para la construcción de los mapas de riesgo (s/a, 1980) y en la experiencia mexicana de la aplicación del Modelo Obrero Italiano (Noriega, 1989) (véase el cuadro 1). Su objetivo principal es recuperar la riqueza y complejidad de los procesos de trabajo, con una visión holística, para lo cual se incorporan la experiencia y los conocimientos de los operarios. Es decir, se busca dejar atrás las limitaciones que impone el estudio de los centros de trabajo desde la práctica de las mediciones puntuales de los riesgos presentes en el ámbito laboral.

**Cuadro 1.** Grupos de Riesgos y Exigencias Laborales

Grupo	Riesgos y Exigencias
I. Riesgos derivados de los medios de trabajo.	Temperatura, humedad, ventilación, ruido, vibraciones, radiaciones, iluminación.
II. Riesgos derivados de la transformación de los objetos de trabajo.	Polvos, humos, gases, vapores, líquidos, biológicos.
III. Exigencias laborales derivadas de la actividad del trabajador.	Posiciones incómodas, esfuerzo físico intenso, trabajo sedentario.
IV. Exigencias laborales derivadas de la organización y división del trabajo.	Jornada y ritmo de trabajo, control del proceso, trabajo monótono, repetitivo, minucioso, atención, supervisión estricta, falta de comunicación, desplazamientos.
V. Riesgos que los medios de trabajo representan en sí mismos.	Accidentes debidos a la maquinaria, equipos, herramientas e instalaciones.

Fuente: Página electrónica del Modelo PROVERIFICA, <<http://www.proverifica.com/mvdcst.htm>>

Los Diagramas Complejos de Salud en el Trabajo constan de tres elementos: a) Diagramas de Flujo del Proceso de Trabajo (DFPT); b) Descripción de los Diagramas de Flujo del Proceso de Trabajo (DDFPT); y c) Cuadro de Resumen de los Diagramas Complejos de Salud en el Trabajo (CRDCST).

Los Diagramas de flujo del proceso de trabajo son la representación gráfica y secuencial de las diversas fases o etapas del proceso laboral, ya sea que se elabore algún producto o se brinde un servicio. Se construyen a partir de sencillos diagramas de bloques, pero también se puede echar mano de la simbología de la *American Society of Mechanical Engineers* (ASME) (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1991).

En cuanto a la Descripción de los diagramas de flujo del proceso de trabajo, son cuadros de resumen compuestos por cuatro columnas relacionadas entre sí, tanto vertical como horizontalmente, que permiten captar la siguiente información:

- Columna 1: Fases o etapas de que consta cada proceso de trabajo;
- Columna 2: ¿Qué se hace?, donde para cada una de las fases o etapas se describen los objetos de trabajo;
- Columna 3: ¿Con qué se hace?, es el listado de los medios de trabajo que utilizan los operarios para realizar sus labores;
- Columna 4: ¿Cómo se hace?, que describe minuciosamente las tareas que realizan los trabajadores, así como la organización y división del trabajo a que están sometidos.

Por lo que toca a los cuadros de resumen de los diagramas complejos de salud en el trabajo, son cuadros descriptivos que constan de seis columnas, también relacionadas estrechamente, que concentran los siguientes datos:

- Columna 1: Fases o etapas del proceso de trabajo;
- Columna 2: Riesgos y exigencias laborales presentes en las distintas fases o etapas del proceso de trabajo;
- Columna 3: Probables daños a la salud, derivados de los riesgos o exigencias;
- Columna 4: Número de trabajadores expuestos a los riesgos y exigencias, por cada etapa o fase del proceso laboral;
- Columna 5: Descripción de las medidas preventivas actuales que tiene la empresa, según el riesgo o exigencia detectado;
- Columna 6: Propuesta de acciones preventivas para eliminar o disminuir la nocividad de los procesos de trabajo.

Como todo instrumento de recolección de información, los DCST deben cumplir ciertos requisitos. El primero es contar con el croquis o *layout* de la empresa, con la finalidad de conocer su distribución física y sus procesos de trabajo, lo cual facilita la planeación de los diversos recorridos por las instalaciones. El segundo es reconstruir los procesos de trabajo, para ubicar los cuatro elementos básicos de los procesos laborales: objetos de trabajo, medios de trabajo, el trabajo mismo y la organización y división del trabajo. Y el tercero

consiste en obtener la evidencia fotográfica y filmada, la cual sirve para apoyar y reforzar los resultados y conclusiones de la verificación. Es de gran utilidad esta evidencia, en especial, cuando la evaluación ha sido negativa o poco favorable para el centro de trabajo; tanto la filmación como las fotografías son contundentes e inobjetables, lo que permite a la administración de la empresa contar con pruebas objetivas de las fallas o problemas que enfrenta.

El tercer instrumento de recolección de información del Modelo PROVERIFICA es el Cuestionario de Verificación (CV), que está organizado en diez capítulos y consta de un total de 668 preguntas, distribuidas en 53 apartados, como se muestra en el cuadro 2.

**Cuadro 2.** Estructura del Cuestionario de Verificación (CV)

Capítulos	Apartados o Secciones	Preguntas o Enunciados
I. Evaluación Preliminar de la Empresa	10	95
II. Intervención de los Niveles Directivos	7	64
III. Inducción y Capacitación	3	43
IV. Seguridad e Higiene	5	51
V. Ecología (Medio Ambiente)	8	63
VI. Servicios de Salud de los Trabajadores	5	73
VII. Protección Civil	4	36
VIII. Suministro de Materiales, Ingeniería y Mantenimiento	3	29
IX. Inspección y Auditoría	3	24
X. Marco Legal, Metodologías de Estudio y Programas Preventivos	5	190
Total	53	668

Fuente: Página electrónica del Modelo PROVERIFICA, <<http://www.proverifica.com/mvcv.htm>>

El CV se utiliza específicamente para medir el estado actual o grado de avance de las empresas en materia de salud en el trabajo, por medio del estimador principal llamado Porcentaje de Eficacia (PE), el cual es una expresión numérica que se obtiene a partir del cálculo de índices sumatorios simples (Franco, 2003) y se emplea para asignarle una calificación a cada uno de los capítulos o apartados del Cuestionario de Verificación. Dicha expresión numérica tiene un equivalente literal y otro cromático; es decir, el Porcentaje de Eficacia se puede convertir en un Nivel de Eficacia o un Nivel de Riesgo, como se ilustra en el cuadro 3.

**Cuadro 3.** Tabla para convertir los índices

Porcentaje de Eficacia (Expresión numérica)	Nivel de Eficacia (Expresión literal)	Nivel de Riesgo (Expresión cromática)
0-39	Nulo (N)	

40-59	Muy Malo (MM)	Alto
60-79	Malo (M)	
80-89	Bueno (B)	Medio
90-100	Muy Bueno (MB)	Bajo

Fuente: Página electrónica del Modelo PROVERIFICA, <<http://www.proverifica.com/mvcv.htm>>

Además, tiene otra utilidad muy relevante, que es descubrir las fallas o carencias de la empresa en materia de salud en el trabajo y elaborar una propuesta de acciones correctivas para cada uno de los problemas hallados. Para esto, en la parte inferior de las hojas estándar del CV se localiza un concepto clave para la elaboración de la propuesta de intervención, las *Observaciones*, que sirven para describir, lo más preciso posible, todos los incumplimientos detectados durante el proceso de verificación. Son cuatro los componentes informativos que se captan en las observaciones:

1. número de la pregunta del cuestionario, para identificar rápidamente el ítem donde está registrada la falla o problema;
2. ubicación exacta del lugar donde se detectó la falla;
3. descripción precisa del incumplimiento;
4. ordenamiento legal (ley, reglamento o norma) o referencia (bibliografía nacional o internacional) que pueda servir para consultar y resolver el problema en cuestión.

Las Observaciones son fundamentales para estructurar las recomendaciones que se harán a la empresa, ya que, a partir del conocimiento de las fallas o incumplimientos del centro de trabajo, se inicia el proceso para superar los problemas detectados. Es importante destacar que el Modelo PROVERIFICA se ha utilizado para evaluar una amplia gama de centros laborales, sin importar la actividad económica o el tamaño de las empresas, ya sea en estudios integrales o en prácticas programadas. Entre algunos ejemplos de verificaciones realizadas en la industria de la transformación, se encuentra el estudio de una empresa manufacturera de jeringas de plástico (Peralta, 2010) y un centro de trabajo de la industria química, que se dedica a la elaboración de químicos básicos inorgánicos (López, 2013). En cuanto a estudios efectuados en los servicios, está el que se llevó a cabo para evaluar uno de los hospitales públicos con mayor afluencia de la Ciudad de México (Pérez & Franco, 2015) y otro correspondiente

a un restaurante de comida rápida, también de la capital del país (Falcón, Flores, González, Hernández & Pérez, 2016).

Asimismo, se han evaluado pequeñas, medianas y grandes empresas. En cuanto a las primeras, está la verificación realizada en una empresa de la industria de la confección de prendas de vestir, dedicada a la compraventa de ropa para niños (Castro, Gordillo, Olivos, Pérez & Vázquez, 2016). Entre las medianas se encuentra un centro de trabajo del sector de los alimentos, que elabora y comercializa botanas (Gómez, Pascual, Rivera, Sánchez & Venegas, 2013). Y en cuanto a las grandes empresas, se verificó un centro laboral de la industria del papel, dedicado a la fabricación y comercialización de toallas sanitarias y pañales desechables (Valdovinos & Franco, 2016).

A continuación se anotan algunas cifras de los principales productos generados a partir de la aplicación del Modelo PROVERIFICA en el periodo comprendido entre el mes de noviembre del año 1997, fecha en que se utilizó por primera vez de manera formal esta metodología, al mes de diciembre del año 2016: 317 informes y reportes de investigación; 67 trabajos presentados en eventos especializados, tanto a nivel nacional como internacional; 10 artículos especializados de investigación publicados en revistas indexadas; 6 libros y capítulos de libro; 21 tesis de grado a nivel de maestría; un programa de cómputo, para procesar y analizar la información que se recaba durante el proceso de verificación; y una página web, que se encuentra en la siguiente dirección electrónica: [www.proverifica.com](http://www.proverifica.com)

Respecto a las ventajas o bondades que tiene el Modelo PROVERIFICA, se pueden resumir de la siguiente manera: es una metodología que tiene una visión holística de la salud en el trabajo; facilita la reconstrucción y análisis de los procesos de trabajo; cuenta con un estimador principal para *medir* la salud laboral; cumple una doble función, es preventiva y correctiva; incluye una propuesta de monitoreo periódico y permanente; es de bajo costo; y, relativamente, fácil de aplicar. No obstante, son los usuarios actuales o potenciales del Modelo quienes tienen la última palabra, ya que al aplicarlo podrán constatar sus atributos y utilidad. Por supuesto, es una metodología en proceso de construcción y mejoramiento permanentes, así que cualquier comentario o experiencia derivados de la práctica o aplicación del Modelo, siempre serán bienvenidos.

# Riesgo inherente y prevención: algunos aprendizajes desde el sistema general de riesgos laborales en Colombia

*Jairo Ernesto Luna García*

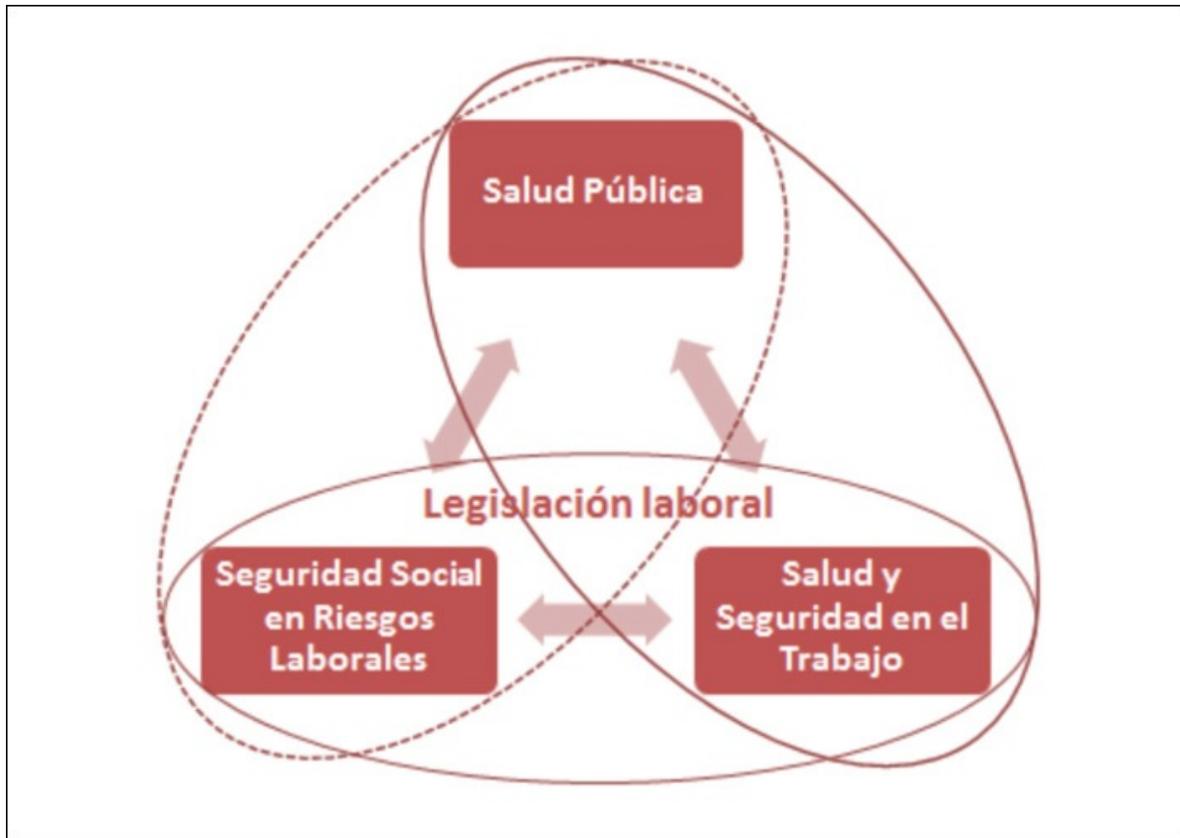
## Introducción

La configuración institucional para la garantía del derecho a la salud en el trabajo y el derecho a la seguridad social presenta una pluralidad de sistemas en los diferentes países, en donde la relación entre aseguramiento en riesgos laborales y prevención de accidentes y enfermedades opera de diversas maneras (SSA, 2016: 11-13).

En el caso de Colombia, esta construcción de la respuesta institucional a la protección de la salud laboral ha pasado por diversos esquemas en que han participado la legislación social (devenida en normatividad laboral y de seguridad social), y un tardío y limitado abordaje desde la regulación en salud pública, en particular al abordar la población laboral como un colectivo sujeto a normas de prevención para el control de los peligros en el trabajo (Hernández, 2004; Arango *et al.*, 2013).

Esta configuración a tres bandas (legislación laboral, normativa en seguridad social y regulación en salud pública), presenta un cuadro de tensiones para la relación entre prevención y aseguramiento de los riesgos laborales, en donde las competencias institucionales aún no se resuelven del todo (Luna y Colmenares, 2015).

**Gráfico 1. Tensión entre aseguramiento y prevención de los riesgos laborales**



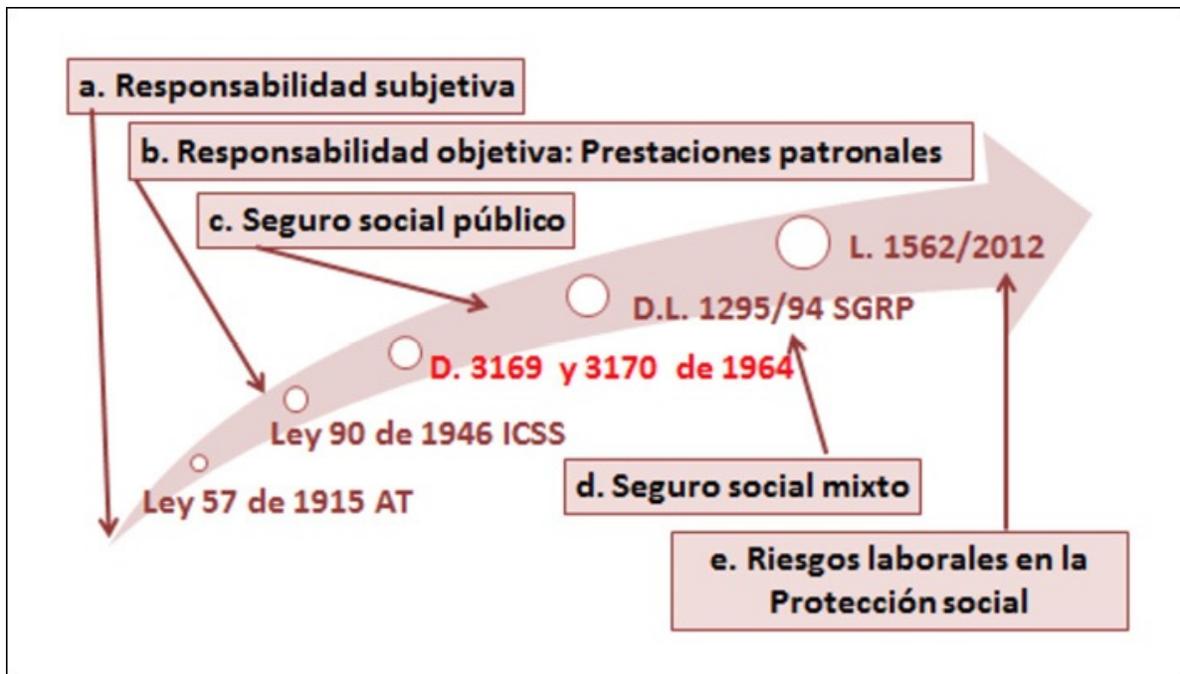
## Cambios en la configuración del aseguramiento y la prevención en Colombia durante el siglo xx y lo recorrido del siglo xxi

La promulgación de la Ley 57 de 1915, plantea un primer paso de un modelo de responsabilidad subjetiva a un modelo de responsabilidad objetiva, en el que se genera un régimen de prestaciones patronales (Arévalo, 2011; Gallo, 2016). Si bien esta Ley contempla obligaciones económicas y asistenciales de parte del empleador frente al accidente de trabajo, no incluyó la existencia de medidas preventivas, aunque en este periodo si hubo algunas normas en este campo para sectores específicos como ferrocarriles, petróleo y minería (Restrepo, 2004; Luna, 2013; Gallo, 2010).

El régimen de prestaciones patronales inicia un proceso de transición hacia un seguro social obligatorio de accidente de trabajo y enfermedad profesional (SSO ATEP), con la promulgación de la Ley 90 de 1946, pero solamente entrará a operar a partir de su reglamentación mediante los Decretos 3169 y 3170 de 1964.

En este periodo se promulga el Código Sustantivo del Trabajo en 1950, el cual estipula responsabilidades en materia preventiva para todos los empleadores, y en 1967 el Instituto Colombiano de Seguros Sociales quien administra el SSO ATEP expide el Acuerdo número 241 que adopta el reglamento de prevención de riesgos profesionales (Renjifo, 1989; Arenas, 2007). Esta perspectiva preventivista se verá reforzada con la promulgación de la Ley 9 de 1979, denominada Código Sanitario Nacional, y su reglamentación mediante la adopción de comités paritarios y programas de salud ocupacional (Luna y Colmenares, 2015).

**Figura 2. Periodos de la seguridad social en Riesgos Laborales**



Un ajuste al régimen de SSO ATEP se produce en la década de 1990, en que luego de aprobada una reforma constitucional, se presentan modificaciones sustanciales en la orientación de las leyes laborales y en el manejo de la seguridad social, bajo un enfoque de financiarización (Giraldo, 2007), el cual tiene como resultado la incorporación de entidades financieras privadas en la administración del SSO ATEP y una tendencia al debilitamiento de las medidas preventivas en el marco de la competencia comercial instaurada bajo la privatización de la administración del SSO ATEP (Torres y Luna, 2008).

En el periodo más reciente con el fin de poner a tono al Sistema General de Riesgos Profesionales con los cambios planteados en la seguridad social en salud

y en pensiones, se promulga la Ley 1562 de 2012 que cambia la denominación a Sistema General de Riesgos Laborales, pero sobre todo orienta este sistema en un marco de implementación de un modelo de protección social que incorpora la posibilidad de acceso al aseguramiento de población trabajadora del sector informal más allá de un régimen bismarckiano (Luna, 2015). También se propuso en esta nueva Ley un cambio de orientación de la prevención, proponiendo un paso de los programas de salud ocupacional de empresa a los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (Luna y Comenares, 2015).

En conclusión, durante el siglo xx y lo recorrido del xxi, el modelo de aseguramiento en riesgos laborales en Colombia tuvo unas modificaciones en su orientación que incidieron en la prevención en relación con su poco desarrollo en una etapa indemnizatoria en el régimen de prestaciones patronales, unos avances importantes en la prevención en el proceso de implementación del SSO ATEP bajo administración pública, un debilitamiento de la prevención en el periodo de privatización y unas propuestas para su recuperación en la etapa de implementación del modelo de riesgos laborales en el marco de la protección social.

## Propuestas para el fortalecimiento de la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, mediante incentivos en la cotización en riesgos profesionales.

El artículo 56 de la Ley 90 de 1946, que creó el SSO ATEP en el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS), estipuló que las cotizaciones del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderán exclusivamente al patrono y que para la fijación del monto de la cuota que se asigne a cada categoría de empresa, los reglamentos generales determinarán las clases de riesgo, los grados de riesgos que implique cada clase y la distribución de las empresas entre las diferentes clases de riesgos.

En 1964, la Junta Directiva del ICSS expidió el Acuerdo 169 de 1964 que contenía el Reglamento de inscripciones, clasificación de empresas y aportes para el seguro de ATEP, el cual fue adoptado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 3169 de 1964. En el artículo 19 de esta norma se estableció que las empresas se clasificarían en cinco clases de riesgo según el peligro relativo que presenten: Clase I Riesgo ordinario de vida, Clase II Riesgo bajo, Clase III

Riesgo medio, Clase IV Riesgo alto y Clase V Riesgo máximo. Se definió una escala de grados de riesgo para cada clase, señalando límites inferiores, valor medio y límite máximo, acompañado de una tasa actuarial de 0,07 % (Bayona, Jiménez y Rodríguez, 2015).

**Cuadro 1. Distribución de grado de riesgo por cada clase de riesgo - 1964**

Clase	Grado de riesgo		
	Límite inferior	Valor medio	Límite máximo
I	4	6	8
II	7	12	17
III	15	28	41
IV	35	50	65
V	60	80	100

**Se fijó una tasa actuarial de 0,07 %, por lo que las cotizaciones oscilaban entre 0,28 y 7 %.**

En este periodo operó en el ICSS una comisión que hacía seguimiento a la clasificación de las empresas y efectuaba evaluaciones frente al desempeño para definir cambios en la tasa de cotización, dentro de los rangos definidos en el Decreto 3169 de 1964.

Cuando se efectúa la reforma a la seguridad social en riesgos profesionales, mediante la promulgación del Decreto Ley 1295 de 1994 en el marco de la financiarización que implica la incorporación de entidades privadas en la administración del régimen de SSO ATEP, se efectúa un ajuste a las clases de riesgo (artículo 26: Clase I Riesgo mínimo, Clase II Riesgo bajo, Clase III Riesgo medio, Clase IV Riesgo alto, Clase V Riesgo máximo), y en la reglamentación mediante el Decreto 1772 de 1994 se fijó una tasa actuarial de 0,087 % que implicó un incremento del conjunto de las cotizaciones del sistema en casi el 25 % (Bayona, Jiménez y Rodríguez, 2015).

**Cuadro 2. Distribución de valores mínimo, medio y máximo por cada clase de riesgo - 1994**

Clase	Valor mínimo	Valor medio	Valor máximo
I	4	6	8
II	5	12	19
III	9	28	47
IV	20	50	80
V	37	80	100

Se fijó una tasa actuarial de 0,087 %.

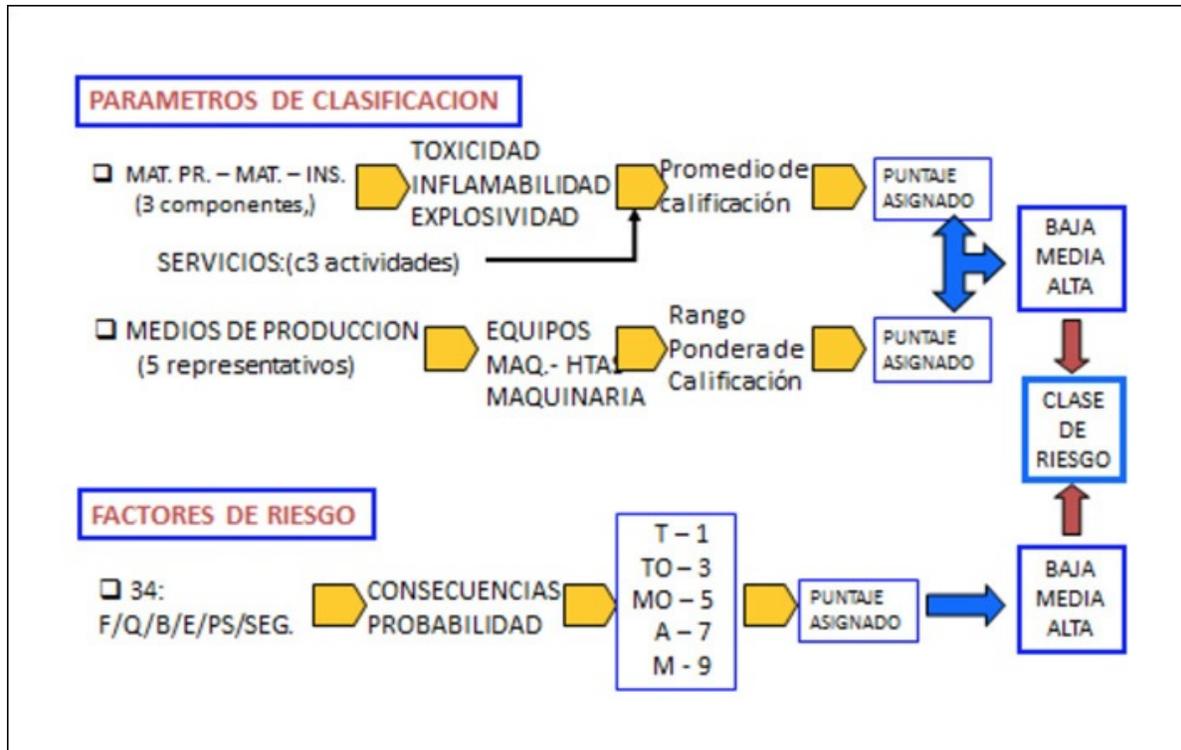
En este mismo periodo se efectuaron varias actualizaciones a la tabla de actividades económicas por clase de riesgo, inicialmente mediante el Acuerdo 041 de 1994 del ISS, el cual fue tomado como base para la promulgación del Decreto 1831 de 1994, y luego a través de los Decretos 2100 de 1995 y 1607 de 2002. Este último es actualmente vigente, a pesar que la propia norma había consagrado la necesidad de actualizar la tabla cada tres años.

En el estudio para soportar la actualización del Decreto 1607 de 2002, realizado en el año 2016, el equipo de trabajo de la Universidad Nacional definió *riesgo inherente* como: «Una característica latente que posee un proceso o grupo de operaciones con la capacidad potencial de causar daño a la salud del trabajador. Por su naturaleza está íntimamente relacionado con la actividad, no siendo posible eliminarlo mediante sistemas de control».

Para operacionalizar su estudio en campo, se hizo una recopilación de la experiencia de la Dirección Nacional de Salud Ocupacional del ISS, la cual en 1986 formuló los siguientes factores de clasificación: Materias primas, materiales e insumos. Medios de producción: herramientas, equipos y maquinarias. Sistemas de producción: artesanal, manufacturera e industrial. Transporte y Almacenamiento.

Estos criterios fueron revisados y se construyó un algoritmo ponderando parámetros de clasificación y exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad económica y no referidos al nivel de prevención de la empresa.

**Figura 3. Algoritmo de calificación y asignación de puntaje para evaluación de riesgo inherente - 2016**



Tomando como punto de partida una adecuada clasificación de las actividades económicas en la tabla de clasificación por clases de riesgo, la normativa ha sido reiterativa en mantener el espíritu de emplear incentivos a la prevención relacionados con las cotizaciones. El artículo 32 del Decreto Ley 1295 de 1994 planteaba que para variar el monto de la cotización dentro de la Tabla de Valores Mínimos y Máximos se tendría en cuenta:

- a) La variación del índice de lesiones incapacitantes de la respectiva empresa,
- b) El resultado de la evaluación de la aplicación de los programas de salud ocupacional por parte de la empresa, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto se expida.

Estos criterios fueron modificados por el artículo 20 de la Ley 776 de 2002, quedando planteados de la siguiente manera:

- a) Un indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes y de la siniestralidad de cada empresa;
- b) El cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo anual del programa de salud ocupacional de la empresa asesorado por la Administradora de

Riesgos Profesionales correspondiente y definido con base en los indicadores de estructura, proceso y resultado que establezca el Gobierno Nacional.

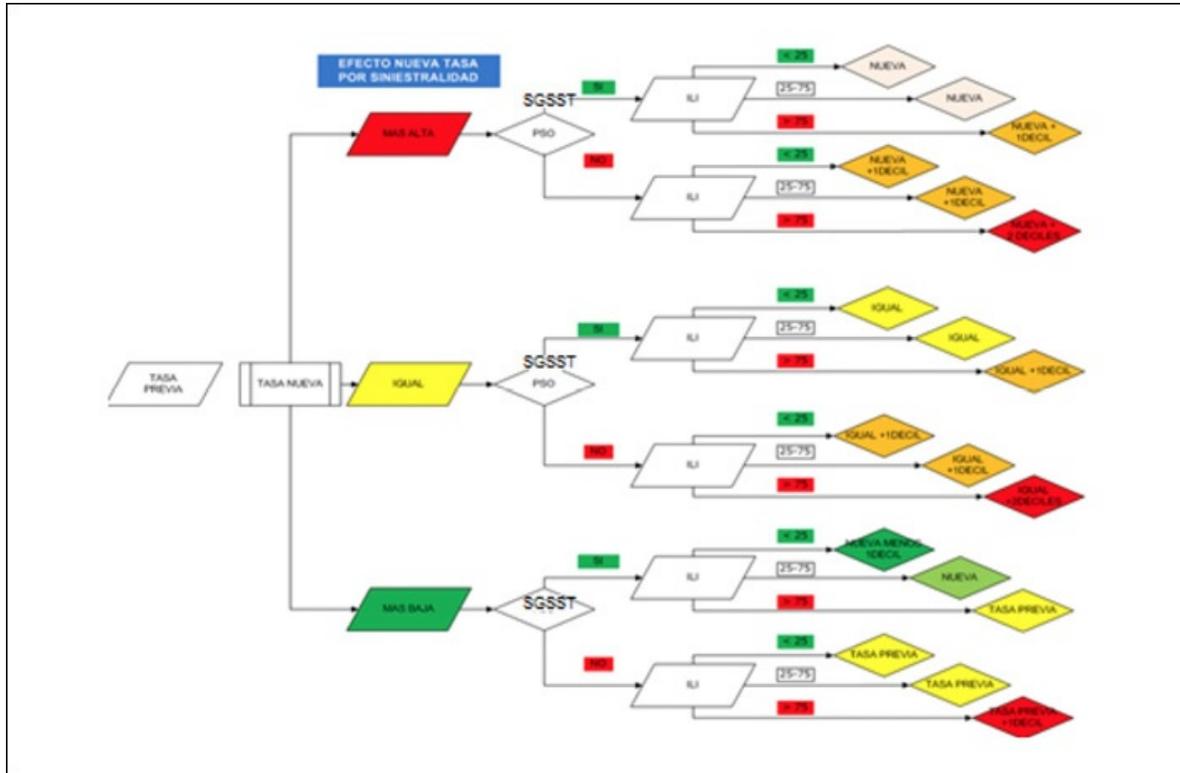
A su vez, el artículo 6 de la Ley 1562 de 2012 determinó que:

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social en lo de su competencia adoptarán la tabla de cotizaciones mínimas y máximas para cada clase de riesgo, así como las formas en que una empresa pueda lograr disminuir o aumentar los porcentajes de cotización de acuerdo a su siniestralidad, severidad y cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Art. 6

Con base en esta última normativa, desde el equipo de trabajo de la Universidad Nacional de Colombia se efectuó una propuesta de algoritmo para la variación de la tasa, cuyos componentes contemplan el comportamiento de la siniestralidad (desenlaces financieros), como puerta de entrada; el comportamiento de la empresa frente al Índice de Lesiones Incapacitantes (desenlaces en salud laboral); y en tercer término el cumplimiento de la empresa en relación con las medidas de promoción y prevención contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) (Buitrago, Luna y Bayona, 2015).

**Figura 4. Algoritmo variación de la tasa - 2015**



Como conclusión de este apartado, el recorrido histórico permite identificar que desde la propuesta del régimen de SSO ATEP, en el país se contempló el fortalecimiento de la prevención de accidentes y enfermedades laborales mediante el empleo de incentivos económicos relacionados con la tasa de cotización, los cuales operaron en el periodo en que la administración del sistema fue de carácter exclusivamente público, pero que en el momento en que se implementa la privatización tiene dificultades de operar a pesar de ser planteado reiterativamente en la normativa y aunque se hayan elaborado propuestas para su implementación.

## Limitaciones para la garantía del derecho a la salud en el trabajo

Si bien la garantía del derecho a la salud en el trabajo no depende únicamente del modelo de aseguramiento en riesgos laborales, se reconoce la importancia de una articulación estrecha del enfoque promocional y preventivo para un mejor desempeño de estos sistemas.

Los sistemas de prevención y de aseguramiento de los riesgos laborales no son económicamente independientes. Es evidente que las razones de la

prevención son de carácter social y esta no puede limitarse a los casos en que resulta económicamente rentable. Pero el coste del sistema de prevención puede ser compensado, al menos parcialmente, por la disminución de los costes de reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ello, el balance económico de ambos sistemas debe hacerse siempre de forma conjunta. Ya se ha mencionado que la parte crítica – y más cara – de un sistema de prevención es la dedicada a controlar y, en particular, a dar asesoramiento y apoyo a las empresas, en especial, a las PYMES. Parece lógico que estas actividades sean financiadas, al menos parcialmente, a través de las cuotas del seguro. Con independencia de la fracción de estas cuotas que se dedique a la prevención, esta «integración económica» es siempre beneficiosa ya que la financiación de la prevención adquiere estabilidad (evitándose las oscilaciones asociadas a los cambios en los «presupuestos ministeriales») y se hace directamente proporcional al número de trabajadores protegidos (Ruiz Frutos *et al.*, 2013: 9).

Sin embargo, los estudios en Colombia han mostrado unos límites internos y otros externos para una interacción positiva entre aseguramiento y prevención de los riesgos laborales. En relación con aspectos externos al régimen de aseguramiento se encuentra la alta informalidad y la proliferación de un mercado laboral encaminado a incentivar el trabajo autónomo, acompañado a su vez de una tendencia a la tercerización como estrategia empresarial que desdibuja las relaciones laborales y hace poco clara las responsabilidades en materia de control de las condiciones de trabajo peligrosas (Torres y Luna, 2008). Esto se acompaña, a su vez de grandes dificultades al interior del sistema general de riesgos laborales y de las propias empresas, en relación con el papel que viene cumpliendo las estrategias comerciales para incentivar la afiliación en un marco de competencia entre entidades administradoras y la débil cultura empresarial de gestión de los Riesgos Laborales (Luna, 2015).

Si bien en el ámbito internacional se reconoce la importancia de los incentivos económicos para fortalecer la prevención de los riesgos laborales (Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, 2005; Elsler, 2010), no es de descartar que en nuestro medio estos incentivos pueden conllevar el estímulo de prácticas de subreporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y a que no se supere los programas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo «de papel».

A manera de conclusiones, con base en las anteriores consideraciones se puede afirmar que el avance de una cultura preventiva se encuentra en una mejor

comprensión por parte del conjunto de los actores, pero especialmente de empresarios y trabajadores, acerca de los fundamentos del Sistema General de Riesgos Laborales como conjunto de instituciones de la seguridad social encaminadas a aportar a la garantía de los derechos a la salud y a la protección económica. En este sentido, reconocer la existencia de un riesgo inherente a la actividad productiva no significa aceptar lo inevitable de los accidentes y las enfermedades laborales, sino de la importancia de un mecanismo que garantice las prestaciones económicas y asistenciales cuando estos eventos se presentan, si bien deben estar acompañados de una cabal responsabilidad empresarial en el control de los peligros.

Tal vez el reto más importante en el país se encuentra en substraer el Sistema General de Riesgos Laborales como negocio que incentiva el desconocimiento de derechos para la obtención de ganancias, y la articulación adecuada entre un sistema de salud único, universal y de administración pública, con la administración de la seguridad social con similares características.

# La prevención de los riesgos en el trabajo. Un reto como tarea colectiva de la sociedad

*Bibiana Pelliza, Guillermo Vázquez, Daniel Alovero, Nanci Rossi*

## Antecedentes

El trabajo rural en la Argentina, constituye en sí mismo una historia de luchas por la libertad, la identidad y la dignidad. La historia de los peones de la Argentina es la otra historia del país. Es la historia de la primera matriz trabajadora nacional y de la lucha por su libertad, su identidad y su dignidad. Con relación a la historia de lucha por sus derechos, y los logros obtenidos, se puede encontrar que en 1816 el General José de San Martín dictó la primera ley protectora a escala nacional de los derechos del peón rural, obligando a los patrones a certificar por escrito el pago en tiempo y forma de su salario. Entre 1944 y 1946, el gobierno dictó el Estatuto del Peón, fortaleció el poder de negociación de los sindicatos rurales. Con la sanción del Estatuto del Peón, el gobierno buscaba establecer medidas en defensa del salario del peón y la estabilidad del trabajador, disponiendo además la inembargabilidad de los salarios, el pago en moneda nacional, la ilegalidad de deducciones o retenciones, salarios mínimos, descansos obligatorios; alojamiento en mínimas condiciones de higiene, buena alimentación, provisión de ropa de trabajo, asistencia médico-farmacéutica y hasta vacaciones pagadas. En diciembre de 1946, el Congreso sancionaba la Ley 12.921, promulgada en junio de 1947, que ratificaba el Estatuto del Peón, entre otros decretos. Esta situación hacía pensar a muchos que se estaba llevando adelante una revolución agraria.

El Estatuto y sus modificaciones fueron derogados en 1980 por el dictador Videla y su ministro Martínez de Hoz (descendiente de quienes habían recibido cientos de miles de hectáreas de campo de manos de Julio A. Roca y se habían opuesto rabiosamente al Estatuto de 1944). En su lugar, la «ley» *de facto* 22.248 sancionó un régimen autónomo de Trabajo Agrario, que no contemplaba la

regulación de las relaciones laborales de los «trabajadores no permanentes» y que ponía a los trabajadores llamados rurales en general por debajo de los pisos de derechos y garantías que establece la Ley de Contrato de Trabajo para el resto de la masa laboral argentina. En el año 2011 se promulga la Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario. El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley: Régimen de Trabajo Agrario: Disposiciones Generales. artículo 1: «La presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional».

## Datos actuales

Según IDESA (Instituto para el Desarrollo Social Argentino), el censo de 2010 estimó una población de 40,1 millones de personas, de las cuales 3,4 millones habitan zonas rurales y estimando una proporción de participación laboral aproximadamente del 40 %, los trabajadores rurales serían aproximadamente 1,3 millones, de los cuales solo están registrados aproximadamente 335.000 (incluye agricultura, ganadería, caza y silvicultura). En la provincia de Córdoba hay 550.795 trabajadores, de los cuales, 152.261 (27 %), son trabajadores rurales y de estos solo el 69 % se encuentra dentro del sistema formal.

En lo que respecta a la producción porcina, en la provincia de Córdoba, existen 692 establecimientos y 525 empleados detectados en la provincia de Córdoba, de los cuales el 77 % (402), son trabajadores declarados en la AFIP. El porcentaje de trabajadores declarados depende también de la zona, ya que, en el norte de nuestro país, el 80 % se encuentra en trabajo informal.

En los últimos años se ha consolidado una creciente expansión del empleo en el ámbito pecuario, de lo que, por lo antes expuesto, se puede deducir la situación laboral precaria en la que se encuentran. La situación de vulnerabilidad social es el emergente del conjunto de las transformaciones sociales, familiares, económicas y culturales que atraviesan las sociedades globalizadas. Al respecto, Bleichmar (2009) expresa «la subjetividad está atravesada por los modos históricos de representación, con los cuales cada sociedad determina aquello que considera necesario para la conformación de sujetos aptos para desplegarse en su interior» de esta forma los proyectos, exigencias e ideales que condicionan el ser, quién se quiere ser y quién se puede ser en cada sujeto, generando entre lo que se

debe y se puede fenómenos de inclusión y exclusión (Clark, González, y Nanzer, 2012).

Para la construcción de una política de inclusión social que fortalezca la mirada de derechos humanos debe hacerse una revisión crítica en Instituciones y prácticas, asumiendo todos y todas las corresponsabilidades de revisar criterios de trabajo, lógicas institucionales y programas de formación académicos. Por ello el derecho a la educación, está incluido no solo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino además en nuestra Constitución y numerosas leyes. «La educación será dirigida, no solo para el pleno desarrollo de la personalidad humana, sino además para fortalecer el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales. Es pues mediante el ejercicio del derecho a la educación que los sujetos, en cualquier situación, se apropian de los interrogantes fundacionales de la cultura para acceder a las respuestas elaboradas por sus predecesores o se atreven a dar las suyas» (Meirieu, 1998). La potencialidad, habilidades y destrezas personales brindan de manera concreta, posibilidades de poder llevar adelante un proyecto personal y colectivo de una vida digna.

## Salud ocupacional

Concibiendo al trabajador como sujeto de derecho, es imprescindible ligar el concepto de salud al desarrollo humano físico y psicoafectivo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. La ausencia de salud es un síndrome, biopsicosocial, en donde todas las dimensiones se ven afectadas, solo que se manifiesta en un plano, antes que en el otro. El concepto «una sola salud» es necesariamente amplio y flexible, ya que busca abarcar las múltiples facetas de las relaciones que existen entre los hombres, los animales y los ecosistemas en los que coexisten. Según el concepto «una sola salud» es importante el control de las enfermedades en la interfaz animal-hombre-ecosistemas (adoptada por la Asamblea Mundial de Delegados de la OIE el 24 de mayo de 2012). Los seres vivos, hombre, animales y cultivos, reciben la influencia del medio ambiente. Los condicionantes climáticos, geográficos, de alojamiento y sistemas de producción, tienen grandes repercusiones en la salud poblacional. Los factores ambientales que afectan a la salud serán: físicos, químicos, biológicos, sociales y

psicológicos, actuando individualmente o en conjunto. Las enfermedades infecciosas transmitidas por animales son un importante reto sanitario. Más del 60 % de las enfermedades infecciosas que afectan al ser humano tienen su origen en los animales salvajes, y un 75 % de las enfermedades humanas emergentes son zoonóticas o comunes a varias especies.

## Accidentalidad Argentina en 2014

Durante el año 2014 se registraron en promedio, un total de 580.112 empleadores que declararon trabajadores; un 8,5 % más que en 2013. Por su parte, el número de trabajadores en relación de dependencia formal cubiertos por el Sistema de Riesgos del Trabajo creció un 2,7 %, alcanzando los 9.003.968 trabajadores. Cabe remarcar que una parte del incremento se debió a que en el mes de noviembre de 2014 fueron incorporados al sistema los trabajadores de casas particulares y los trabajadores rurales. Asimismo, se aprecia una reducción del 2,1 % en el total de casos notificados por las ARTs, ubicándose en 2014 660.954 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las provincias que se destacan por registrar en 2014 un índice de accidentabilidad por encima de la media nacional son: Santa Fe (60,4 AT/EP con baja cada mil trabajadores cubiertos), Córdoba (60,1), Mendoza (56,9), Rio Negro (55,3), Buenos Aires (54,9), Misiones (49,2), Chubut (48,4), San Luis (47,7) y Jujuy (47,7).

### Casos notificados según forma de ocurrencia. Año 2014

Forma de ocurrencia	Frecuencia	Porcentaje
Pisadas, choques o golpes por objetos	178.547	27,0 %
Caídas de personas	130.821	19,8 %
Esfuerzos excesivos	84.342	12,8 %
Atrapamiento por un objeto o entre objetos	24.967	3,8 %
Caídas de objetos	22.579	3,4 %
Exposición a, o contacto con, sustancias nocivas o radiaciones	8.965	1,4 %
Exposición a, o contacto con, temperaturas extremas	7.875	1,2 %
Exposición a, o contacto con, la corriente eléctrica	1.301	0,2 %
Otras formas de accidente	171.578	26,0 %
Sin datos	29.979	4,5 %
Total	660.954	100 %

En los trabajadores de establecimientos de cría intensiva confinada de cerdos, los mismos se encuentran en riesgo de sufrir cualquiera de los accidentes o enfermedades profesionales nombradas anteriormente.

El propósito de este estudio fue trabajar con los operarios de un establecimiento porcino de cría intensiva confinada. Entendiéndose como confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el cual pueden acumularse contaminantes químicos, tóxicos o inflamables, y biológicos en el caso del trabajo con animales, y que no está diseñada para una ocupación continua por parte del trabajador

## Estudio de caso

### *Objetivo*

Determinar el nivel de conciencia de riesgo del trabajador rural respecto de su nivel de exposición a condiciones de trabajo existentes y su correspondiente articulación a mecanismos de defensa psíquicos.

### *Población*

El estudio se realizó con trabajadores de un establecimiento de producción porcina confinado ubicado en un pueblo de la provincia de Córdoba. El establecimiento contaba en ese momento con 50 operarios exclusivos de esta producción, los mismos eran distribuidos por turnos y tareas fijas.

### *Descripción de tareas*

Las tareas se realizan en galpones cerrados con los animales, divididos de acuerdo a la edad de los cerdos, en Servicio-Gestación, Maternidad, Recría, Cría y Terminación; ahí se realiza desde la atención de los partos, hasta tratamientos, lavado de instalaciones, retiro de animales muertos, alimentación, etc.

### *Metodología*

El primer contacto con los trabajadores fue una charla-taller sobre bioseguridad, en la que se habló de manera conjunta e informal, sobre los riesgos a los cuales se encontraban expuestos en cada área de trabajo. Luego, en un segundo

encuentro y teniendo en cuenta el escaso tiempo disponible de los trabajadores para someterse a un protocolo más completo que ofreciera indicadores de percepción de riesgo laboral y el despliegue de sus mecanismos defensivos intrapsíquicos, se elaboró un cuestionario cerrado escrito, que debía ser contestado de manera anónima, con el único requisito dejar asentado en el papel, edad y sexo.

Inmediatamente después de respondido el cuestionario, se le realizó a cada trabajador el test proyectivo gráfico, «persona bajo la lluvia», también de manera anónima, engrapando cada dibujo con su respectivo cuestionario, para luego realizar un análisis comparativo entre ambas partes del protocolo.

La prueba Persona Bajo la Lluvia, (PBL), fue seleccionada de entre otras de la batería de pruebas gráficas, ya que nuclea diversos elementos altamente simbólicos que denotan aspectos inconscientes significativos. Es una prueba escasamente ansiógena, y de muy sencilla aplicación.

La Prueba Persona Bajo la Lluvia (PBL) es una prueba proyectiva gráfica de cuya autoría no se tiene claridad, y que se utiliza en la práctica clínica como parte de una batería diagnóstica. Puede aplicarse a niños y niñas de todas las edades, de manera individual o colectiva (Querol y Chaves, 1997). Consiste en solicitar al evaluado que dibuje una persona bajo la lluvia en la forma que desee. Se le proporciona a este último una hoja, goma de borrar y lápiz negro de escribir.

Esta prueba evalúa la imagen corporal ante un evento estresante. En el análisis del dibujo, la figura humana revela cuestiones estructurales de la personalidad y conflictos intrapsíquicos, mientras que el entorno y la lluvia denotan la relación del sujeto con la realidad que lo circunda, las amenazas y situaciones hostiles a las que se ve sometido y cómo (con qué recursos psíquicos) se defiende de las mismas. La mera aplicación de un solo test proyectivo, no permite hablar de pruebas concluyentes, pero, así como sucede con otras de su tipo, la comparación de los resultados de su análisis con otros tipos de pruebas de un protocolo, como por ejemplo el cuestionario en este caso, permite una aproximación bastante satisfactoria a los aspectos conscientes (cuestionario) e inconscientes (PBL) de cada sujeto de la prueba y los puntos de conexión y/o escisión entre ellos

## *Resultados*

El estudio se realizó sobre 20 individuos, entre 18 y 49 años, siendo el 20 % mujeres. De esta población el 100 % reconoce estar expuestos a riesgos

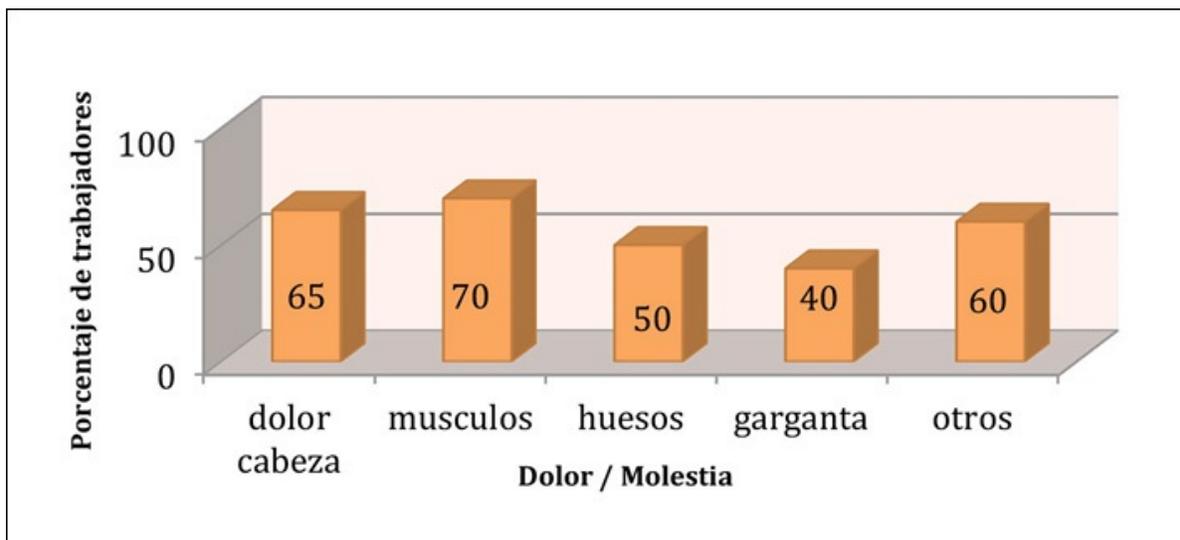
biológicos. El promedio y mediana de la antigüedad fue de 38,5, 33 meses respectivamente.

**Tabla 1.** Distribución de edad y antigüedad de los trabajadores

	n	Media	DS	Max	Min	Mediana
EDAD	20	29,7	9,32	49	18	29
ANTIGÜEDAD (MESES)	20	38,5	34,96	120	1	33

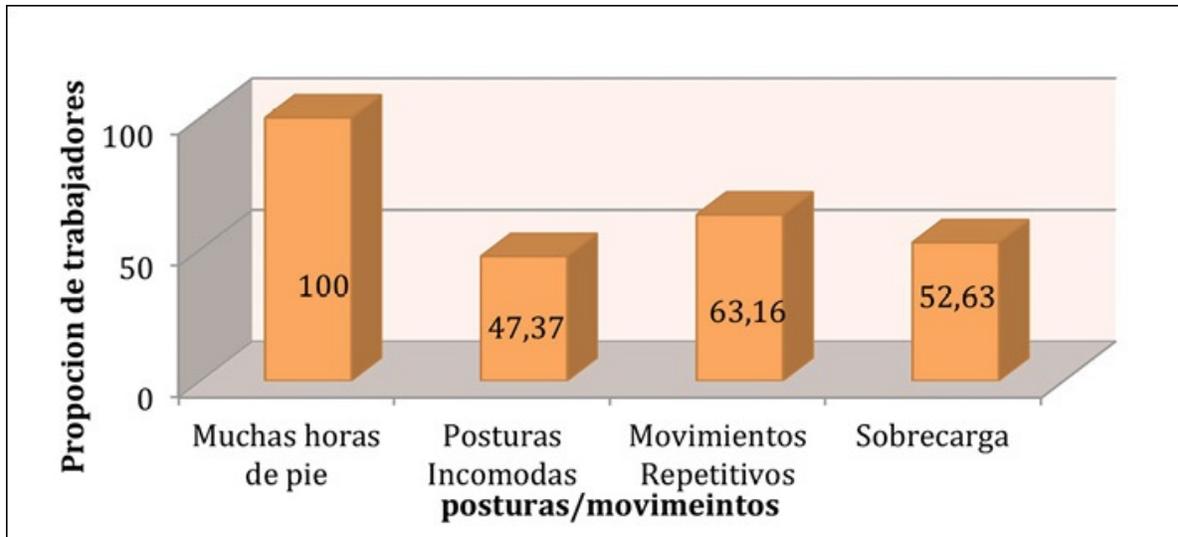
El grafico 1 muestra la frecuencia de trabajadores que manifiestan alguna dolencia luego de la jornada laboral:

**Gráfico 1.** Trabajadores que manifiestan algún tipo de dolor/molestia, al finalizar la jornada laboral



De lo analizado en los cuestionarios, el 40 % de los trabajadores manifiesta haber tenido alguna vez un accidente de trabajo y el 57,89 declara que ha sufrido y sufre caídas o torceduras al menos una vez al mes, y que sienten al final del día diversas molestias físicas. Sin embargo, en contraposición a eso, el 94,74 % expresa que trabaja en un ambiente cómodo. El grafico 2 muestra las respuestas de los trabajadores en cuento a las posturas o movimientos que realizan durante la jornada laboral:

**Grafico 2:** Trabajadores que manifiestan estar gran parte de su jornada , con posturas nocivas para la salud



De la articulación de los aspectos conscientes e inconscientes de lo respondido en el cuestionario con el dibujo de la lluvia y el entorno en el test PBLL, se infiere la categoría «Percepción de Riesgo», la cual se califica en una escala del 1 al 4. Con la misma escala, se califica la categoría «Articulación Defensiva», que se analiza del dibujo de la figura humana y los elementos de protección contra la inclemencia climática. La calificación del 1 al 4 expresa: 1, Nula; 2, Escasa; 3, Media; 4, Alta.

CATEGORÍAS	ARTICULACIÓN DEFENSIVA				
	1	2	3	4	TOTAL
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	4	3	4	0	11
4	8	1	0	0	9
TOTAL	12	4	4	0	20

Lo respondido explícitamente en el cuestionario es producto de una elaboración consciente, aunque allí mismo, y en las contradicciones explícitas, puede observarse el esfuerzo inconsciente por reprimir expresiones de disconformidad con el trabajo, lo que es percibido conscientemente como un riesgo laboral, luego se reprime y se niega o se atenúa al responder que consideran que trabajan en un «ambiente cómodo». De lo analizado en las pruebas proyectivas gráficas (PBLL) articulado al análisis del cuestionario, se desprende que un 60 % de los trabajadores tiene una percepción inconsciente de

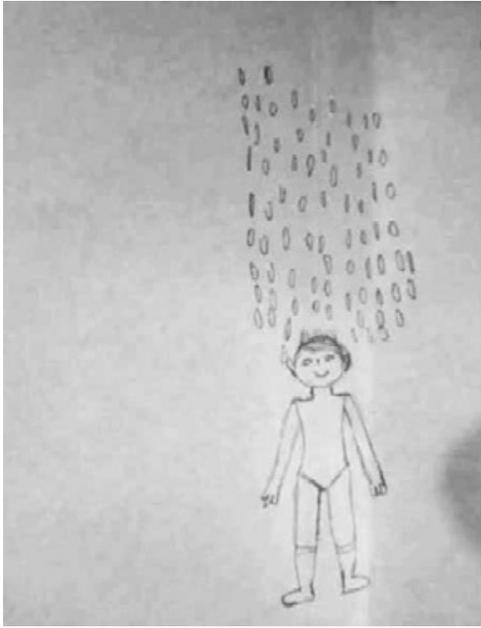
riesgo entre media y alta, denotada en la representación hostil de la lluvia y del entorno y de lo respondido en el cuestionario, y nula articulación defensiva, que se observa en la precariedad de la figura humana (figuras 1 y 2) o en la escasez o ausencia de elementos de protección.

**Figuras 1 y 2**



Un 15 % tiene una percepción media de riesgo, y escasa articulación defensiva; un 5 % tiene alta percepción de riesgo y escasa articulación defensiva, y por último un 20 % de los trabajadores, tiene una media percepción de riesgo y una correspondiente articulación defensiva media (figuras 3 y 4).

**Figuras 3 y 4**



En varios de los dibujos, es clara la percepción de un ambiente amenazante y no contenedor, acentuados en una figura humana totalmente desamparada y desprotegida, en tanto que en otros se despliegan defensas rígidas de negación, representadas en ilustraciones infantiles e ingenuas, donde sobreabundan flores y sonrisas, negando las condiciones laborales (figura 5).

**Figura 5**



La altísima recurrencia de «ojos huecos» (45 %) en los dibujos es digna de destacar, ya que dan cuenta de una escasa diferenciación objetiva de la realidad;

un «ver sin mirar».

## Conclusiones

Mediante el análisis de los resultados, y la observación casual de niveles muy bajos de escolarización (advertidos por la dificultad en la escritura y la comprensión lectora en los cuestionarios) se puede determinar que los trabajadores de este establecimiento son un sector de la población vulnerable y con escasas herramientas para poder cuidar su salud.

Sería ideal implementar sistemas de formación y capacitación permanentes, que contribuyan a la protección física de los trabajadores, como así también a su contención psíquica. Sentirse capaz de protegerse y saberse cuidado, valorado y contenido, son sin duda condiciones de optimización del recurso humano, en cualquier tipo de relación laboral.

Comprendiendo y asumiendo el compromiso con la sociedad, que como institución educativa de estudios superiores compete a una Universidad Nacional, es nuestra tarea formar profesionales con responsabilidad social en cuanto a la salud de estos y otros trabajadores.

También así, alentar a profesionales de diversas disciplinas a la investigación, con el objetivo de difundir para la toma de consciencia y para el aporte de mejoras y soluciones posibles en distintos ámbitos del quehacer colectivo.

# La comunicación como herramienta de facilitación en el ámbito laboral: la participación e implicación de trabajadores

*Itahisa Pérez-Pérez*

## Introducción

Un pilar fundamental de la facilitación en las organizaciones, o en cualquier grupo humano, es la comunicación. Tradicionalmente, comunicación se refería a aquello que tiene lugar entre un emisor y un receptor, donde se transmite un mensaje dentro de un contexto determinado. Sin embargo, tenemos que ir más allá para poder entender la importancia que tiene una buena comunicación ya sea en la pareja, en la familia, en el trabajo, etc.

Es importante trabajar las herramientas y habilidades necesarias para favorecer un buen clima laboral, centrándonos en el compromiso y la implicación de los distintos estamentos de la empresa (Rodríguez Pérez y Van de Velde, 2007). Para lograr cohesionar un grupo de trabajo, fomentar el liderazgo, la participación y motivación, se hace necesario el diálogo y la comunicación, convirtiéndose así en el eje transversal del desarrollo de cualquier grupo social.

Una comunicación adecuada es imprescindible para que las personas puedan entrar en contacto y puedan transmitirse información diversa. No obstante, aparte de la comunicación verbal existe un gran número de matices que introducen en la comunicación los gestos, las expresiones, el modo, el tono, el momento, etc. Si realmente queremos manifestarnos con claridad y recibir también mensajes nítidos debemos preocuparnos por ser competentes para mantener relaciones satisfactorias a través de una comunicación eficaz.

En las relaciones laborales, al igual que ocurre en cualquier otro ámbito de nuestra vida, al comunicarnos establecemos vínculos afectivos, convirtiéndose la comunicación en la base de nuestras relaciones. En este sentido, existen procesos de trabajo donde la mayor parte de los riesgos para el individuo surgen del modo en que se combina la propia tarea con los diversos factores de riesgo del entorno,

incluido el trabajo de otros (Sauter, Murphy, Hurrell y Levi, 2012). Se necesita, en las situaciones de trabajo, coordinación entre diversas acciones, agentes y actores, así como una implicación individual adecuada, de modo que se desarrollen actitudes y habilidades apropiadas para actuar en un medio organizativo concreto. Así, se hace necesario que la formación para la prevención incluya habilidades para la comunicación, posibilitando que cada trabajador pueda requerir o transmitir información a los niveles jerárquicos superiores cuando así lo considere, o viceversa.

Actualmente, no se habla solo y exclusivamente del emisor y el receptor, o por lo menos no de manera pura, sino que cuando dos personas se relacionan, cada una de ellas es, simultáneamente, emisor y receptor, y la descodificación del mensaje se realiza a través de la subjetividad de cada uno de los participantes. La respuesta del receptor puede estar condicionada por la forma de hablar del emisor porque puede que, valiéndose de su código cultural, interprete las palabras del que habla de forma peyorativa o positiva.

Según Barnard (1968), «en cualquier teoría exhaustiva de la organización, la comunicación ocupará un papel central, porque la estructura, amplitud y ámbito de las organizaciones está casi por completo determinados por la técnica de la comunicación».

En este sentido, la importancia de la comunicación, en el ámbito laboral, como herramienta básica para transmitir o intercambiar una idea, propósito o impresión a otra persona se hace notoria en España, con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al establecer en su capítulo ii, iii y v la participación de empresarios y trabajadores, información, consulta y participación de los trabajadores, así como las competencias y facultades de los Delegados de Prevención. Sin embargo, el éxito de la comunicación depende de la habilidad de transmitir los mensajes a los individuos, y el interés de mantener relaciones sanas y saludables, lo que favorece el rendimiento y la productividad de las organizaciones.

Otro aspecto a tener en cuenta, y ya adelantábamos en las líneas anteriores, son las relaciones afectivas con los compañeros de trabajo, ya que van a influir notoriamente en la salud laboral. El objetivo debe centrarse en hacer llegar los mensajes a todos los destinatarios, con la mayor objetividad posible. En este sentido, nos planteamos la comunicación desde una perspectiva estratégica para afrontar las situaciones críticas.

Por tanto, la comunicación es inherente e imprescindible para el desarrollo humano y, concretamente, para el buen funcionamiento de una organización,

incidiendo de forma directa en la satisfacción y motivación de los trabajadores y en el clima laboral de la misma, es decir, es uno de los pilares organizativos fundamentales que ha de tenerse en cuenta en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Es necesario crear y desarrollar entornos favorables para una buena comunicación ya que esta repercutirá en las personas mejorando su motivación y compromiso en la empresa, generando óptimos resultados, en un proceso más eficaz y humano.

El enfoque de este trabajo se centra en la importancia de la participación e implicación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Es decir, es necesario generar situaciones y condiciones que favorezcan la participación progresiva de los empleados en la reflexión, toma de decisiones y acciones en general. No obstante, debemos de tener en cuenta que la participación está íntimamente relacionada con la implicación. Desde el primer momento se deben articular las fórmulas adecuadas de participación de los destinatarios para que intervengan en todos y cada uno de los pasos de la acción. Como señala Aguilar-Idáñez (2000), «no es solo estar, sino querer estar, sentirse dentro».

En este sentido, otra de las funciones de la participación en la empresa es la de fomentar el hábito participativo. Para lograr este hábito, a conseguir en medio y largo plazo, se pueden plantear las siguientes acciones:

- Actividades de participación simple: charlas, conferencias, reuniones informativas, etc.
- Actividades de reflexión y diálogo: encuentros, debates, seminarios, formación, etc.
- Actividades de prospección.
- Foros de toma de decisiones y realización: comisiones de trabajo, consejos de participación, asambleas de ámbito geográfico, equipos estables, etc.

En definitiva, participar de y en un grupo es mucho más que intervenir por medio de la palabra. Se trata de sentir al grupo como algo propio, es la inclusión personal y psicológica de cada uno de los individuos en los asuntos del grupo (*op. cit.*).

## La comunicación en las organizaciones laborales

Los cambios producidos en la sociedad, entre los que se encuentran la globalización, han influido considerablemente en el desarrollo de las organizaciones, ya que plantea escenarios distintos a los ya existentes, entornos poco estables afectados por sucesos que se producen en lugares muy alejados del planeta, etc.

Ante estas situaciones se hace necesario fomentar una buena comunicación, como herramienta fundamental de transmisión de la organización, para su funcionamiento operativo y como elemento constructor de la identidad y la cultura.

Debido a su fuerza catalizadora, la comunicación se convierte en una herramienta de gestión cuya función es la estratégica, apoyando el proyecto empresarial, la interacción entre trabajadores y la dirección, convirtiéndose así en un instrumento de calidad. Según los expertos, «cuanto mejor es la comunicación, mayores garantías tenemos de un buen funcionamiento grupal» (Aguilar-Idáñez, 2000).

La comunicación se debería entender como una estrategia de motivación relacionada íntimamente con un componente emocional. Es decir, debemos comprobar constantemente la voluntad que existe entre los protagonistas de la prevención, ya que puede convertirse en un enemigo con el que nos vamos a encontrar. En este sentido, hay que buscar el equilibrio entre la capacidad para realizar una tarea, así como la voluntad que pondrán en ella, ya que ambas nos permitirán decidir cómo intervenir a la hora de transmitir nuestras directrices en prevención.

Hay que resaltar, y debemos de tener en cuenta siempre que trabajamos con grupos, que hablar no es siempre comunicar. Hablar es transmitir información mientras que comunicar es, además, mover una emoción, de hecho, destacamos una frase que aclara cualquier duda al respecto «la emoción lleva a la acción, mientras que la razón lleva a la conclusión» (Donald B. Calne).

## Conceptualización

Etimológicamente comunicar proviene del latín *comunis*, que significa *común*, y comunicación viene de *communicare*, que significa *compartir algo, poner en común*, es decir, transmitir ideas y pensamientos con el objeto de ponerlos «en común» con el otro. Por tanto, la comunicación es inherente a la relación de los seres humanos cuando están en grupo, pero para que sea efectiva exige la utilización de un código compartido. Este código consiste en un sistema de

signos y reglas que se combinan con la intención de dar a conocer algo y, junto con el canal, el emisor y el receptor, constituyen los elementos del proceso comunicativo.

La comunicación no es solo la transmisión de mensajes, como algunas teorías de la comunicación lo han dicho o confirmado, sino que se trata de conocimiento y aprendizaje, es decir, cultura. Es la transferencia de una idea de una mente a otra, concebida claramente en la mente del emisor, estimulando la receptividad de la otra persona y expresada en términos que permitan a esta a comprenderla correctamente.

El arte de comunicar consiste en la necesidad de expresar una emoción y/o sentimiento, transmitir una necesidad y más aún, comunicar cada forma de entender el mundo. Se trata de transmitir una cultura, pero también aprender de ella, transmitir conocimientos, formas de pensar y actuar. Para lograr una comunicación eficaz debe de haber conexión emocional.

Lo que comunicamos no siempre es agradable, también transmitimos realidades que duelen o lastiman pero que están ahí y debemos de asumirlas. Algunos de estos aspectos a nivel micro, en el ámbito laboral, pueden ser: las desavenencias con los compañeros, la persuasión o manipulación de los superiores, los conflictos laborales, el estrés, los puestos no adaptados a las personas, los honorarios y pagas extra, etc.

Katz y Kahn (1978) consideran la comunicación como un «flujo de información (intercambio de información y transmisión de significados) dentro de la organización, y entre esta y su ambiente». Ahondando en otras definiciones de esta palabra, entendemos el acto de comunicar como «llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes» (Fonseca Yerena, 2000). Según Robbins y Coulter (2005) «comunicación es la transferencia y la comprensión de significados» o, para Chiavenato (2006) «es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social».

## Principios básicos de la comunicación grupal

Cuando hablamos de comunicación grupal, y según Aguilar-Idáñez (2000), nos referimos a la capacidad que posee un grupo (o individuo) de:

- Transmitir sus ideas y sentimientos a otros individuos o grupos.
- Percibir las ideas y sentimientos de otros individuos o grupos.
- Hacer común lo que saben o viven determinadas personas.

Es importante tener en cuenta que la comunicación influye, en gran parte, en la consecución de aspectos importantes en cualquier organización, como son: la cohesión grupal, los comportamientos cooperativos y la toma de decisiones, y esto va a repercutir en la productividad de la organización.

Los principios básicos de la comunicación grupal están muy relacionados con la comunicación eficaz, siendo necesario mantener una actitud dialógica basada en los siguientes principios básicos (*op. cit.*):

- La capacidad de escuchar activamente al otro antes de responder.
- Analizar y discutir un problema o una realidad antes de juzgar o dar una opinión.
- La capacidad de ponerse en cuestión y rectificar las propias posiciones o puntos de vista, cuando el otro o el grupo demuestran las insuficiencias del propio pensamiento.
- Dirigirse al otro y/u otros, de modo que se cree un clima favorable a la comunicación, tanto por la forma como por el fondo.
- Lo que cuenta principalmente es recepción del mensaje, por lo que hay que expresarse teniendo en cuenta a las otras personas, y confirmar que la otra persona ha entendido lo que hemos querido transmitir.
- Ser lo más simple, claro y concreto en el lenguaje.
- Procurar ser objetivo en las intervenciones.
- Tener algo que decir, es decir, muchas veces hablamos y repetimos lo que todo el mundo conoce o hablamos para llamar la atención sobre ellas y no sobre lo que dicen.

## Participación en la empresa: implicación y cohesión grupal

En el ámbito normativo-legal, la participación es un derecho legalmente reconocido a los trabajadores en diferentes aspectos relacionados con la organización general de la empresa y, en particular, los relativos a la prevención de riesgos laborales. El artículo 18 y 19 de la Ley Española de Prevención de

Riesgos Laborales (LPRL) señala que los trabajadores deben ser formados e informados en materia preventiva. Por otra parte, en su artículo 34, se indica que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo y esta participación se canalizará a través de sus representantes.

Sin embargo, como hemos abordado en líneas precedentes, el éxito y buen funcionamiento de un grupo depende, en gran parte, del grado de participación existente en él. De esta manera, uno de los aspectos más importantes que debemos de tener en cuenta como prevencionistas o animadores socioculturales en el ámbito laboral es su acción con y en los grupos. Se trata del cómo lograr una buena participación, cómo ser un catalizador que genere procesos de participación activa (Aguilar-Idáñez, 2000).

Lugilde (2012) expone en su artículo «Cómo motivar a los funcionarios» aportaciones de diferentes autores que inciden en la ausencia de una dirección pública (según Carles Ramió),<sup>11</sup> y señalan que el problema no está en el hecho de que el funcionariado sea de por vida, sino que en la falta de alicientes (Francisco Longo).<sup>12</sup> Sin embargo, esta falta de alicientes tiene lugar tanto en el sector público como en el privado, tal y como afirma Sara de la Rica<sup>13</sup> al señalar que debería haber una retribución variable asociada a la productividad.

Sin embargo, para poder mejorar el funcionamiento de las organizaciones no basta con querer, sino que es necesario saber cómo hacerlo. Es decir, en ocasiones, nos hacen falta ideas, conocimientos, habilidades, destrezas, saberes, etc. Por ello, es conveniente contar con un animador sociocultural para que identifique las necesidades del contexto, facilite las herramientas para saber comunicarse de manera eficaz, para comunicar las ideas a los demás, hacer partícipes a todos los miembros de la organización para poder trabajar en equipo, reflexionar, debatir y tomar decisiones grupalmente, partiendo de las necesidades del colectivo, etc. En definitiva, se trata de formar a sus miembros para que puedan conformar una conciencia de grupo e identificarse como tal.

En nuestro caso, entendemos la participación como la condición básica de la democracia material, no solo formal –delegación– y, en este caso, la animación sociocultural es una didáctica de la participación entendida como empoderamiento de la gente (Ventosa, 2010). Sin embargo, la participación no es innata por lo que es importante enseñarla para poder aprenderla. Como líneas de trabajo en las organizaciones, en relación con la cohesión grupal, establecemos:

- Formación para la tarea y el funcionamiento organizativo.

- Formación para el desarrollo de la persona.
- Formación para la comunicación y la cohesión grupal.
- Formación para la prevención de riesgos.

La Comisión Europea estableció, hace veinte años, que la formación profesional debe motivar al futuro trabajador a conocer los riesgos a los que puede estar expuesto y cómo prevenir los accidentes (Cobos-Sanchiz, Pérez-Pérez y Reyes Costales, 2011). Para que el aprendizaje sea más fructífero y se afiance en el tiempo, es necesario favorecer la mayor participación posible de los miembros de la organización, trabajando en grupo, dialogando, compartiendo de los demás, en definitiva, aprendiendo conjuntamente.

Otro de los puntos fuertes de la formación en la empresa, es que el aprendizaje se desarrolla pensando permanentemente en la práctica concreta de nuestra organización, en la acción (el saber hacer), es decir, en la manera de llevar a cabo aquello que aprendemos conjuntamente.

Según Navarro (2007), las empresas que deseen alcanzar criterios de excelencia en materia de seguridad y salud deben estructurarse y funcionar de manera que puedan poner en práctica, de forma efectiva, sus políticas de prevención de riesgos laborales y la creación de una cultura positiva que asegure:

- Una participación y un compromiso a todos los niveles.
- Una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar las tareas de su puesto de trabajo con seguridad.
- Una información y formación que permitan a todos los trabajadores hacer una contribución responsable al esfuerzo necesario en materia de seguridad y salud.
- Un liderazgo visible y activo de la dirección para desarrollar y mantener el apoyo a una cultura de la prevención que sea el denominador común compartido por todos los estamentos de la organización.

De esta manera, la participación se convierte, como señala Pino (2001), «en una de las notas que distinguen a la modernización como proceso de cambio social», aunque, como señalamos anteriormente, hay que aprenderla, y esto implica compartir una cultura de la participación en las organizaciones.

Por otra parte, para que un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales sea realmente eficaz (Navarro, 2007), exige que:

- La prevención de riesgos laborales se integre en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que esta se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.
- La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implique la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.
- El establecimiento de una intervención de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha intervención.

Por tanto, la metodología de intervención que debemos desarrollar de cara a la prevención de riesgos en el ámbito laboral debe estar «orientada hacia la educación para la acción, concibiendo a sus participantes como agentes activos en la construcción y reconstrucción del conocimiento y no como simples receptores» (Pérez-Pérez, 2016). Tal y como señala Bunge (2004), y lo podemos extrapolar al ámbito que nos ocupa en este caso, la importancia de esta implicación de los trabajadores en la organización es importante en cuanto que la participación es valiosa y deseable precisamente porque las Ciencias Sociales nos han demostrado que la participación social es necesaria para un buen funcionamiento de la sociedad. Y esto lo podemos constatar desde diferentes disciplinas.

Finalizamos con una idea de Pérez-Pérez (2009), haciendo hincapié en que no se trata de una participación puntual, sino que, para realmente lograr una transformación, debe ser un proceso continuo donde exista una colaboración y cooperación de todos los interesados –profesionales y destinatarios–.

11. Carles Ramió es profesor de Gestión Pública de la Universitat Pompeu Fabra (Cataluña, España).
12. Francisco Longo es director del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública de Esade (Cataluña, España).
13. Sara de la Rica es catedrática de Economía de la Universidad del País Vasco (España).

# Procesos de salud-enfermedad en contextos de transformación productiva. El espacio de la organización gremial en la constitución de lazos y redes de prevención y control

*Gloria Beatriz Rodríguez*

## Introducción

Como integrante del NET salud la realización de este nuevo encuentro dirigido al cuidado de la salud laboral. Nuestro centro de estudios ha tenido como objetivo fundacional el estudio de las transformaciones en los procesos de trabajo y la respuesta gremial de los trabajadores frente a la ofensiva planteada por las políticas liberales (o neoliberales) iniciadas a mediados de los setenta. A lo largo de estos años, y a través de la experiencia desarrollada con trabajadores de diferentes sectores de actividad de la ciudad de Rosario (Argentina), estudiamos la incidencia que han tenido tales transformaciones en la salud de los trabajadores. El resultado de esas investigaciones se ha plasmado en dos volúmenes: el primero observa esa problemática en trabajadores pertenecientes a los sectores siderúrgico, frigorífico, mercantil, bancario y de la salud estatal (Rodríguez, 2014); el segundo prosigue el mismo objetivo en los ámbitos de la docencia de Escuelas Medias de la Provincia de Santa Fe y de la industria aceitera (Rodríguez y Vogelmann, 2014). El desarrollo de los aspectos que presento en este trabajo, puede encontrarse en tales publicaciones.

Estudiar la salud de los trabajadores supone que el problema se plantea dentro de una condición histórica determinada y con relaciones sociales características. Esta perspectiva nos permite observar, desde los procesos concretos de salud-enfermedad, la dinámica estructural en la que están insertos y las manifestaciones a través de las cuales se expresan. Es decir, la transformación de los procesos de trabajo, las relaciones sociales que resultan de dichas transformaciones, como así también las modalidades en que los trabajadores

transitan esos cambios a través de vivencias, significaciones, experiencias y manifestaciones colectivas (Rodríguez y Vogelmann, 2014).

La actividad gremial y sindical tiene importancia gravitante en la defensa de las condiciones laborales, poniendo de manifiesto que la salud también es un terreno de disputa entre el capital y el trabajo y que el cuidado de la salud de los trabajadores debe ser un problema central en la agenda sindical, tanto en por su importancia en la prevención como en la promoción de políticas saludables desde la organización sindical y gremial.

El punto de fuga en el que se inscriben nuestras investigaciones y acciones<sup>14</sup> está situado en el proceso de reestructuración productiva que se inicia a escala planetaria a mediados de 1970 con el objetivo de recomponer la tasa de ganancia. Las innovaciones aplicadas en los procedimientos de organización y gestión del trabajo trajeron nuevos problemas para la salud de los trabajadores. Además, se produjo la paradoja de que la nueva organización de los procesos productivos causó desorganización en los colectivos gremiales e, incluso, sindicales. Por esta razón, el objetivo de nuestras investigaciones fue generar conocimientos sobre los procesos de trabajo, las relaciones laborales y el impacto en los procesos de salud-enfermedad, como así también observar las respuestas organizativas de trabajadores de Rosario y su Región ante las consecuencias de las políticas económicas aplicadas desde la última reestructuración capitalista. Esta tarea se desarrolló a través de una relación social con los trabajadores y sus sindicatos que abrió las puertas para promover la importancia de la organización gremial en el mejoramiento de la salud laboral.

Además de la práctica socioantropológica desarrollada al calor de las acciones conjuntas con los trabajadores, una serie de informaciones provenientes de distintas fuentes y organismos fue incorporada al análisis contribuyendo a la fundamentación de los estudios. En tal sentido, ha sido importante considerar que en Argentina, «[...] los informes oficiales solo ponderan los fallecimientos de trabajadores por accidentes laborales, o sea, no registran a los trabajadores vinculados con enfermedades. Las estimaciones para el año 2013 eran de 838 obreros muertos de un total de 612.720 accidentes registrados (Superintendencia de Riegos del Trabajo, 2013). En este contexto, la provincia de Santa Fe (Argentina) se distingue, por una parte, por ubicarse como la segunda con mayores índices de siniestralidad laboral, detrás de Buenos Aires y, por otra parte, por haber sancionado una legislación específica en materia de salud laboral, la Ley Provincial de Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Laboral 12913, hecho novedoso en el país» (Rodríguez y Vogelmann, 2014).

## Algunas herramientas para estudiar el problema

El estudio de las condiciones de trabajo y los postulados con relación a ellas desde la Medicina Social son más que centenarios. En el caso de las condiciones laborales podemos mencionar los tempranos y clásicos trabajos de Federico Engels, plasmado en *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (1974), de la escuela de Chicago en las investigaciones de las poblaciones migrantes (Hannerz, 1993) y, en nuestro país, el *Informe sobre el estado de la clase obrera* de Biale Massé (1904). La Medicina Social, por su parte, muestra su partida de nacimiento asociada a los problemas sociales vinculados a los procesos revolucionarios de 1848. En ambos casos, la intervención del Estado para la atención de los problemas de salud fue vista como una cuestión central, y, en EEUU en particular, se mostró como un problema que debía ser abordado en términos de gestión y políticas públicas. En América Latina, el concepto de Medicina Social se vivifica al calor de las luchas de finales de los sesenta (García, 1983, 1984; Laurell, 1982; Yanes, 2003). También por esa época surge en Italia la experiencia de Modelo Obrero, cuyo aporte consistió en vincularlo a la acción no delegativa, siendo los propios obreros los sujetos de transformación de las condiciones laborales (Laurell, 1984). Al abordar los procesos de salud-enfermedad en tanto cuestiones sociales, tanto las relaciones de producción, como las instituciones médicas y los procesos de trabajo, fueron foco de observación y de acción. El conjunto de esos aspectos estaba signado por la lógica del capital, razón por la cual, el Modelo Obrero realiza un análisis crítico a Modelo Médico (MM) basado en concepciones como el biologismo, individualismo, ahistoricidad, mercantilismo y eficacia pragmática (Menéndez, 2005), las cuales separaban al enfermo de las relaciones concretas que generaban su enfermedad. Para el MM los factores socioculturales y económico-políticos a lo sumo, fueron considerados como factores de «riesgo» al igual que los biológicos (Menéndez, 2005). Desde la perspectiva crítica, la «propia salud» asumía una lectura política orientándose en términos de lucha contra la enfermedad, proponiendo asimismo, alternativas en la organización de la salud. Producto de esa acción se modificaron las condiciones de trabajo y se desarrollaron leyes de protección de la salud tanto en países capitalistas centrales como periféricos (Rodríguez y Vogelmann, 2014).

Desde nuestra perspectiva, consideramos que la disputa entre el capital y el trabajo enraíza en el proceso de trabajo, y es en esa situación donde podemos observar las relaciones sociales en su plasmación en forma concreta, vívida y

asociada a las significaciones que se producen. A los fines de esta exposición me voy a referir brevemente a las dimensiones de *riesgo*, *flexibilización* y *sufrimiento silencioso*.

Los riesgos son el resultado de la acción mutua que se produce entre los elementos que intervienen en el proceso laboral, involucrando directamente al obrero (Laurell, 1987). Si bien existen indicadores que permiten distinguir su origen (Físicos; Químicos; Fisiológicos o ergonómicos; Instalaciones y equipos y los que remiten a la Organización y División del trabajo), a la hora de estudiar un proceso concreto vemos la concurrencia de distintos factores, lo que nos recuerda las observaciones realizadas por de Gaudemar (1981) con relación a los *contenidos* de tiempo de trabajo. Las enfermedades laborales son producto de la búsqueda de maximización de la rentabilidad, y eso se alcanza no solo con la extensión de la jornada, sino también con el contenido del tiempo que los trabajadores pasan en el lugar de trabajo. «De esa manera, cambios importantes en los procesos de trabajo acentuaron la intensificación y la *flexibilización* en el uso de la fuerza de trabajo», redefiniéndose las dimensiones del riesgo.

La imposición de la *flexibilidad* en el uso de la fuerza de trabajo se evidencia en cuatro modos que transforman las relaciones de trabajo: 1) la jornada laboral estipulada; 2) el salario; 3) las formas de contratación; 4) la definición según el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). El criterio de *flexibilidad* se vincula estrechamente con el objetivo de imponer un sistema productivo capaz de adaptarse a la fluctuación de la demanda, desarrollando dispositivos que persiguen la eliminación de los tiempos muertos, la reducción de los tiempos de producción, los costos de inventarios, los tiempos de circulación de las mercancías, el mantenimiento de la continuidad de la respuesta en cada etapa del proceso y la fluidez de la producción.

Otro concepto operativo para los estudios de la salud laboral, y que atiende a la dimensión de la subjetividad es el de *sufrimiento silencioso*. Se trata de un término estrechamente vinculado con las transformaciones productivas. Es la presión del contexto laboral, social y mediático procedente de una estrategia empresarial que se descarga en los trabajadores. Estos se encuentran compelidos a adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo para garantizar la continuidad de su empleo, y lo hacen sufriendo. El *sufrimiento* aparece como un sentimiento silencioso, individual y resignado. Sin embargo, hay quienes ven en él una expresión de resistencia a las formas de dominación. La subjetividad, a través del padecimiento psíquico y corporal, estaría mostrando lo que no se expresa verbal, ideológica o políticamente.

## La centralidad de la organización gremial y sindical para la salud de los trabajadores

Comencé señalando que los cambios producidos en la reestructuración productiva causaron desorganización en el colectivo de los trabajadores. Los cambios debilitaron tradiciones desarrolladas en el campo de la defensa de las condiciones de trabajo y salud, plasmadas las más de las veces en los CCT. La mayor parte de estos Convenios fueron firmados en 1975 prosiguiendo su letra durante décadas. Cuando luego de la aplicación de las políticas neoliberales se planteó la renovación, las organizaciones sindicales se encontraron frente a una paradoja: los convenios estaban desactualizados, pero las renovaciones, lejos de mejorar la condición de los trabajadores, se firmaban «a la baja», dando lugar a la intensificación de la flexibilización laboral. Las conquistas laborales alcanzadas a lo largo de más de cien años de lucha, se nutrían de una experiencia que se manifestaba en fuertes identidades colectivas, y uno de los instrumentos a través de los cuales se resguardaban las condiciones de salud, eran los CCT, desde donde se ejercía la defensa de las categorías ocupacionales. La *flexibilización* dio paso al aplastamiento de las categorías, mostrándonos que el trabajo es un campo de disputa que se encuentra bajo relaciones de hegemonía y subalternidad y que las organizaciones gremiales tienen un papel fundamental a la hora de establecer y defender la prevención de las enfermedades ocupacionales.

Los procesos de salud-enfermedad en el empleo expresan la articulación de un conjunto de procesos económicos, políticos e ideológico-culturales, cuya dinámica muestra relaciones de fuerza concretas entre las clases sociales. Es por ello que la historización de los procesos de transformación en la organización del trabajo, permite dar cuenta de las transformaciones que se muestran en las dimensiones del riesgo laboral y sus determinaciones sociohistóricas (Rodríguez, 2014).

El conjunto de las tendencias que operan en los procesos de la reorganización del trabajo tiene como característica general la centralización productiva y la concentración de capitales. El aumento de la composición técnica del capital muestra que, aunque las innovaciones son diferentes en cada sector de actividad, los cambios propenden a vehicular transformaciones organizacionales que se expresan en políticas de flexibilización. En el conjunto de los sectores estudiados por nuestro equipo, se observa que «las transformaciones organizacionales suponen la profundización de mecanismos flexibilizados que redundan en

procesos de intensificación del trabajo» (Rodríguez, 2014): aumento del trabajo indirecto, disminución de tiempos muertos, redistribución de tareas de gestión y supervisión entre mandos inferiores, traslado de tareas de gerenciamiento a empleados «responsabilizados», supervisión ejercida por mandos medios, promoción de «líderes», polivalencia y flexibilidad funcional en el sector estatal.

Aun tratándose de diferentes sectores de actividad, todas las formas de flexibilidad se encuentran presentes: salarial, contractual; horaria. Estos dispositivos flexibilizadores favorecen «la división y fragmentación de los colectivos laborales, además de profundizar el deterioro de las condiciones en el mercado de trabajo» (Rodríguez, 2014).

Las transformaciones condujeron a cambios en los *riesgos* laborales, recordando que estos se constituyen como el resultado de la interacción entre los elementos de los procesos que involucran directamente al obrero. En los contextos de reconversión, las características concretas que asumen los ambientes, los medios y la organización del trabajo son elementos que condicionan la forma en que los trabajadores experimentan y significan los procesos de salud-enfermedad. Es habitual observar la descalificación entre compañeros de trabajo porque alguno «no se aguanta» el esfuerzo físico o psíquico requerido, o porque una cajera de supermercado, por ejemplo, pide permiso para orinar.

La reorganización de los procesos de trabajo impacta en la salud de los trabajadores, presentando manifestaciones concretas y diferenciales en los distintos sectores de actividad, algunas conllevan sentidos de negatividad (relativos a la organización del trabajo: aumento de ritmos; metas; actitudes proactivas, intensificación y diversificación de tareas, flexibilidad horaria, etc.) y otras de positividad (por ejemplo, mayor higiene, implementación de equipamiento que disminuye el esfuerzo físico, mayor seguridad, etc.). Para tomar un ejemplo, la incorporación de ventas de tarjetas de crédito, seguros y otros servicios, asocia las tareas del trabajador bancario con las del mercantil o el telefónico. Además, la incorporación al salario del resultado de las *metas* a alcanzar, provoca cambios en los hábitos laborales del bancario, por ejemplo, quien no sale a comer o lo hace a deshora.

De más está decir que la imposición de las nuevas formas de trabajo tiene un sentido político, ya que se vio favorecida por los índices de desempleo alcanzados en Rosario y su región, el cual continuó actuando como fantasma en el comportamiento de los trabajadores, quienes se van adaptando a las exigencias, sobre todo a través de la polifuncionalidad, y que se vuelve a activar

como realidad en vista de los nuevos índices publicados para la ciudad de Rosario, donde que ha alcanzado nuevamente los dos dígitos en 2016 (11,7 % para el segundo trimestre, según datos del INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos).

Estas consideraciones también son válidas para el campo de los trabajadores de la salud estatal, donde la imposición de la polifuncionalidad, los horarios rotativos y la precariedad contractual se agregan a condiciones de gran deterioro e inadecuación en el ambiente laboral, manifestándose en sobrecargas físicas y mentales. A pesar de la existencia de la Ley 24557 para las actividades de formación y prevención en riesgos laborales, esta no se cumple.

Un aspecto importante a tener en cuenta es la valoración del desempeño del personal, especialmente en el sector de servicios, donde se estiman más las *actitudes* que las *aptitudes* del trabajador. Esto es relevante a la hora de proponer políticas de «primer empleo», a través de las cuales el empresariado aprovecha para instilar y naturalizar pautas de trabajo, tanto con la observación de los comportamientos frente a las *metas* requeridas, como con la promoción diferencial para el alcance a mejores categorías. (Rodríguez, 2014).

Con respecto a los *Riesgos*, los vinculados a los Procesos de Organización del Trabajo se acrecentaron en detrimento de los tradicionales, y es en relación con este riesgo donde tiene mayor presencia el *sufrimiento silencioso*, en razón del aumento de responsabilidad, el cansancio mental, la adaptación a nuevas formas de trabajo, el maltrato, la angustia originada en la precariedad contractual, etc. Además, en algunos sectores de actividad, la rotación en los puestos de trabajo hace que se padezcan las consecuencias de cargas de distinto tipo.

Existen situaciones donde la historicidad de los procesos se expresa con su mayor magnitud. Es el caso del sector bancario, por ejemplo, donde el padecimiento es mucho más intenso en circunstancias de inestabilidad financiera o de fusiones y traspasos empresariales dado que, en tales coyunturas, los trabajadores se encuentran bajo la doble presión de las patronales y los clientes, o bien son sometidos a traslados y cambios importantes de rutinas. Además, las constantes transformaciones edilicias producto de las modernizaciones o fusiones de capital llevan a que los *riesgos* no tradicionales en el sector adquieran relevancia, como los Físicos y Químicos provenientes de las remodelaciones que se realizan en los locales, conviviendo con polvillo, ruidos, etc., a la vez que los *riesgos* fisiológicos persisten por la inadecuación de las condiciones de trabajo.

En algunos casos particulares, como el de los trabajadores de la salud, el *sufrimiento silencioso* se oculta en la permanente convivencia con la enfermedad y la muerte. Esto hace que se destaquen las enfermedades osteoarticulares, en tanto se opacan las psiquiátricas o infectocontagiosas. Paradójicamente, en las instancias de reflexión conjunta, los padecimientos mentales son reconocidos como los más frecuentes.

## Conclusión

Los procesos de reestructuración productiva se produjeron con el objetivo de recomponer la tasa de ganancia del capital. Para asegurar la implementación de las políticas empresariales, fueron necesarias estrategias de disciplinamiento y control, entre las que se encuentran la fragmentación de los trabajadores en tanto colectivos gremiales. Las tasas de desocupación fueron el factor de disciplinamiento y adaptación más importante, las que llevaron a la instalación de un *sufrimiento silencioso*, individual y resignado. En cuanto que proceso histórico, esa situación no es permanente. La vía de la acción colectiva se constituye como modo de explicitar y desnaturalizar estas vinculaciones entre los procesos de salud-enfermedad y trabajo.

A través de las investigaciones se ha podido constatar la importancia de la intervención de las organizaciones sindicales en cada una de las ramas. En el sector de la siderurgia, la sistematización de los reclamos originados en problemas derivados de la Organización del trabajo ha permitido articularla en clave reivindicativa (Soul, en Rodríguez, 2014). Por el contrario, en los trabajadores de la industria frigorífica, la desarticulación lleva a que las confrontaciones por las condiciones de salud sean aisladas (Vogelmann, en Rodríguez, 2014). En el sector supermercadista, el aislamiento gremial es una condición tradicional, reforzada por las actuales políticas empresariales. Sin embargo, aquellos sectores que se acercan al trabajo gremial tienen la posibilidad de desnaturalizar sus condiciones y ejercer la demanda colectiva, tal como es la lucha por la vigencia del descanso dominical. La dolencia del otro, vivida con negatividad porque implica la sobrecarga del propio trabajo, puede ser superada desde instancias colectivas, orientando la demanda en forma solidaria hacia el mejoramiento de las condiciones laborales. La fragmentación de los trabajadores bancarios entre «nuevos» y «viejos», contratados, tercerizados y pasantes conviviendo en los mismo lugares de trabajo es observada y se encuentra atendida por la organización sindical, la cual desarrolla

actividades y talleres que contribuyen a «desnaturalizar» las condiciones de deterioro laboral. En tanto el sector de la salud estatal tiene una particular situación a la hora de las respuestas colectivas, ya que el campo gremial se encuentra fragmentado en varias organizaciones sindicales. Esto incide no solo en el debilitamiento de la respuesta colectiva frente a los problemas de salud laboral, sino que incide ocultamente en el desarrollo del *sufrimiento silencioso*, ya que el trabajador se siente angustiado y fragilizado no solo frente a la patronal, sino ante la situación de optar y exponer su adhesión a determinada parcialidad sindical. De ahí que se encuentre una profunda relación entre los procesos de salud-enfermedad y el desarrollo de la acción gremial, particularmente por parte de las organizaciones sindicales, para la superación de las condiciones actuales.

La acción gremial y sindical en el ámbito de la salud laboral debe orientarse hacia la prevención. No puede quedar en manos de las patronales porque la lógica empresarial tiende a imponer el control sobre la producción y a la reducción de costos. Esta situación se da en el marco de una disputa de intereses que se plantea en términos de *inversión*: «o se invierte en condiciones seguras y saludables de trabajo o, por el contrario, es el trabajador quien invierte su salud en el trabajo», tal como lo ha planteado el Taller de Estudios Laborales. De la relación de fuerzas dependerá que la producción se organice en condiciones sanas y seguras, avanzando hacia un mayor control sobre las condiciones de trabajo y, en consecuencia, sobre el proceso de trabajo.

Cuando la problemática de las condiciones de trabajo y la salud laboral se aborda en forma colectiva es posible arribar a soluciones que mejoran la calidad de vida. En tal sentido, tanto las actividades de capacitación como las de formación para los delegados, activistas y el conjunto de los trabajadores actuaría como eficaz herramienta de prevención. En esta problemática no somos neutrales y no debe ser abordada desde una perspectiva técnica. Debemos tender a la capacitación de los propios trabajadores para que puedan articular apropiadamente con el conocimiento técnico.

El grado de seguridad se fundamenta en el modo en que está organizado el proceso de trabajo, cómo se desarrolla, con qué equipamiento y herramientas corresponden desarrollar las tareas, con qué ritmos, así como conocer cuál es la relación con las jefaturas y con los compañeros de trabajo. La legislación es otra herramienta fundamental que debe conocerse con profundidad, teniendo conciencia de que constituye un *piso* de derechos que abre el camino para la incorporación de aspectos más justos.

Un aspecto importante que las organizaciones sindicales deben abordar es que la salud laboral no es un problema individual y que las condiciones pueden transformarse con la acción colectiva. «Tener un lugar de trabajo salubre y seguro va a depender de la capacidad sindical para presentar propuestas y hacerlas cumplir y, sobre todo, de la capacidad de involucrar en este cuidado a la mayor parte de los trabajadores» (TEL, 2011).

La experiencia cotidiana es la instancia fundamental desde donde construir la información: El conocimiento sobre la situación de la salud, las condiciones de trabajo y sus efectos sobre la vida, debe construirse también sobre la base de la experiencia del día a día. Los trabajadores son los que conocen cómo les afectan a la salud y a la vida el ambiente físico, el entorno psicológico, los ritmos de trabajo, la relación con los supervisores y jefes, etc. A partir de este conocimiento es que es posible articular con el de los técnicos para la elaboración de un diagnóstico o una propuesta específica. El paso inicial es la construcción de un colectivo participativo, donde la comunicación sea fluida y permanente para que llegue al conjunto de los trabajadores, ya que no todos están dispuestos o pueden participar de la misma manera, pero sí todos deben estar informados a través de diferentes formas (charlas, volantes, carteles, etc.). La importancia central radica en que la información no solo debe ser difundida sino construida.

Entiendo que un sindicalismo participativo, atento a las percepciones de los trabajadores, puede contribuir y de hecho contribuye a romper con la resignación y estimular el desarrollo de condiciones de empleo claramente superadoras.

Para finalizar, hago presentes las palabras de Bialek Massé en las Conclusiones de su *Informe sobre el estado de la clase obrera* publicado en 1904: «La inmensa mayoría patronal solo entiende esa aritmética burda que hace ahorrar sobre el pasto del caballo, haciéndolo trabajar más de lo que da como aparato mecánico, y son muchos los que creen que un movimiento que nace del estado de adelanto científico del mundo moderno puede contenerse con medidas de fuerza».

14. Realizamos estudios sobre y con los trabajadores desde 1985. A partir del año 2007 la problemática de trabajo y salud integra tanto los Proyectos de Investigación y Desarrollo, como los de Extensión del equipo. Desde el año 2000 se han realizado actividades entre las que se destaca la realización anual del «Encuentro Regional Ciencias Sociales y Sindicalismo», donde científicos sociales, dirigentes y activistas gremiales debaten en un espacio común las problemáticas centrales de la dinámica regional entre el capital y el trabajo y la realización de Talleres con el TEL (Taller de Estudios Laborales).

# Trabajar enfermándose. Análisis de un dispositivo para pacientes graves en salud mental

*Cristina Strifezza*

## Descripción del dispositivo Casa de Medio Camino Ambulatorio

Casa de Medio Camino Ambulatorio es una Institución de puertas abiertas, destinada a pacientes con padecimiento emocional con alto nivel de cronicidad, que han perdido por diferentes motivos el sentido de la vida y se han detenido en el desarrollo de la construcción de la vida en el afuera. Esta Casa funciona como un espacio donde alojarse, teniendo la certeza de la contención a través de los vínculos terapéuticos. Se genera el establecimiento de un equipo interdisciplinario que permanece en el lugar durante las seis horas de tratamiento, desplegando diferentes estrategias, para poner en acción al paciente con alto grado de apatía.

Es una amplia Casa con instalaciones distribuidas cómodamente para que las personas se desplieguen a su gusto tanto para charlar en grupos de pares, acostarse, fumar en el afuera donde hay un amplio parque verde, observar, próximo a la costa donde se puede ir caminando con los terapeutas, con una cocina abierta para que puedan hacerse las infusiones que requieran, para pasar la jornada completa en un estar tranquilo como en su propio hogar.

La Institución abre sus puertas a las 10,00 h de la mañana y las cierra a las 16,00 h. Si bien, en el comienzo del proyecto las jornadas de tratamiento se extendían desde las 9,00 a las 19,00 h, luego desde las 9,00 a las 18,00 h, hasta llegar a seis horas de tratamiento teniendo en cuenta que después de esas seis horas de lunes a lunes opera un celular de urgencias de 24 horas sostenido alternativamente por un terapeuta de guardia.

La idea del tratamiento en Casa de Medio Camino Ambulatorio se opera en la certeza del vínculo incondicional que se instala para la escucha, la demanda, la

necesidad y así la persona que padece de un vacío existencial se sabe perteneciente a una relación comunitaria que no lo excluirá ni rechazará ni desestimarán su dolor. El objetivo del tratamiento en esta Institución es el maximizar la posibilidad de construir una vida en el afuera para ir reemplazando la institucionalización con áreas que se vayan completando desde la salud. Por lo tanto, un espacio determinado y constituido en una Casa que funciona como un hogar donde alojarse y sentir la pertenencia en una comunidad que diferencialmente trabaja su problemática con un equipo interdisciplinario que los espera, los llama a concurrir, los va a buscar si es necesario y 24 horas está a disposición para que la persona pueda pedir ayuda y vaya encontrando un camino de la cura posible.

## Diagnóstico y características del paciente grave que se integra en la institución

La persona que se integra a la Institución posee diagnóstico según DSM4, trastorno de la personalidad o trastorno psicótico. Si bien son problemáticas diferentes en sus manifestaciones, características estructurales y síntomas, poseen en común la inhabilitación para desarrollar las áreas de la personalidad. Esto se manifiesta en las dificultades en una construcción de vida en el afuera, debido entre muchos factores a la distorsión del sentido de la realidad, vulnerabilidad del sí mismo para operar en situaciones simples o complejas, vínculos disfuncionales, niveles de paranoia, que al cronificarse acumulan instancias frustrantes que complejizan lo dramático.

- Se denomina *paciente grave* en el área de salud mental a aquella persona que detuvo su crecimiento en más de cuatro áreas del desarrollo de la personalidad; se enumeran las mismas para poder tener dimensión del padecimiento emocional que conlleva esto: el propio cuerpo, familia, amigos, estudio, trabajo, vocación, pareja, sexualidad, ocio /recreación.
- Dificultades en el esquema corporal se asocia a patologías del orden de los trastornos alimenticios asociados a esta estructura de personalidad. Bulimia anorexia sobrepeso. Dificultades en la tolerancia corporal del sentimiento intenso o confuso asumiendo secundariamente conductas adictivas a las sustancias para apaciguar el dolor, disminuirlo, o también para desinhibir las conductas sociales bloqueadas. Dificultades en la convivencia con la

familia, problemas con la autoridad, dificultades en la instalación de hábitos, desorden, dificultades en el registro del otro, alto nivel de narcisismo, paranoia, percepción de alianzas contra si mismo, polaridades amor/odio, dificultades en asumir actitudes de cooperación, actings.

- Dificultades en asumir conductas empáticas para socializar y construir amistades que sostengan y permitan compartir espacio y tiempo. Inhibición. Desinhibición. Exacerbación de sensaciones expresados en sentimiento intensos hacia el otro. Dificultades en terminar lo que se comienza, desmotivación. Apatía. Dispersión en los intereses. Estados de ánimo cambiantes. Ciclotimia. Fallas en la socialización secundaria. Dificultades en la concentración y atención debido a un estar centrado en su mundo interno.
- Dificultades con la autoridad. Antagonismo. Conductas desafiantes. Desgano. Falta de compromiso con el otro. Egocentrismo. Dependencia afectiva, económica. Dificultades en percibir el sentido de la vida, vacío existencial. Ideación suicida. Indiscriminación yo/no yo, lo cual no permite percibir la función deseada para vivir en este mundo. Sin sentido.
- Dificultades en la intimidad con otro. Falta de empatía. Dependencia emocional. Altos niveles de ansiedad en actitudes posesivas y trastorno celotípico. La relación con el otro es de competencia o de sometimiento. Polaridad. Disfunción sexual. Insatisfacción. Dificultad en la definición del objeto amoroso. Promiscuidad. Sadismo/masoquismo. Conductas traumáticas consecuentes a abuso sexual. (alto grado de casos de pacientes con abuso sexual en derivación de patología grave). Dificultades en disfrutar momentos, falta de reconocimiento de placer a partir de las vivencias. Altos niveles de ansiedad. Angustia excesiva sin posibilidad de significar. Escasos intereses.

Al llegar, el paciente al tratamiento, por lo general ha padecido internaciones neuropsiquiátricas debido a estados de ánimo que se encontraron al borde del equilibrio, o por el padecimiento de delirios y alucinaciones, pasajes al acto en la ideación suicida.

El alto grado de padecimiento emocional crónico, el agotamiento de la red social o familiar debido a la incomprensión de las conductas multisintomáticas, generan la búsqueda de soluciones terapéuticas que se instalen a largo plazo, es por esto que este tratamiento terapéutico requiere una duración mínima de dos años para que la persona logre re habilitarse en alguna de sus áreas para poder

operar en el afuera y requiere de una red social permanente para poder desarrollar contención adecuada.

## Vínculo potente entre terapeutas y pacientes

Se describe el vínculo terapéutico potente como la relación que se constituye entre el paciente y terapeuta como incondicional. Una relación asimétrica, de ayuda al otro, de incondicionalidad en la respuesta frente a la demanda o en la anticipación de conductas de riesgo, de apoyo, de escucha, empática y que da respuestas ante el requerimiento. El paciente sabe que cuenta con un otro que está presente más allá de las conductas repetitivas, autoagresivas, agresivas y puede dar respuesta para aliviar el dolor.

El terapeuta desarrolla la capacidad de tolerancia a la frustración, la paciencia, aspectos corporales para el contacto con el otro que requiere ser contenido desde lo físico y lo emocional. Es una persona que sabe de sí misma y tiene un fuerte registro de su propia emoción. Que puede resolver en situaciones críticas, de urgencia. Que posee un sentido de la vida que lo sostiene en su desarrollo personal. El terapeuta debe ser una persona con alto grado de desarrollo en sus niveles expresivos, estudioso, supervisado por otros terapeutas, capaz de trabajar en equipo multidisciplinar aportando sus puntos de vista de manera comprensiva y con alto nivel de argumentación. Este vínculo potente se desarrolla y fortalece a lo largo del tratamiento por los encuentros constantes, por las experiencias compartidas, las intervenciones en las crisis, las orientaciones a las familias o redes sociales.

Ante situaciones límites se manifiesta la presencia del vínculo potente en la confiabilidad para llamar ante situaciones confusas, de recaídas, de angustia, de sin sentido y poder detener la autoagresividad sabiendo que hay otro que responde, cuida, protege, contiene. Si la conducta fuera realizada, el vínculo potente funciona como reparador, buscando estrategias para continuar el proceso acudiendo al mismo sabiendo que como persona que padece no será rechazado, sancionado, expulsado, sino que juntos encontrarán un significado que permita seguir construyendo la propia realidad desde el respeto de la subjetividad.

Este tratamiento en Casa de Medio Camino Ambulatorio se presenta mediante un multiabordaje (sesiones individuales/sesiones grupales/sesiones vinculares/sesiones familiares/sesiones multifamiliares/grupos de reflexión/talleres), como una convivencia entre pacientes y terapeutas que van configurando el día en base a sesiones terapéuticas y actividades atravesadas mayormente por el arte, para

poder desplegar las expresiones de su problemática por diferentes vías. La inclusión de las familias o red social en el tratamiento mejora la respuesta al mismo y los progresos observados en los pacientes.

## Intervención en las urgencias

Uno de los puntos más fuertes de la Institución es la de intervención en la urgencia, desde la visita a la casa de la persona en situación límite o espacio público como la mediación con el teléfono de urgencia.

La persona que se autoagrede tiene la posibilidad de llamar ante la anticipación de la conducta o en la consecuencia de la conducta. La contención y las orientaciones pertinentes son fortalecedoras del vínculo potente y la adherencia al tratamiento.

La mediación en situaciones de crisis familiares permite la baja de niveles agresivos en la convivencia, la instalación del análisis de los conflictos de familias disfuncionales en espacios institucionales, sacando del hogar las crisis que obstaculizan el desenvolvimiento de las dinámicas familiares.

La intervención en crisis requiere el reconocimiento de la Institución como autoridad para decir, decidir, expresar soluciones ante las confusiones que se genera en las historias familiares donde se desemboca en patología grave de un integrante de la misma.

En caso de que hubiese una crisis no denunciada ante la urgencia, se analiza la adherencia de esa familia al tratamiento y se trabaja para fortalecer el vínculo destacando y autoevaluando a la Institución en sus funciones. La sensación y certeza de un vínculo protector las 24 horas baja los niveles de crisis en las familias y también desciende la tasa de internación neuro psiquiátrica.

## Sistema institucional piramidal

La Institución está organizada piramidalmente. Es decir que, la autoridad de la dirección es la figura donde se canaliza toda la información y desde donde se generan las estrategias para encontrar las orientaciones de los tratamientos en los pacientes graves.

Atender a esa autoridad requiere del terapeuta capacidad de escucha, de adhesión a los lineamientos teóricos prácticos en la intervención en patología grave, capacidad de comunicación, bajo nivel de competencia con el otro, trabajo en equipo, discusión y debate.

La comprensión de que los pacientes que transitan el tratamiento son pacientes de la Institución, que el secreto profesional es compartido con el equipo desde donde se opera para trabajar con el paciente considerado una ser biopsicosocioespiritual, en un abordaje integral.

## La filosofía de ser humano que sustenta la institución

«La salud es un estilo de vida y no cinco años de psicoterapia. Con su actitud el terapeuta invita al paciente a renacer» (Borja, 2011). Se propone un abordaje como diría Jung donde finalmente se encuentra un ser humano con otro ser humano. El dolor del otro es comprendido desde la empatía ponerse en el lugar. La fenomenología sustenta esta práctica en la que se busca que el paciente signifique la experiencia para poder conocerlo.

Los terapeutas que se integran a este equipo de trabajo deben tener la flexibilidad para trabajar desde un modelo integrativo en el cual se sustenta que ninguna teoría psicológica posee la verdad absoluta, sino que la verdad está compartida en los desarrollos teóricos diversos donde el fin es encontrar el camino de la curación. Un camino que es proceso.

## El nivel de la comunicación

Salvador Minuchin desarrolla las dos funciones principales de la familia que sirven a dos objetivos diferentes, uno es interno: la protección psico social de sus miembros y el otro es externo: la acomodación a una cultura y la transmisión de esa cultura. Cuando un paciente grave llega a la Institución alguna de esas funciones ha fallado en la construcción de su ser, la sensación de privación, la dificultad en la protección del otro, las fallas en la construcción de mecanismos de asimilación acomodación aprendizaje, esquemas repetitivos que inadaptan al sujeto.

El nivel de comunicación que debe emplear el profesional para ir co-construyendo un andamiaje para que el sujeto que se enfermó pueda reencontrarse como unidad biopsicosocial espiritual, es diverso. La comunicación es un factor clave para que el trabajo multidisciplinario logre el objetivo principal que se dirige al paciente que sufre. No hay un protagonista clave en la historia institucional del paciente, sino que la co-construcción es de multi voces que dicen. El ego del profesional debe disminuir a medida que se

integra en este dispositivo, porque no es una intervención la que rehabilita al otro sino es la multiintervención coordinada y en cooperación.

Sin comunicación no hay posibilidad de construcción institucional. La información guardada es dato perdido en pos de la salud del paciente. Por lo tanto, el contrato es claro: la información de la historia personal y familiar del paciente es compartida por un equipo que investiga y trabaja en la construcción de hipótesis para intervenir adecuada y oportunamente. La comunicación es la llave del trabajo artesanal del grupo de terapeutas.

## Resumen de factores por los cuales los trabajadores expresan su salida del sistema

La salida de la Institución está dada por motivos diferentes:

- el profesional que es ortodoxo en su manera de abordar al paciente grave;
- el profesional que no puede trabajar en equipo y se guarda información;
- el profesional con características narcisistas que no puede ser par en el equipo;
- el profesional que no es proactivo en la creación de estrategias variadas;
- el profesional que no se analiza y queda colapsado ante situaciones límites del paciente grave;
- el profesional que comienza a padecer síntomas de *burnout*;
- el profesional que no reconoce a la autoridad de la Institución o es desafiante con ella;
- el profesional que subestima el dolor del paciente con una mirada liviana de la historia de este;
- el profesional que no muestra características de compromiso con el otro;
- el profesional que no interviene en la urgencia adecuadamente, no consulta cuando no sabe, no informa de lo sucedido;
- el profesional que se angustia excesivamente ante las problemáticas del paciente grave;
- el profesional con prejuicios o discriminaciones con respecto a condiciones del otro;
- el profesional que se hace amigo del paciente con intervenciones amigables sin capacidad teórica para evaluar los fenómenos psicológicos.

# Cambios en estrategias orientadas al cuidado del trabajador

Si bien la coordinación y supervisión del profesional dentro de la Institución estuvo al servicio del mismo, hay otros ítems relacionados al cuidado del que cuida que se ponen en marcha para aumentar la posibilidad de la estabilidad en el rol:

- días de descanso luego de tener el celular de urgencia;
- momentos libres durante la tarea del día para despejarse;
- aumento de la cantidad de reuniones de equipo para poder expresar los sentimientos que se generan en la práctica;
- días libres al aparecer síntomas del *burnout*;
- aumento de la capacitación por parte de la institución.
- control de la continuidad en procesos terapéuticos y de supervisión;
- cambio en las listas de pacientes a abordar cuando hay síntomas de hastío y rechazo hacia una familia o paciente en particular.

## Conclusiones

Los motivos de la deserción temprana de los profesionales de la salud en este tipo de dispositivo fueron expresados anteriormente. Sin embargo, hay un análisis más profundo sobre este acontecimiento que tiene relación a la contradicción entre la sociedad posmoderna en la que vivimos y el tipo de comunidad que se pretende desarrollar en el cuidado del paciente grave.

Según Luigi Zoja, analista junguiano italiano, asistimos en esta época a la muerte del prójimo. En una sociedad donde el consumismo, el egocentrismo prevalece, crear un núcleo de sentido de comunidad en salud mental es complejo.

Los profesionales que integran esta comunidad donde se solicita el descentramiento, la tolerancia a la frustración, la postergación de uno para servir al otro, la asistencia a la urgencia, el vínculo humanitario potente, no son características del hombre de este siglo.

Por ello la muerte del prójimo es una proclama que tiene asidero en esta sociedad, donde en los pacientes graves no encontramos en la mayoría de los casos roles eficientes, roles ajustados a ser madres, padres, hermanos, tíos,

vecinos. La muerte del prójimo ha creado la figura del acompañante terapéutico que asiste allí donde antes la familia concurría amorosamente.

El aumento de la patología border y psicosis es funcional a esta era del extremo individualismo, vacío existencial, aumento de consumo de sustancias. Explotan los sistemas psíquicos en una sociedad explotada. Crear un micromundo donde lo amoroso, el encuentro, la escucha, la interpretación adecuada, el cooperativismo, la co-construcción a veces es una quimera.

# Prevención de posturas en los estudiantes y ergonomía en el aula

*Sebastián Barreiro González, Agustín García, Daniela Goldar, María Micaela Retamar, Florencia Robaldo*

## Introducción

Nuestro grupo de trabajo, que forma parte de la Escuela de Ayudantes de la Cátedra de Biomecánica de la Facultad de Medicina de la UBA, está conformado por actuales estudiantes de la Escuela de Kinesiología y Fisiatría de la UBA, y hemos observado que, tanto nosotros como nuestros compañeros, adoptamos diferentes posturas cuando estamos tomando apuntes, durante las horas de clases teóricas, con la percepción subjetiva de que esta es la que nos brinda mayor comodidad. Como futuros profesionales de la salud, el proyecto se basa en lo que es beneficioso para el cuerpo humano y, teniendo en cuenta las diferencias condicionales en que se encuentran las aulas, nos preguntamos: ¿los estudiantes tienen en general una postura que es biomecánicamente correcta para la columna? Por lo tanto, planteamos la siguiente hipótesis: «Las posturas adoptadas por los alumnos de la Escuela de Kinesiología y Fisiatría de la UBA a la hora de tomar apuntes en clase genera actitudes que se alejan de lo saludable».

Al mismo tiempo, nos planteamos un objetivo general: analizar las posturas de sedestación de los estudiantes de Kinesiología de la Universidad de Buenos Aires durante las clases teóricas, en los diferentes asientos de las aulas de la Facultad, para detectar aquellas que no son saludables, respetando los principios de la ergonomía y la biomecánica y, de este modo, generar acciones directas de prevención de posturas en los estudiantes. Además, propusimos objetivos específicos, tales como: analizar las posturas de sedestación de los estudiantes, la articulación coxofemoral y la columna vertebral lumbar en el plano sagital mediante fotografías según los diferentes tipos de asiento que presentan las aulas de clases teóricas; comparar los ángulos y posiciones adoptadas en los asientos con las posiciones de sedestación saludables y la postura que genere menos

esfuerzo sobre la columna lumbar; generar acciones de prevención, educación y promoción de la salud de una adecuada postura de sedestación a los alumnos de la carrera de Kinesiología y Fisiatría de la Universidad de Buenos Aires.

## Marco teórico

La postura se define como la posición de todo el cuerpo o un segmento del mismo, en relación con la gravedad. Es el resultado del equilibrio entre las fuerzas musculares antigravitatorias y la gravedad. La fuerza muscular y el rango de movimientos de las articulaciones serán las que harán posible que la reacción postural o de equilibrio se lleve a cabo correctamente, ya que una alteración en una de las dos conduciría a un desequilibrio.

En la biomecánica de la postura en sedestación, la base de apoyo está formada por la cara posterior de los muslos y los pies. El ángulo recto entre la columna y los muslos se consigue mediante la flexión de cadera y basculación posterior de la pelvis (verticalización del sacro), lo que conlleva una flexión de la columna lumbar, colocándose en posición cifótica, más o menos exagerada; si perdura en el tiempo producirá un aumento de la tensión en los ligamentos posteriores de la columna y de la presión en la parte anterior del disco intervertebral, que puede ser más del 50 % de la existente en la postura sentada erecta. Para mantener una postura erguida se requiere la basculación anterior de la pelvis, que da lugar a una moderada lordosis. La mayor presión intradiscal se encontró en posición de sedestación con el uso de sillas sin soporte lumbar y con respaldo a 90°; en esta posición, la pelvis está en retroversión por lo que se rectifica la lordosis lumbar. La presión intradiscal es menor en bipedestación que en sedestación, ya que el músculo psoas-ilíaco estabiliza y produce compresión sobre la columna lumbar, por lo que aumenta la presión intradiscal.

Se debe considerar a la pelvis como el punto de apoyo de toda la columna vertebral durante la sedestación, y dentro de la pelvis se destacan dos estructuras sobre las cuales la postura sentada se define y modela: el sacro, que condicionará la variación de las curvaturas de la columna, y los isquiones, el verdadero punto de apoyo de toda la columna. Dempsey (1963) señaló que el cuerpo humano soporta, aproximadamente, el 75 % de su peso total sobre 25 cm<sup>2</sup> de las tuberosidades isquiáticas y la capa de músculos subyacentes.

La investigación de Nachemson con mediciones *in vivo* de la presión intradiscal del tercer disco lumbar documentó la mayor presión sobre el disco en posición de sedestación. Encontró que, durante la posición de sedestación sin

respaldo, la presión intradiscal era un tercio mayor que durante la bipedestación y estaba directamente relacionada al peso del cuerpo por encima del disco medido. Flexionar el tronco hacia delante 20° aumenta la presión del disco un 30 %, y al levantar un peso de 20 kg en esa posición incrementa la presión un 100 %, con un aumento de 40 % en la solicitud de tracción en la parte posterior del anillo fibroso. Una postura sentada anómala y sostenida durante un tiempo prolongado puede producir fenómenos degenerativos en los discos intervertebrales y las carillas articulares, insuficiencia muscular, compresión y desplazamientos de la cavidad abdominal, várices y edema en las piernas.

### *Tipos de posturas*

La posición sedente depende de la relación del centro de gravedad con los isquiones:

- Postura sentada anterior: el centro de gravedad se encuentra por delante de los isquiones, la lordosis está disminuida y más del 25 % del peso corporal es transmitido al piso a través de los pies. Esto se consigue mediante el mantenimiento de la pelvis en posición neutra con flexión de tronco o con basculación anterior de la pelvis, manteniendo la zona lumbar en una posición correcta; dicha postura provoca un aumento del peso en los pies, incrementa el esfuerzo de los músculos posteriores del cuello y dificulta las funciones digestivas y respiratorias.
- Postura sentada posterior: el centro de gravedad se sitúa por detrás de las tuberosidades isquiáticas y la pelvis bascula posteriormente dando lugar a cifosis lumbar; el tronco se haya apoyado hacia atrás y se hace preciso el apoyo de la nuca. Menos del 25 % del peso corporal es transmitido al piso a través de los pies. Esto genera que la acción de la fuerza peso quede focalizada en la región más baja de la columna, siendo mayor la presión en la zona coccígea.
- Postura sentada media: el centro de gravedad se encuentra por encima de las tuberosidades isquiáticas y la pelvis tiende a rodar sobre ella. El 25 % del peso corporal es transmitido al piso a través de los pies y la columna lumbar está recta o ligeramente cifótica. Esta postura disminuye el esfuerzo muscular general, por lo que se gasta menos energía, manteniendo la posición gracias a la tensión de las partes blandas. De esta forma podrían evitarse dolores o contracturas musculares.

- Las plantas de pies deben estar apoyadas en una superficie estable; por el contrario, una postura muy inestable, induce rápidamente fatiga muscular localizada e incomodidad y dificulta la realización de destrezas motrices, tales como la escritura.
- Entre piernas y muslos se debe describir un ángulo de  $90^\circ$  y debe existir espacio para favorecer el cambio de postura de las piernas a través de la jornada. La postura de las piernas está condicionada por la altura del asiento. Asientos bajos reducen el ángulo entre los muslos y el tronco, y alteran la postura y estabilidad de este último. Asientos altos obligan a los usuarios a desplazarse hacia la parte anterior del asiento, impidiendo el apoyo de la espalda en el respaldo. La región glútea y los muslos deben tener un apoyo que favorezca una postura estable y funcional del tronco. Para ello, el ancho del asiento debe dar apoyo a toda el área cubierta por la región de los glúteos. En cuanto a la profundidad del asiento, los muslos no deben ser sometidos a presión a nivel de la región poplítea, debido a que esta acción mecánica puede comprimir arterias y nervios que pasan por esta región de la pierna y generar molestias, adormecimiento u «hormigueo» de la extremidad inferior. La espalda debe disponer de apoyo a nivel de columna lumbar y la postura debe favorecer la percepción de información visual. Se acepta que la relación entre el muslo y el tronco debe estar entre  $95^\circ$  a  $100^\circ$ . Como se puede deducir, la postura de la columna vertebral en posición de sentado depende del ángulo que existe entre el asiento y el respaldo. Por otra parte, si el ángulo es inferior a  $95^\circ$ , la espalda no descansa sobre el respaldo y se acelera la fatiga de la musculatura que soporta el peso del tronco.

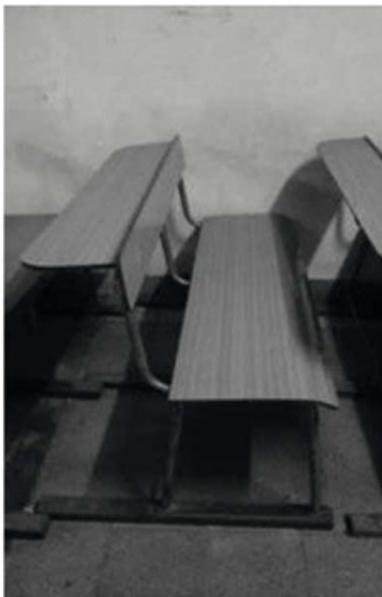
## Materiales y métodos

Las muestras fueron tomadas en el edificio Costa Buero, donde se cursa la carrera de Kinesiología y Fisiatría de la Facultad de Medicina de la UBA, mientras se dictaban clases teóricas en los distintos años de cursada. Los materiales y métodos aplicados en el estudio fueron las fotografías del plano sagital en diferentes momentos de las clases (inicio, parte media o final) y el análisis de las posturas de sedestación se realizó a través de la aplicación del software KINOVEA 0.8.23© para contrastar los datos obtenidos con las posturas recomendadas que disminuyen la sobrecarga lumbar y que son postuladas en la

bibliografía consultada. Se estudiaron en cada postura de sedestación de los estudiantes las siguientes variables:

- grados de flexión de cadera,
- grados de flexión de la columna lumbar,
- antepulsión/retropulsión y grados de flexión de cabeza,
- caída de la fuerza de gravedad.

La toma de estos parámetros fue realizada sin previo aviso a los alumnos de los objetivos del trabajo para evitar la modificación de la postura y que la observación sea lo más cercana a la realidad. Esto conllevó como inconveniente una leve pérdida de precisión en la marcación de los reparos óseos (ya que los alumnos estaban con la ropa habitual para asistir a clases teóricas). No obstante, se pudieron definir previamente los criterios de marcación ante la dificultad prevista. Se compararon los diferentes asientos donde los alumnos se encontraban: asientos sin apoyo lumbar con una mesa ubicada en frente de estos, pupitres (diseñados para alumnos diestros) y sillas con apoyo lumbar sin mesa donde apoyar el cuaderno durante la clase. Además, se diseñó y aplicó una encuesta para conocer sus condiciones generales.



**Banco sin apoyo lumbar**



**Pupitres**



**Silla**

Las muestras fueron analizadas de la siguiente manera:

- Líneas verdes: se trazó una línea que va desde la espina ilíaca ántero-superior al isquion; líneas que van desde el borde anterior al borde posterior del fémur; y una línea que las atraviesa por su parte media y determina el eje mayor del fémur. El entrecruzamiento de la primera con esta última línea determina la ubicación del trocánter mayor.
- Una línea que parte del trocánter mayor, perpendicular al suelo, que indicaría por donde debería caer la fuerza de la gravedad.
- Línea rosa: representa la columna lumbar. Parte desde el extremo más posterior de la línea que representa el eje mayor del fémur.
- Ángulo: indica la flexión de cadera. Se forma por la línea que representa la columna lumbar y la del eje mayor del fémur.
- Líneas rojas: desde el extremo anterior al posterior del brazo, y de su parte media, una perpendicular cuyo punto final determina la ubicación del acromion y, en su proyección hacia la columna, la primera vértebra dorsal.
- Línea naranja: es una perpendicular al suelo sobre el ápice de la curvatura del tronco, que se utilizará como referencia.
- Línea celeste: estimación de la caída de la fuerza de gravedad.
- Marcación a nivel del lóbulo de la oreja: referencia en la cabeza.
- Líneas amarillas: partiendo desde la línea referencial naranja, se trazan tres líneas perpendiculares. La superior, hasta la marcación en el lóbulo de la oreja; la media, hacia la columna torácica en su parte media, que puede no estar representada si coincide este punto con el paso de la línea referencial; la inferior, hasta el apoyo glúteo en el asiento.

## Población y muestra

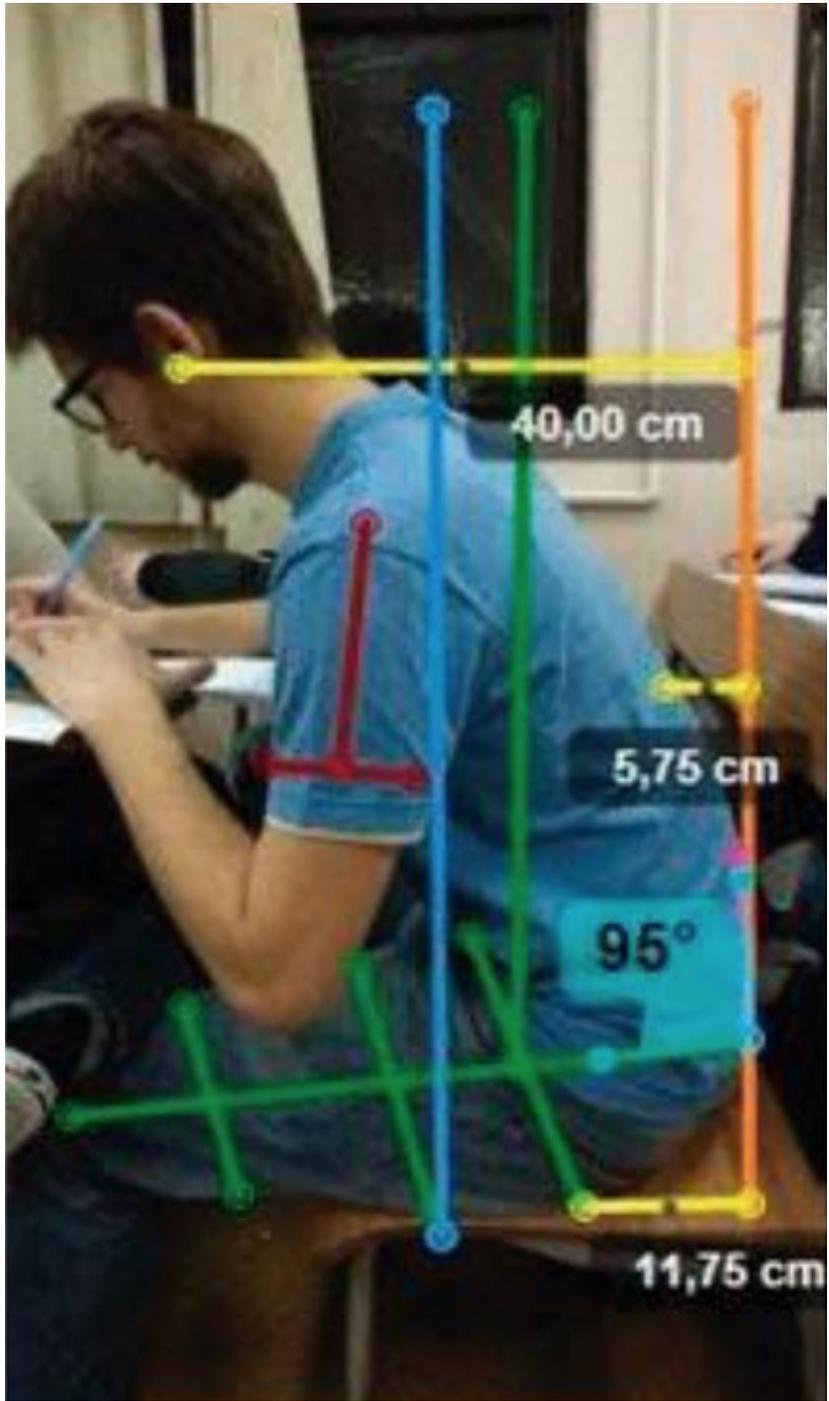
- Población: alumnos de la carrera de Kinesiología y Fisiatría de la UBA.
- Muestra: alumnos que cumplen con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.
- Criterios de inclusión: alumnos de la carrera de Kinesiología y Fisiatría de la UBA que cursen al menos el 70 % de las materias correspondientes al año en que se encuentran; alumnos de entre 19 y 30 años; alumnos que midan entre 1,60 cm +/- 10 cm (mujeres) y entre 1,75 cm +/- 10 cm (hombres).
- Criterios de exclusión: alumnos que presenten patologías de columna vertebral y/o cadera previas al estudio; alumnos con diagnóstico de alteraciones visuales sin tratamiento; alumnos zurdos.

# Desarrollo

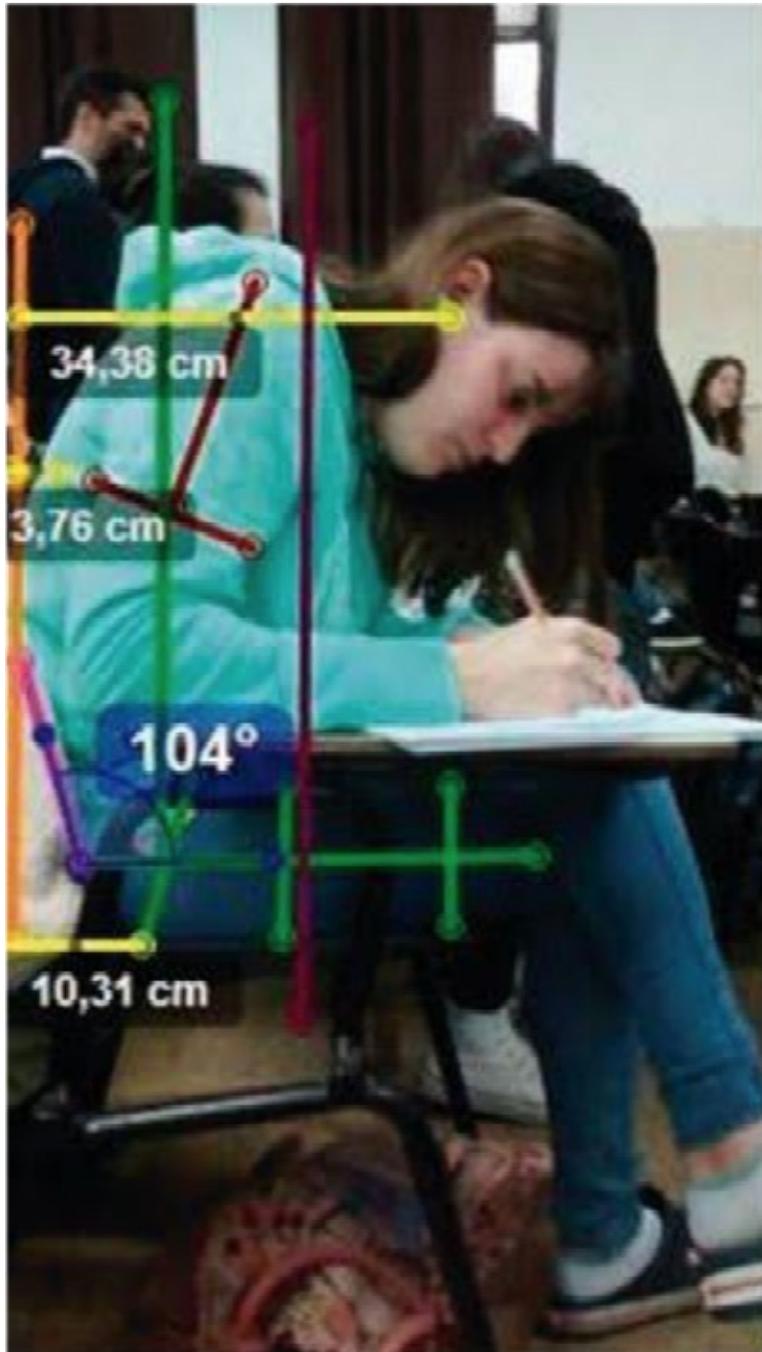
Variables analizadas:

- Antepulsión de cabeza sumando la antepulsión del cuerpo;
- distancia del apoyo isquiático a la línea de referencia posterior;
- ángulo de flexión coxofemoral;
- acción de la línea de gravedad;
- compensaciones a nivel del raquis.

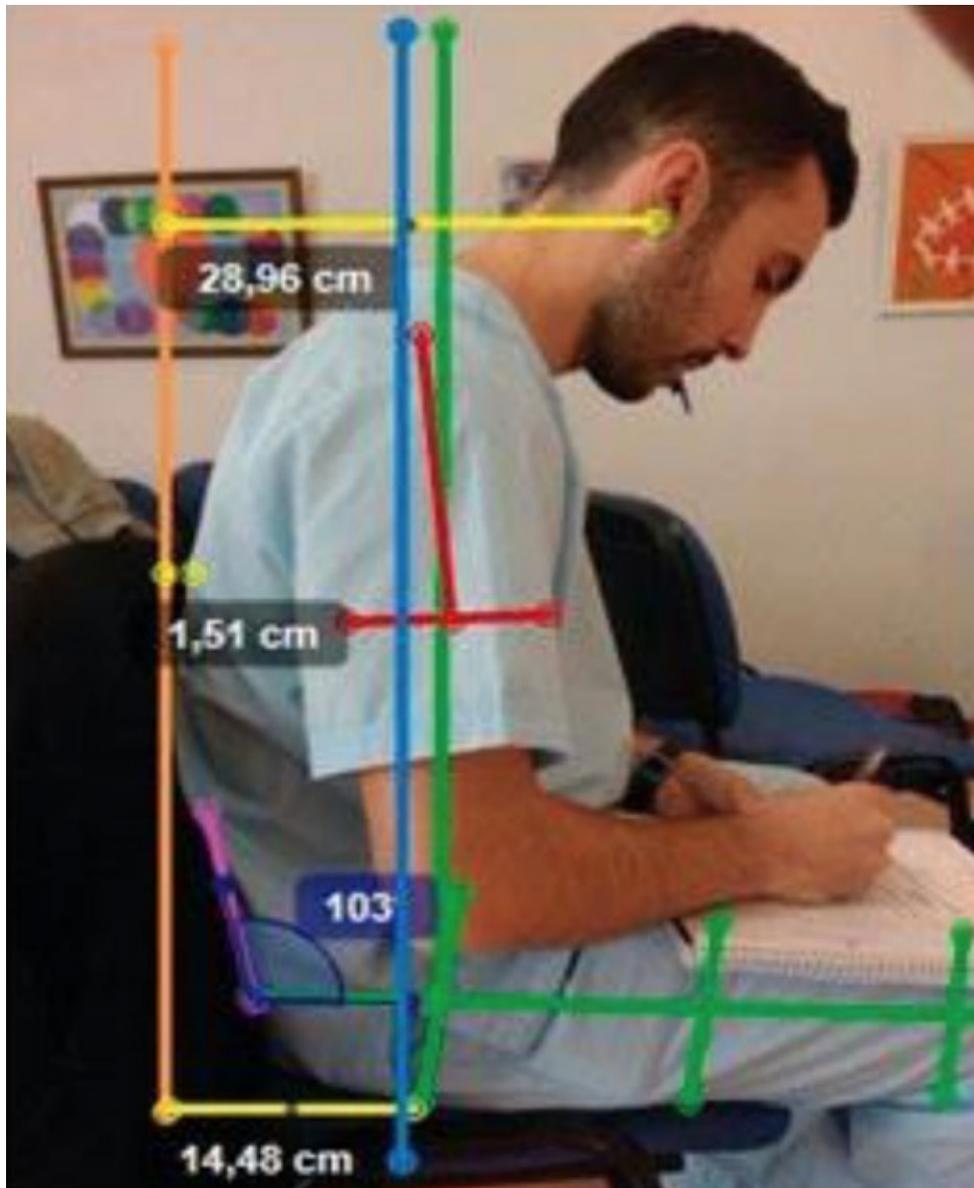
**1) Muestra analizada en pupitre.**



2) Muestra analizada en silla.



3) Muestra analizada en banco sin apoyo lumbar.



## Resultados

Con respecto a lo analizado en los pupitres hemos visto que los alumnos compensan principalmente con la columna cervical y la antepulsión de cabeza, como así también con el sector lumbar. En estas muestras, la línea de acción de la fuerza de la gravedad suele ubicarse cercana a donde se colocaría en una postura establecida como correcta.

En las muestras analizadas en sillas con respaldo lumbar, pero sin apoyo para el cuaderno, más de la mitad de los alumnos mantienen una postura erecta, en la

cual la línea representativa del centro de gravedad se aproxima a la correcta. Así mismo, se observa mayor compensación a nivel cervical, por lo que no se recomienda como una postura saludable para la columna.

En cambio, en los bancos sin apoyo lumbar, pero con apoyo dorsal alto, los alumnos tienden a compensar con la totalidad de la columna vertebral, sin hacer uso del respaldo posterior. En ellos, la línea de acción de la fuerza de gravedad no pasa, generalmente, cerca de donde debería pasar cuando se adopta una posición de sedestación establecida como correcta. Esto genera un aumento del brazo de palanca del momento de la gravedad (momento de una fuerza: es el producto de la fuerza aplicada por la distancia de dicha fuerza al centro de rotación), que produce un aumento de la tensión en la musculatura posterior, principalmente a nivel lumbar. Debemos hacer una salvedad en cuanto a las muestras analizadas en estos últimos bancos, mencionando a los alumnos que se encuentran con el dorso apoyado y el apoyo inferior (sobre los isquiones) trasladado hacia adelante. Dicha postura va a generar un aumento de tensión en las estructuras elásticas posteriores a nivel a lumbar, ya que esta curva se encuentra invertida o al menos ha perdido su curvatura normal. De todos modos, la mayor compensación va a producirse a través de la antepulsión de cabeza.

En cuanto al análisis del ángulo de flexión de cadera encontramos que:

- En los pupitres, ninguna de las muestras presenta un ángulo óptimo. El 90 % es mayor a 100°.
- En las sillas «sin mesa», todos los ángulos son mayores a 100°.
- En los bancos sin apoyo lumbar, 6 de las 17 muestras presentan un ángulo menor a 95°; otros 6 presentan un ángulo óptimo (en 5 de ellos la línea de acción de la gravedad se encuentra anteriorizada); y los 5 restantes tienen un ángulo mayor a 100°.

## Resultados obtenidos a través de las encuestas

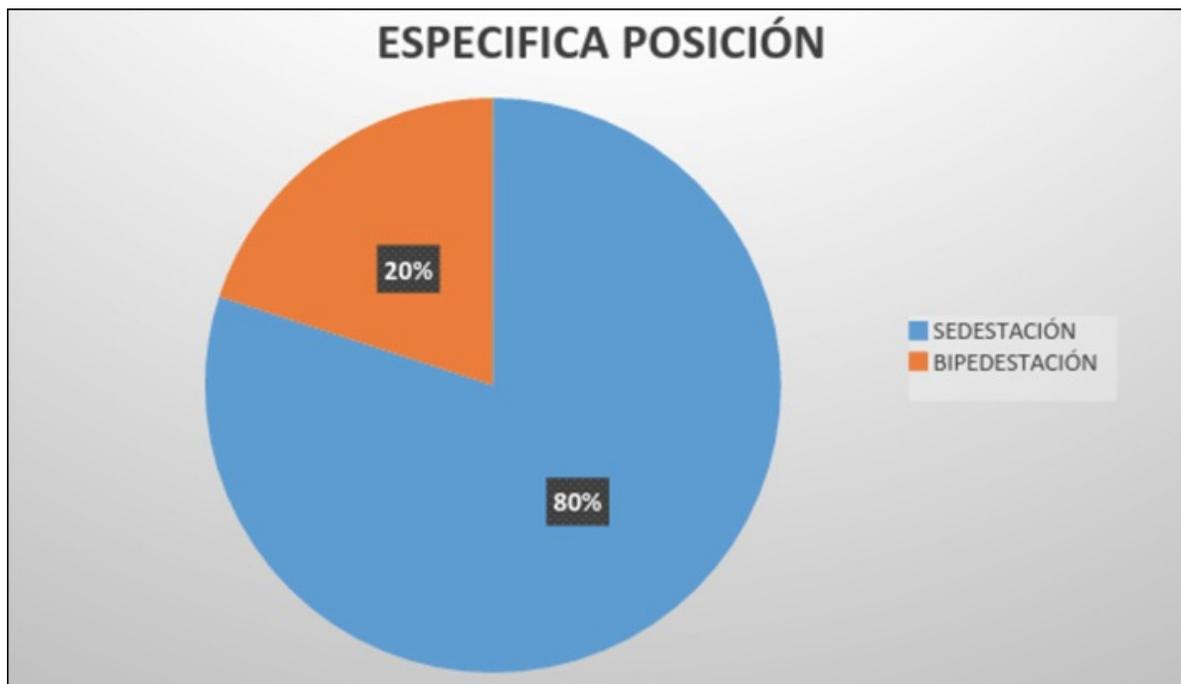
A partir de las diversas cuestiones abordadas, se obtuvieron los siguientes resultados: de 96 alumnos encuestados, se analizaron 32, ya que solo estos cumplían con los criterios clínicos.

Con respecto al dolor al finalizar la jornada, el 34 % (11 alumnos) indicó no tener dolor, mientras que el 66 % (21 alumnos), sí. Con respecto a la zona de dolor, el 42 % (13 alumnos) afirmó dolor a nivel lumbar, el 19 % (6 alumnos) en

zona cervical, el 4 % (1 alumno) a nivel dorsal y el 35 % (11 alumnos) indicó dolor en otras zonas.

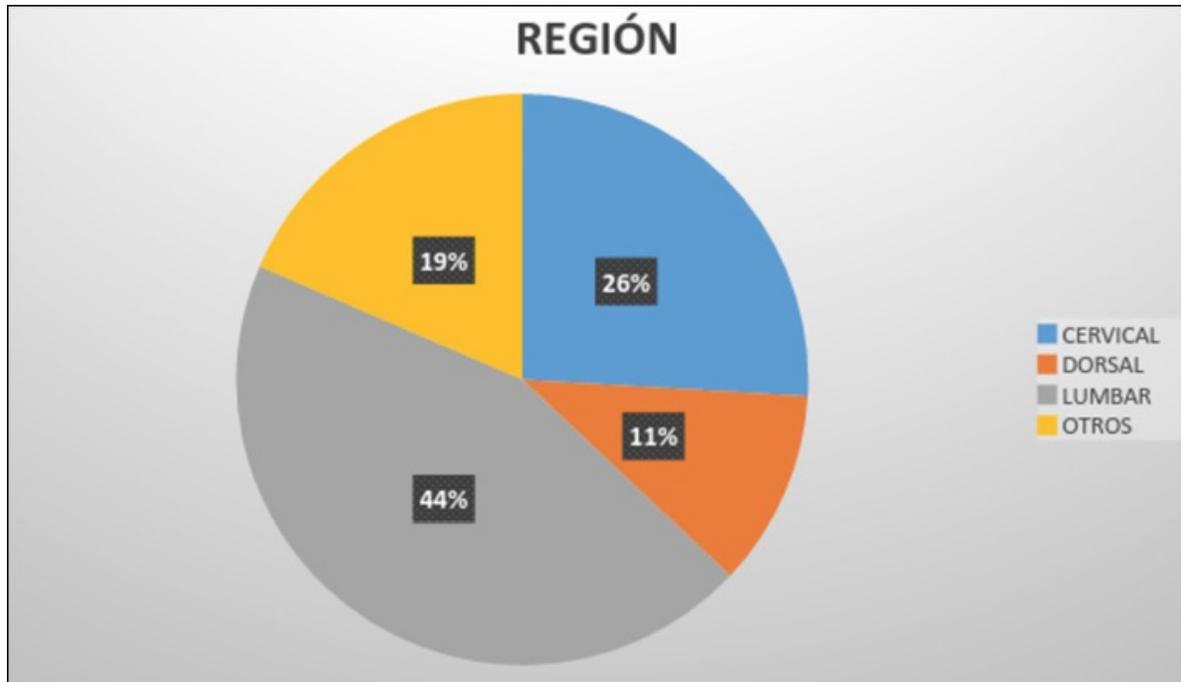
Con respecto a si sentían que alguna posición sostenida en el tiempo les producía dolor, el 68,8 % (20 alumnos) comentó que sí le generaba dolor, mientras que el restante 31,2 % (10 alumnos), no.

A su vez, nos interesó saber si realizaban algún tipo de actividad física y el 78 % (25 alumnos) indicó que lo hacía, mientras que el 22 % (7 alumnos), no. Cabe destacar que el 68 % lo hace de manera regular con un promedio de 4,3 h semanales promedio.



De ellos, 2 realizan aclaraciones sobre el respaldo y 6 sobre la flexión anterior de tronco.

**Escala visual análoga (EVA). Promedio; 5,4**



## Conclusiones

Antes de mencionar las conclusiones obtenidas, comentamos los inconvenientes encontrados al realizar esta investigación. En primer lugar, como no queríamos tener influencia sobre la postura, las muestras se tomaron con ropa y por ello las marcaciones y mediciones son aproximadas. Por la época del año en que se estudió la población (invierno), es que tuvimos dificultades al momento del análisis, por lo que debieron ser descartadas algunas muestras.

Tras estas aclaraciones, concluimos que la mayoría de los alumnos realizan compensaciones a nivel cervical y que la totalidad de las muestras presentan variaciones en la curvatura lumbar, siendo característica la disminución de su curva fisiológica, la lordosis.

Un alto porcentaje de los encuestados refiere dolor en la zona lumbar, el cual estimamos que se debe, en base a la teoría, a que esta curva de la columna vertebral está más adaptada a la movilidad; en cambio, al momento de la toma de apuntes se encuentra solicitada a una función estática, que produce un aumento de las tensiones en las estructuras blandas que se encargan de soportar dichas solicitudes, ocasionando dolor. No encontramos correlación entre zonas de dolor y la influencia de la gravedad.

## Acciones de devolución a la comunidad

La forma más efectiva para mejorar la postura de los alumnos sería el cambio del mobiliario del edificio Costa Buero, variable que excede nuestro alcance. Por lo tanto, nuestra devolución a la comunidad fue orientada a brindar información a los alumnos acerca de la postura correcta a la hora de tomar apuntes. Para ello, se expuso el trabajo en II Congreso Internacional de Salud Laboral, organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina, 2016).

La principal vía de llegada a los alumnos de nuestra Facultad fue la exposición del trabajo en las Jornadas de Kinesiología, a la cual asisten la mayoría de los alumnos. A su vez, colocamos carteles en las paredes de las aulas con imágenes de una correcta posición de sedestación, como así también las incorrectas, remarcando las zonas que se verían afectadas. Además, se buscará difundir la publicación de la presente investigación en la página oficial de Facebook del CEKyF (Centro de Estudiantes de Kinesiología y Fisiatría), con el fin de concientizar a la población estudiantil sobre la importancia de la prevención de las posturas en los estudiantes y la ergonomía en el aula.

Como devolución a la comunidad, recomendamos variar la postura en la «toma de apuntes». Proponemos que cada 20 minutos los alumnos perciban la posición en que se encuentran y, de ser necesario, la modifiquen para lograr una postura correcta e ir progresivamente automatizando esta secuencia. Para que esto se produzca, el alumno deberá tener la voluntad, y el docente deberá permitirlo.

# Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2004). *Mainstreaming occupational safety and health into education: Good practice in school and vocational education*. Luxemburgo: OSHA.
- (2005). *Eficacia de los incentivos económicos para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo*. Resumen del taller organizado por la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Bilbao: OSHA.
- (2006). *FACTS 64: La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo*. Bilbao: OSHA.
- Aguilar-Idáñez, M. J. (2000). *Cómo animar un grupo*. Madrid: CCS.
- Aguirre, A. (1995). *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. Barcelona: Marcombo.
- Álvarez, E. (1995). «Educación para la Salud en el medio laboral». En: Morón Marchena, J.A. (dir.). *Educación para la Salud en el ámbito comunitario* (págs. 141-148). Sevilla: Diputación provincial.
- Álvarez F. (2009). *Salud Ocupacional*. Bogotá: Ecoe.
- Ansoleaga, E. (2013). *Sintomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en salud pública*. Tesis para optar al grado de Doctor en Salud Pública, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Arango, J. M.; Luna, J. E.; Correa-Moreno, Y. A.; Campos, A. C. (2013). «Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia». *Siglo XX. Revista de Salud Pública*, 15 (3): 354-365.
- Arenas, G. (2007). *El Derecho Colombiano de la Seguridad Social*. Bogotá: Legis.
- Arévalo, D. (2011). «La protección en riesgos profesionales en Colombia: una interpretación histórica del camino al aseguramiento». En: Rodríguez, O.; Arévalo, D. (eds.). *Propuestas y Debates en Historia Económica*. (págs. 373-441). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, CID.
- Argentina. Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Decreto Presidencial 1246/15. Buenos Aires, Argentina.
- Arís, N. (2009). «El Síndrome de *Burnout* en los docentes». *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2): 829-848.
- Barnard, Ch. (1968). *The Functions of the Executive*, Cambridge: Harvard University Press.
- Barnett, R. C.; Marshall, N. L.; Raudenbush, S. W.; Brennan, R. T. (1993). «Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: A study of dual-earned couples». *Journal of Personality and Social Psychology*, 64: 794-806.
- Barnett, R. C.; Hyde, J. S. (2001). «Women, men, work, and family. An expansionist theory». *American Psychologist*, 56: 781-796.
- Beck, U. (1998) *La sociedad de riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Benavides, F. G. et al. (2012). *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2010*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Benayas, J.; Alba, D. (2011). «Evolución y tendencias de la incorporación de la sostenibilidad en las universidades españolas». En: *Visões e experiências ibero-americanas de sustentabilidade nas universidades. Desdobramentos do 3º Seminário Internacional de Sustentabilidade na Universidade*. São Carlos, SP/Brasil: USP.

- Benayas, J.; Alba, D.; Justel, A. (2014). *PROYECTORISU: Definición de indicadores para la evaluación de las políticas de sustentabilidad en Universidades Latinoamericanas*. Madrid: UNAM, ARIUSA.
- Benloch, M. C.; Ureña, Y. (2014). *Manual básico sobre seguridad y salud en el trabajo*. Valencia: Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació.
- Bialet-Massé, J. (2010). *Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas*. La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Bidegain, N. (2016). «Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina». *Nueva Sociedad*, 265: 50-57.
- Blanch, A.; Aluja, A.; Biscarri, J. (2002). «Síndrome de quemarse en el trabajo (*burnout*) y estrategias de afrontamiento: un modelo de relaciones estructurales». *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (1): 57-74.
- Bleichmar, S. (2009). *La subjetividad en riesgo*. Buenos Aires: Topia.
- Boix, P.; Vogel, L. (2003) *Participación de los Trabajadores*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Borja, G. (2011): *La locura, lo cura*. Barcelona: La Llave.
- Bowlby, J. (2012). *El apego*. Buenos Aires: Paidós.
- Boyer, R. (2007). *Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.
- Brañes, R. (2000). *Manual de Derecho Ambiental Mexicano*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Brotheridge, C.; Grandey, A. A. (2002). «Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives». *Journal of Vocational Behavior*, 60: 17-39.
- Buck Consultants (2010). *Working well: A global survey of health promotion and workplace wellness strategies: survey report*. San Francisco: Buck Consultants.
- Bunge, M. (2004). *Emergencia y convergencia*. Buenos Aires: Gedisa.
- Burgos, A. (2010). «¿Cómo integrar la seguridad y salud en la educación? Elementos clave para enseñar prevención en los centros escolares». *Profesorado*, 14 (2): 267-295.
- Cancrini, L. (2006). *Océano Borderline*. Barcelona: Paidós.
- Castro, V. L.; Gordillo, J. M.; Olivos, A. A.; Pérez, C.; Vázquez, G. (2016). *Evaluación preliminar de una empresa dedicada a la compraventa de ropa infantil, ubicada en la Ciudad de México, noviembre de 2016*. México: Licenciatura en Administración, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, 23 de noviembre de 2016.
- Cayrol, L.; Martín, M. C. (2009). «Una visión integral del ambiente laboral en la UNMDP». *XIII Jornadas de Investigadores y Becarios en Ciencias Jurídicas y Sociales, Instituto de Investigación Facultad de Derecho UNMDP Doctor Carlos Nino Facultad de Derecho*. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Chaffin, D. B.; Andersson, G. B. J.; Martin, B. J. (2006). *Occupational Biomechanics* (4.ª ed.). Toronto: Wiley-Interscience.
- Chiang, M. M.; Ojeda, J. F. (2013). «Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempleo de los trabajadores de las ferias libres». *Contaduría y Administración*, 58: 39-60.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7.ª ed.). Columbus: McGraw-Hill.
- Chu, C. (2003). «De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo: tendencias y evolución». *The global occupational health network (Boletín de la Gohnet)*, 1: 1-4.
- Cifarelli, V.; Rubio, H.; Martínez, O. (2011). *Trabajadores y salud laboral. A la conquista de la salud en los lugares de trabajo*. Buenos Aires: TEL.
- Clark, C. G.; González, J. M.; Nanzer, A. C. (2012). «Inclusión social de jóvenes socialmente vulnerables en relación al estudio y el trabajo». *Anuario de Investigaciones*, 1 (1): 264-276.

- Cobos-Sanchiz, D; Pérez-Pérez, I; Reyes Costales, E. M. (2011). «La visión sobre los riesgos laborales y la cultura preventiva de los estudiantes universitarios: un estudio exploratorio en la Universidad Pablo de Olavide». *Bordón, Revista de Pedagogía*, 63 (3): 75-90.
- Cobos-Sanchiz, D. (dir.) (2013). *Salud laboral. Aspectos sociales de la prevención*. Madrid: Narcea.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002). *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*. COM (2002). 118 final. Bruselas: CEE.
- Comité Regional de la OMS-Europa (2007). «Health workforce policies in the European Region» En: *57th session of the who regional committee for Europe*. Belgrado, 17-20 de septiembre.
- Cortés-Reyes, E.; Eslava-Schmalbach, J. (eds). *Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia: suficiencia y variación de la tasa de cotización*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Coutrot, T. (2003). «La santé au risque du travail». *Travail et Emploi*, 96: 5-7.
- (2013). «Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés». Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET.
- Cox, T. (1978). *Stress*. Londres: Macmillan.
- Cox, T.; Griffiths, A. (1996). «The nature and measurement of work stress: theory and practice». En: Wilson, J.; Corlet, E. (eds.). *Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*. Londres: Taylor.
- Cox, T.; Griffiths, A.; Randall, R. (2003). «A risk management approach to the prevention of work stress». En: Schabracq, M. J.; Winnusbt, J. A.; Cooper, C. L. (eds.) *The Handbook of Work and Health Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- De la Orden, A. (2011). «El problema de las competencias en la educación general». *Bordón. Revista de Pedagogía*, 63 (1): 47-61.
- Degrad, A. (2007). «La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en la educación». *Crece con seguridad. Magazine de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo-OSHA*, 9: 3-5.
- Dejours, C. (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail*, París: AOCIP.
- (1998). *Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale*. París: Seuil.
- Dejours, C.; Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. París: Elsevier Masson.
- Dejours, C.; Molinier, P. (1994). «Le travail comme énigme». *Sociologie du Travail*, 94: 35-44.
- Delleman, N. J.; Haslegrave, C. M.; Chaffin, D. B. (2004). *Working Postures and Movements. Tools for Evaluation and Engineering*. Boca Raton: CRC Press.
- Denton, D. K. (1986). «Evaluación estadística del desempeño». En: *Seguridad industrial. Administración y métodos*. México: McGraw-Hill.
- Elizalde, A. (2007). *Desarrollo Humano Sustentable: Sus exigencias éticas, económicas y políticas*. Recuperado de: <<https://epistemologiasdesdeelsur.files.wordpress.com/2014/04/sesion-9-elizalde-exigencias-eticas-socials-ds.pdf>>
- Elsler, D.; Treutlein D.; Rydlewska I.; Frusteri L. et al. (2010). «A review of case studies evaluating economic incentives to promote occupational safety and health». *Scandinavian Journal of Work, Environmental and Health*, 36 (4): 289-298.
- Engels, F. (1974). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, Buenos Aires: Esencias.
- Epelman, M.; Fontana, D.; Neffa, J. C. (1990). *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Área de Estudios e Inv. Laborales/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas.
- Eslava, J. C. (2006). «Repensando la promoción de la salud en el sistema general de seguridad social en salud». *Revista de Salud Pública*, 8 (2): 106-115.

- España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75 (9654-9688).
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, núm. 269 (32590-32611).
- España. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de diciembre de 2003, núm. 298 (44408-44415).
- Estébanez, P. (2002). *Exclusión Social y Salud*. Barcelona: Icaria.
- Esteve, J. M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Falcón, M. M.; Flores, L.; González, V.; Hernández, J. et al. (2016). *Evaluación de la seguridad e higiene en el restaurante Hound Dog*. México: Licenciatura en Administración, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, 3 de agosto de 2016.
- Fonseca, M. S. (2000). *Comunicación oral. Fundamentos y práctica estratégica*. México: Pearson.
- Franco, J. G. (2000). «Estrategias para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas». *Seminario Salud Ocupacional Frente a los Procesos de Globalización en América Latina*. México: Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.
- (2003). «Un modelo holístico para la evaluación integral de las empresas». *Salud de los Trabajadores*, 11 (2): 115-30.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2011). *Cambios a lo largo del tiempo. Primeras conclusiones de la quinta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Dublín: Eurofound.
- Galende, E. (2002). *Desafíos al psicoanálisis en el siglo XXI. Salud Mental, Sexualidad y Realidad Social*. Buenos Aires: Polemos.
- Gallo, O. F. (2010). *Modelos sanitarios, prácticas médicas y movimiento sindical en la minería antioqueña. El caso de la empresa minera El Zancudo 1865-1948*. Tesis de Maestría. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- (2016). «Instituições laborais e intervencionismo social na Colômbia, 1923-1946». *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, 41 (2): 335-362.
- García, J. C. (1983). «La categoría trabajo en la medicina». *Cuadernos médico-sociales*, 23: 389-408.
- Giraldo, C. (2007). *¿Protección o desprotección social?* Bogotá: Desde Abajo - Centro de Estudios para el Desarrollo - Universidad Nacional de Colombia.
- Gobierno de Chile (2001). *Guía de recomendaciones para el diseño de mobiliario escolar*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación
- Gollac, M. (dir.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risquéau travail pour les maitriser*. París: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- (2013). «Los riesgos psicosociales en el trabajo». Seminario internacional. Buenos Aires: UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo.
- Gómez, G.; Pascual, J. L.; Rivera, M.; Sánchez, A. et al. (2013). *Práctica preliminar de verificación y diagnóstico de la seguridad e higiene en la empresa productora de botanas GranutMix*. México: Licenciatura en Administración, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- González-Gaudiano, E.; Meira, P.; Martínez-Fernández, C. (2015). «Sustentabilidad y Universidad: retos, ritos y posibles rutas». *Revista de la Educación Superior*, vol. xlv (3), 175: 69-93.
- Greenglass, E.; Burke, R. J.; Fiksenbaum, L. (2001). «Workload and burnout in nurses». *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11 (3): 211-215.
- Guerra, A.; Figueiredo, M. (2014). «Ambientalização curricular na Educação Superior: desafios e perspectivas». *Educar em Revista*, Ed. Especial, 3: 109-126.
- Hannerz, U. (1993). *Exploración de la ciudad*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Heliz, J.; Navarro, I.; Tortosa, N.; Jodra, P. (2015). «Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante». *Revista sobre la Infancia y la Adolescencia*, 9: 47-59.
- Hernández, M. (2004). *La fragmentación de la Salud en Colombia y Argentina: Una comparación sociopolítica, 1880-1950*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1996a). *Psicosociología del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (1996b). NTP 405: *Factor Humano y siniestralidad: aspectos sociales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- International Organization for Standardization, ISO (2010). *ISO 26000 Visión general del proyecto*. España: Vincular, GIZ.
- (2011). *Norma Internacional ISO 19011 Directrices para la auditoría de sistemas de gestión*. Suiza: ISO.
- International Organization for Standardization, ISO y Asociación Internacional de Ergonomía (s/f). *Principios ergonómicos para proyectar sistemas de trabajo*. Recuperado de: <[http://www.audita.com.ar/ergo/iso %206385.html](http://www.audita.com.ar/ergo/iso%206385.html)>
- Íñiguez, B.; Plumed, M.; Latorre, M. P. (2014). «Representatividad de la mujer en el sector turístico. Análisis de la desigualdad de género en entidades públicas y privadas dedicadas al turismo en España». *Acciones e Investigaciones Sociales*, 34: 155-181.
- Jensen, G. (1980). «Biomechanics of the Lumbar Intervertebral Disk: A Review». *Physical Therapy*, 60 (6): 765-773.
- Juliá, M. (dir.) et al. (2015). *La institucionalidad ambiental actual en Argentina 2009-2014*. Córdoba: Narvaja Editores.
- Juliá, M.; del Campo, C.; Foa, J. (2009). *La institucionalización ambiental en Argentina*. Córdoba: Lerner.
- Kapandji, A. I. (2010). *Fisiología articular*. Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Katz, D.; Kahn, R. L. (1986). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kendall, F.; Kendall, E. (2000). *Músculos, pruebas, funciones y dolor postural*. Barcelona: Marban.
- Kifle, T.; Kler, P.; Shankar, S. (2014). «Are women really happy at work? Australian evidence on the 'contented female'». *Applied Economics*, 46: 686-679.
- Kristensen, T. S. (1996). «Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review». *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (3): 246-260.
- Laurell, A. C. (1982). «La salud-enfermedad como proceso social». *Cuadernos Médico Sociales*, 19: 1-11.
- Laurell, A. C. (1987). *Procesos de trabajo y salud en Sicartsa*. México: UAM - X.
- Leff, E. (2004). *Racionalidad ambiental. La reapropiación social de la naturaleza*. México: Siglo XXI.
- Liebenson, C. (2008). *Manual de rehabilitación de la columna vertebral*. Badalona: Paidotribo.
- López, J. (2013). *Modelo para evaluar la seguridad e higiene en una industria de la fabricación de productos químicos básicos inorgánicos*. México: Dirección General de Trabajo y Previsión Social, Gobierno de la Ciudad de México.
- López-Noguero, F. (2010). «La educación popular en España: retos e interrogantes». *@gora digital 7* (edición digital). Recuperado de: <<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3522/b15761290.pdf?sequence=1>>
- Loureiro, C. (2006). «Crítica ao fetichismo da individualidade e aos dualismos na educação ambiental». *Educar*, 27: 37-53.
- Lucio, R.; Mclean, G. (2009). *Nicaragua: Dos estudios. La Cuestión Docente y Construyendo la Educación Intercultural Bilingüe*. Managua: Editronic.
- Lugilde, A. (2012). *Cómo motivar a los funcionarios*. Recuperado de: <<http://www.lavanguardia.com/politica/20120113/54244338861/como-motivar-funcionarios.html>>

- Luna-García, J. E. (2013). *Configuración de la salud obrera en la Tropical Oil Company: Barrancabermeja 1916-1951*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Madi, H. H.; Hussain, S. J. (2008). «Health protection and promotion». *Eastern Mediterranean Health Journal*, 14 (1): 15-22.
- Magee, W. (2013). «Anxiety, demoralization, and the gender difference in job satisfaction». *Sex Roles*, 69: 308-322.
- Mannoni, M. (2007). *El niño, su enfermedad y los otros*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Martín, F.; Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martin, M. C. (2016). «Las condiciones y ambiente de trabajo de las/os docentes de la UNMDP». *IV Encuentro Nacional Red Universitaria Argentina de Formadores en Medicina del Trabajo y Salud de los Trabajadores y II Encuentro Latinoamericano de Formadores en Salud de los Trabajadores*. Universidad de Rosario.
- Martin, M. C.; Migliore, P. (1998): *Salud y Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Judiciales*. Buenos Aires: Fundación Judicial Bonaerense.
- Martin, M. C.; Vernetti, A. M.; Pelle, W. et al. (2012): *Las dos caras de la enseñanza del Derecho*. Mar del Plata: Ediciones Suárez.
- Matud, M. P. (1998). *Investigación del estrés y su impacto en la salud de las mujeres en Canarias*. Informe del proyecto de investigación. Las Palmas de Gran Canaria: Instituto Canario de la Mujer.
- (2016). «Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres». *Salud de los Trabajadores*, 24: 17-26.
- Menéndez, E. (2005). «El Modelo Médico y la Salud de los trabajadores». *Salud Colectiva*, 1 (1): 9-32.
- Meirieu, P. (1998) *Frankestein Educador*. Barcelona: Laertes.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-Argentina (2015). *Boletín Estadístico de la Seguridad Social, Cuarto Trimestre 2015*. Buenos Aires: Secretaría de Seguridad Social. Presidencia de la Nación.
- Miralles, R. C. (2005). *Biomecánica Clínica de los tejidos y las articulaciones del aparato locomotor* (2.<sup>a</sup> ed.). Barcelona: Masson.
- Mirotti, M. A.; Liendo, P. (2007). *Introducción a las técnicas proyectivas*. Córdoba (Argentina): Brujas.
- Mondelo, P.; Torada, E.; Blasco, J.; Barrau, P. (2001). *Ergonomía 3, diseño de puestos de trabajo*. Barcelona: UPC.
- Morales, A. (2012). *A formação do profissional educador ambiental: reflexões, possibilidades e constatações* (2.<sup>a</sup> ed.). Ponta Grossa: UEPG.
- Moreno, M.; Clemente, E.; Piñero, M.; Martínez, M. et al. (2000). «Influencia del género del paciente en el manejo de cuadros ansioso/depresivos». *Revista Atención Primaria*, 8: 26. Recuperado de: <<http://db.doyma.es/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/home.home>>
- Morón, J. A. (1997). «La educación para la salud en la familia, la escuela y el trabajo». En: *La cultura de la salud en España* (págs. 78-86). Madrid: ADEPS.
- (1998). *Nuevas demandas de la sociedad actual: educación para la salud y educación para el consumo*. Sevilla: GIPDA-Kronos.
- (2000). Educación para la salud y para el consumo. En Pérez Serrano, G. (coord.). *Temas transversales: para una pedagogía de los valores* (págs. 161-215). Buenos Aires: Docencia.
- (2014). «Entornos laborales saludables: promoción y educación para la salud en el lugar de trabajo». *Seminario internacional sobre formación para la participación de los trabajadores y trabajadoras en salud laboral*. Red Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (IBERPSOC). Bogotá (Colombia). 23-27 de septiembre de 2014.
- Morón, J. A.; Pedrero, E. (2013). «Promoción de la salud en el lugar de trabajo y entornos laborales saludables». En: Cobos-Sanchiz, D. (coord.). *Salud laboral: aspectos sociales de la prevención* (págs.

- 141-157). Madrid: Narcea.
- Moyano, E.; Ramos, N. (2007). «Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule». *Universum*, 22: 177-193.
- Muñoz, A. I.; y Castro, E. (2010). «De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables». *Salud de los trabajadores*, 18 (2): 141-152.
- Navarro, R. (2007). *La organización de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa*. Recuperado de: [http://www.areas.com/salud %20laboral/prevencion.htm](http://www.areas.com/salud%20laboral/prevencion.htm)
- Neffa, J. C. (1987). *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Buenos Aires: Humanitas.
- (1989). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Área de Estudio e Investigación en Ciencias sociales del Trabajo, Centro de Estudios e Investigaciones laborales, CREDAL - CNRS / Humanitas.
- (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) -CONICET.
- Noriega, M. (comp.) (1989). *En defensa de la salud en el trabajo*. México: SITUAM.
- Oborne, D. J. (1987). *Ergonomics at Work*, México: Trillas.
- Ocampo, J. A. (2000). «Equidad, desarrollo y ciudadanía: una visión global». En: Barbatto de Silva, C. (coord.). *Aproximaciones al concepto de desarrollo: desde la economía, la sociedad y la ética* (págs. 39-50). Montevideo: Trilce.
- Organización Internacional del Trabajo (1991). *Introducción al estudio del trabajo*. México: Noriega Editores.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. (Serie «Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo», núm. 56). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial*. 60.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud. Ginebra: OMS.
- (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte*. Ginebra: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud (2000). *Estrategia de promoción de la salud de los trabajadores para América Latina y el Caribe: empresas, centros y puestos de trabajo saludables*. Washington D. C.: OPS.
- (2001). *Regional plan on workers' health*. Washington D. C.: Panamerican Health Organization-Regional Office of the World Health Organization.
- Peralta, L. E. (2010). *Verificación integral de la salud laboral en una empresa manufacturera de jeringas de plástico, del Estado de México*. Tesis de maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores no publicada. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México.
- Pérez, J. de J.; y Franco, J. G. (2015). «Nocividad del proceso de trabajo en un hospital público de la ciudad de México». *Salud de los Trabajadores*, 23 (1): 39-48.
- Pérez-Pérez, I. (2009). «La evaluación en Animación Sociocultural. La gran olvidada de la planificación en ámbitos sociales». En: López Noguero, F. *Métodos de investigación y planificación en intervención socioeducativa*. Sevilla: AECID y Universidad Pablo de Olavide.
- (2016). «Implicación y participación del alumnado en su proceso de enseñanza-aprendizaje: construcción colaborativa de instrumentos de evaluación en educación social». En: Domínguez, G. *Trascender Bolonia a través de la innovación: más allá de un reto burocrático. Una experiencia de innovación universitaria integrada: la Facultad de Ciencias Sociales de la UPO*. Barcelona: Octaedro.
- Pino, J. (2001). «Educación y participación». En: Lucas, A.; García A. *Formación para la participación ciudadana*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.

- Querol, S.; Chávez, M. (1997). *Adaptación y aplicación del test de la persona bajo la lluvia*. Buenos Aires: JVE Psiqué.
- Quesada, A. et al. (2009). *Seguridad Laboral en Explotaciones Ganaderas*. Murcia: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Federación de Cooperativas Agrarias de Murcia.
- Ramírez, C. (1991). *Ergonomía y productividad*. México: Limusa.
- Ramos, F. (1999). *El síndrome de burnout*. Madrid: UNED.
- Regional Office for the Western Pacific-World Health Organization (1999). *Regional guidelines for the development of healthy workplaces*. WHO: Regional Office for the Western Pacific.
- Rengifo J. M. (1989). *La Seguridad Social en Colombia*. Bogotá: Temis.
- Restrepo, L. J. (2004). *La práctica médica en el ferrocarril de Antioquia, 1875-1930*. Medellín: La Carreta Editores.
- Reynaga, J. (2002). «Evaluación de la bondad de ajuste de la distribución de una variable medida en un grupo (Diseño de un grupo)». *Análisis estadístico para ciencias de la salud*. México: Ediciones Médicas.
- Robalino, M.; Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago de Chile: Unesco, Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe.
- Robbins, S. P.; Coulter, M. (2005). *Administración* (8.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, G. (comp.) (2014). *La salud de los trabajadores. Su relación con las nuevas formas de organización productiva en Rosario y su región*. Rosario: FHUMYAR ediciones.
- Rodríguez, G.; Vogelmann, V. (coords.) (2014). *La salud de los trabajadores II. Procesos de trabajo y de salud-enfermedad en docentes de escolaridad media provincial y trabajadores de la industria aceitera de Rosario*. Rosario: Prohistoria ediciones.
- Rodríguez, I. (2012). *La educación durante el liberalismo, Nicaragua: 1893-1909*. Managua: Hispamer.
- Rodríguez, M. (1994). *Ergonomía básica aplicada a la medicina del trabajo*; 1994. Madrid: Díaz de Santos.
- Rodríguez, O.; Arévalo, D. (1994). *Estructura y crisis de la seguridad social en Colombia 1946-1992*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, CID.
- Rodríguez-Pérez, R.; Van de Velde, H. (2007). *Dirección: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y comunicación*. Recuperado de: <<http://www.cicapnic.org/infocicap/cursos/32DireccionLiderazgo.pdf> >
- Rogers, C. (2007). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Ruiz, C.; Delclós, J.; García, A. M.; Ronda, E. et al. (2013). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Elsevier.
- Sáenz, O. (2007). *Memorial del Cuarto Seminario Internacional Universidad y Ambiente*. Bogotá: Red Colombiana de Formación Ambiental. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.
- (2014). «Panorama de la sustentabilidad en las universidades de América Latina y el Caribe». En: Ruscheinsky, A. et al. *Ambientalização nas instituições de educação superior no Brasil: caminhos trilhados, desafios e possibilidades*. São Carlos: USP.
- Sáenz, O.; Benayas, J. (2012). «Educación superior, ambiente y sustentabilidad en América Latina y el Caribe». En: Guerra, A.; Figueiredo, M.; Sáenz, O. (coords.). *II Jornada Ibero-Americana de ARIUSA*. Itajaí: Univali.
- Sánchez-Niubo, A.; Forero, C.; Benavides, F. G. (2016). «Utilidad de los diagramas causales para conceptualizar mecanismos en epidemiología laboral». *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19 (2): 103-106.
- Sanllorenti P.; Martín M. C. et al. (2009). *Las condiciones y medio ambiente de trabajo en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires: IEC-CONADU.
- Sauter, S. L.; Murphy, L. R.; Hurrell, J. J.; Levi L. (2012). *Factores psicosociales y de organización*. Recuperado de: <<http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/enciclopedia/34.pdf> >

- Schaufeli, W. B.; Peeters, M. C. (2000). «Job stress and burnout among correctional officers: A literature review». *International Journal of Stress Management*, 7 (1): 19-48.
- Singhapakdi, A.; Sirgy, M. J.; Lee, D.; Senasu, K. *et al.* (2014). «Gender disparity in job satisfaction of Western versus Asian managers». *Journal of Business Research*, 67: 1257-1266.
- Social Security Administration (2016). *Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2015*. SSA Publication No. 13-11802. Recuperado de: <<https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/americas/index.html>>
- Solans, X. (2009). «Evaluación de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo». *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 55: 18-25.
- Sorrentino, M.; Nascimento, E. (2010). «Universidade e políticas públicas de educação ambiental». *Educação em Foco*, 14 (2): 15-38.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina (2015). *Informe Anual de Accidentabilidad Laboral 2014*. Buenos Aires: Unidad de Estudios Estadísticos. Gerencia de Planificación, Información Estratégica y Calidad de Gestión.
- Telias, A.; Canciani, M.; Sessano, P. (2014). *La educación ambiental en la Argentina: actores, conflictos y políticas públicas*. San Fernando: La Bicicleta.
- Torres-Tovar, M.; Luna-García, J. E. (2008). «Situación en Colombia». En: *Informe Continental sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo* (págs. 87-111). México: Asociación Latinoamericana de Medicina Social.
- Unión Europea. Directiva 2001/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la Seguridad General de los Productos. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 15 de enero de 2002.
- Unión Internacional de Promoción de la Salud y Educación para la Salud (2004). *La evidencia de la eficacia de la promoción de la salud. Configurando la salud pública en una nueva Europa*. Madrid: IUHPE.
- Valdovinos, N. B.; Franco, J. G. (2016). «La salud laboral en una empresa papelera del Estado de México». *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17 (2): 27-35.
- Vallaes, F. (2014). «La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización». Pontificia Universidad Católica del Perú. *Revista digital Universia*, 12 (5): 105-117.
- Ventosa, V. (1993). *Fuentes de la animación sociocultural en Europa*. Madrid: Editorial Popular.
- Zamora-Díaz, W. J.; López-Noguero, F.; Cobos-Sanchiz, D. (2016). «Realidades del empleo docente en Nicaragua». *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18 (2): 191-205.
- Yanes, L. (2003). «El trabajo como determinante de la salud». *Salud de los trabajadores*, 11 (1): 21-42.
- Zoja, L. (2015). *La muerte del prójimo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

# II Congreso Internacional Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención

Mar del Plata (Argentina), 19 y 20 de septiembre de 2016

## Comité de Honor

- Dr. Guillermo Tamarit, presidente del Consejo Interuniversitario Nacional de Argentina (CIN).
- Lic. Oscar Spada, director ejecutivo del Consejo Interuniversitario Nacional de Argentina (CIN).
- Lic. Francisco Morea, rector de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- Dra. María del Carmen Ortega, decana de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.

## Comité Organizador

### *Presidencia*

- Dr. David Cobos-Sanchiz, docente e investigador de la Universidad Pablo Olavide de Sevilla, España. Coordinador de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Mgr. Arq. Andrés Fiandrino, coordinador de Higiene y Seguridad, y del Programa de Universidades Sustentables del Consejo Interuniversitario Nacional. Integrante de la Red de Formación Ambiental para América Latina y el Caribe del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).
- Dr. Pedro Mariano Sanllorenti, Secretario General de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), docente e investigador de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Integrante de la

Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).

## *Miembros*

- Dra. Lilian Capone, docente e investigadora Universidad de Buenos Aires, Argentina. Secretaria Salud Laboral CTA Provincia de Buenos Aires. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Arq. Viviana Carmen Rodriguez, docente e investigadora de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Abog. María Rocío Tilves, investigadora de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Lic. Pablo Guillermo Migliore, investigador de la de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- MSc. Rafael Torrente Escribano, colaborador honorario de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Dra. Pilar Matud Aznar, Catedrática de la Universidad de la Laguna, España. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Dra. María José del Pino Espejo, docente e investigadora de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Prof. Nuria Yabkowski, docente e investigadora de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Integrante de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU).
- MSc. María Mercedes Zapata Quintanilla, docente e investigadora de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).

- MSc. José Antonio Zepeda López, Secretario General de la Confederación General de Trabajadores de la Educación, Nicaragua. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- MSc. Winston J. Zamora Díaz, docente e investigador de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Ing. Pedro Luis Fantini, investigador de la de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- Abog. Nicolás Raúl Medel, docente e investigador de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- Dra. Cristina Vivián Oleari, docente e investigadora de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina.
- Prof. Marina Rivero, Integrante de grupo de investigación de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- Dra. Laura Cayrol, directora del Servicio de Salud de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- Abog. Marina Colavini, jefa del Departamento de Asistencia Técnico-Administrativa del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).
- Evangelina Ramirez, integrante del equipo administrativo de la Asociación Docente Universitaria Marplatense (ADUM).
- Mariana Maté, integrante del equipo administrativo de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU).

## Comité Científico

### *Presidencia*

- Prof. Mariel Cecilia Martín, docente e investigadora, directora de Grupo de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Capacitadora de ADUM-CONADU, integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).

### *Miembros*

- Dr. Juan Agustín Morón Marchena, director del Departamento de

Educación y Psicología Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).

- Dr. Jairo Ernesto Luna García, docente e investigador de la Universidad Nacional de Bogotá, Colombia. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Dra. Ligia Sánchez Tovar, docente e investigador de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- MSc. Estela Ospina Salinas, docente e investigadora de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Dr. Jesús Gabriel Franco Enríquez, docente e investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Dra. Susana Martínez Alcántara, docente e investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Dr. Favio Farinella, docente e investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- Dra. Ana María Verneti, docente e investigadora, directora del Doctorado y secretaria de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- MSc. Emilio J. López Jarquín, Decano de la FAREM-Chontales, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- MSc. Rolando Cordero Aburto, docente e investigador de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua. Integrante de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc).
- Dra. Sandra Luján Quiroga, docente e investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.

# Índice

## Introducción

### **La emergencia de los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención**

*Julio César Neffa*

Introducción

Los trabajadores tienen derechos

El trabajo humano es un valor que permanece

El trabajo prescripto no es lo mismo que la actividad que se desarrolla

El proceso de trabajo, su contenido y organización

La lógica de producción y acumulación dominantes y su impacto sobre el proceso de trabajo

La relación salarial

La relación entre trabajo y salud de los trabajadores que lo ejecutan

Los riesgos del trabajo

Condiciones y medio ambiente de trabajo y sus riesgos para la salud

Los riesgos psicosociales en el trabajo y su impacto sobre la salud

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo

Enfermedades y trastornos de salud provocados por CyMAT y RPST

Actitudes y comportamientos dentro del colectivo de trabajo derivados de los factores de riesgo y que tienen repercusiones sobre la salud

### **El concepto de *condiciones de trabajo* y su lento proceso de asimilación en las universidades nacionales argentinas**

*Pedro Mariano Sanllorenti*

La importancia del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales

Por qué es tan importante el tema de los docentes interinos

La pelea por la estabilidad en los cargos y la Carrera Docente del Convenio Colectivo de Trabajo

Desde la OIT y sus recomendaciones hasta el Convenio Colectivo de Trabajo

La legislación argentina de Seguridad e Higiene versus el concepto de Condiciones y Ambiente de trabajo

Encuentros de salud laboral y médicos que trabajan el tema, la medicina laboral

Epílogo

### **La articulación de la capacitación y participación real de los trabajadores docentes universitarios, con la investigación en condiciones y ambiente de trabajo**

*Mariel Cecilia Martin*

Introducción  
La participación de los/as trabajadores/as  
La capacitación  
Propuesta presentada del curso «Las Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT) y el Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios de la República Argentina»  
Objetivos generales  
Reflexiones finales

## **La dignidad del trabajador universitario como eje del compromiso social universitario**

*Lucio Andrés Terrasa, Dardo Domingo Toledo*

Introducción  
A modo de conclusión

## **Los riesgos laborales del profesorado universitario. Conclusiones de un estudio exploratorio de prevención de riesgos laborales de universidades españolas**

*Fernando López Noguero, Marta Díaz Vallé*

Introducción  
Estado de la cuestión: prevención y salud laboral  
Riesgos laborales del profesorado, la profesión docente en el contexto universitario  
Conclusiones de un estudio exploratorio de Planes de Prevención de Riesgos Laborales de universidades españolas

## **Trabajo docente y repercusiones en la salud: el caso del profesorado de Chontales (Nicaragua)**

*Winston Joseph Zamora Díaz, David Cobos-Sanchiz*

Introducción  
Material y método  
Resultados  
Discusión

## **Reflexiones sobre el impacto de la cuestión ambiental en la gestión y la educación ambiental en la universidad**

*Marta Susana Juliá, Angélica Gois Morales, María Laura Foradori*

Introducción  
La gestión como instrumento para la configuración de una política ambiental universitaria  
El papel de la educación ambiental en el contexto universitario  
Reflexiones finales

## **Ergonomía centrada en la persona en el ámbito universitario**

*Cristina Oleari*

Introducción  
Desarrollo  
Conclusiones

## **Nuevos horizontes en el abordaje de salud mental: un aporte desde una obra social universitaria**

*Maximiliano Morzone, Ayelen Alianak, Valeria Borawski Chanes, Maria Pía Maestri, Bettina Roumec, Karina Markman*

Introducción  
Marco teórico  
La experiencia del Programa SUMA: un aporte empírico  
    Nivel primario  
    Nivel secundario  
    Nivel terciario  
A modo de reflexión final

## **Género y satisfacción con el rol laboral en España**

*M. Pilar Matud Aznar, Ligia Sánchez Tovar, David Cobos-Sanchiz*

Introducción  
Método  
    Instrumentos  
    Participantes  
    Procedimiento  
Resultados  
Discusión

## **Promoción y educación para la salud en entornos laborales: apuntes sobre su eficacia y evaluación**

*Juan Agustín Morón Marchena, Encarnación Pedrero García*

Introducción. La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo  
Concepto de entorno laboral sostenible  
Eficacia de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo  
Evaluación de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo  
Conclusión final

## **El modelo proverifica para evaluar la salud laboral en las empresas**

*Jesús Gabriel Franco Enríquez*

## **Riesgo inherente y prevención: algunos aprendizajes desde el sistema general de riesgos laborales en Colombia**

*Jairo Ernesto Luna García*

Introducción

Cambios en la configuración del aseguramiento y la prevención en Colombia durante el siglo xx y lo recorrido del siglo xxi

Propuestas para el fortalecimiento de la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, mediante incentivos en la cotización en riesgos profesionales.

Limitaciones para la garantía del derecho a la salud en el trabajo

## **La prevención de los riesgos en el trabajo. Un reto como tarea colectiva de la sociedad**

*Bibiana Pelliza, Guillermo Vázquez, Daniel Alovero, Nanci Rossi*

Antecedentes

Datos actuales

Salud ocupacional

Accidentalidad Argentina en 2014

Estudio de caso

Objetivo

Población

Descripción de tareas

Metodología

Resultados

Conclusiones

## **La comunicación como herramienta de facilitación en el ámbito laboral: la participación e implicación de trabajadores**

*Itahisa Pérez-Pérez*

Introducción

La comunicación en las organizaciones laborales

Conceptualización

Principios básicos de la comunicación grupal

Participación en la empresa: implicación y cohesión grupal

## **Procesos de salud-enfermedad en contextos de transformación productiva. El espacio de la organización gremial en la constitución de lazos y redes de prevención y control**

*Gloria Beatriz Rodríguez*

Introducción

Algunas herramientas para estudiar el problema

La centralidad de la organización gremial y sindical para la salud de los trabajadores

Conclusión

## **Trabajar enfermándose. Análisis de un dispositivo para pacientes graves en salud mental**

*Cristina Strifezza*

Descripción del dispositivo Casa de Medio Camino Ambulatorio

Diagnóstico y características del paciente grave que se integra en la institución  
Vínculo potente entre terapeutas y pacientes  
Intervención en las urgencias  
Sistema institucional piramidal  
La filosofía de ser humano que sustenta la institución  
El nivel de la comunicación  
Resumen de factores por los cuales los trabajadores expresan su salida del sistema  
Cambios en estrategias orientadas al cuidado del trabajador  
Conclusiones

## **Prevención de posturas en los estudiantes y ergonomía en el aula**

*Sebastián Barreiro González, Agustín García, Daniela Goldar, María Micaela Retamar, Florencia Robaldo*

Introducción  
Marco teórico  
    Tipos de posturas  
Materiales y métodos  
Población y muestra  
Desarrollo  
Resultados  
Resultados obtenidos a través de las encuestas  
Conclusiones  
Acciones de devolución a la comunidad

## **Referencias bibliográficas**

### **II Congreso Internacional Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención**

Comité de Honor  
Comité Organizador  
    Presidencia  
    Miembros  
Comité Científico  
    Presidencia  
    Miembros