

Avance de una investigación en Riesgos Psicosociales

María Cecilia Rodríguez

Abstract

La Organización Mundial de la Salud propone que, para preservar la salud, la carga global de trabajo resultante sobre cada persona, no debería desequilibrarle las capacidades de resistencia y de adaptación, ni impedirle trabajar con un margen de autonomía. Sin embargo, el contexto del trabajo se encuentra sometido a conflictos, dadas las contradicciones existentes, las cuales emergen de la propia dinámica organizacional, entre las diferentes racionalidades que expresan y en contrapartida por sus aporte, el trabajador necesita y aspira a ser recompensado por su esfuerzo, ver reconocida su capacidad para pensar y actuar, para resolver los problemas emergentes y también poder debatir con sus superiores sobre los objetivos y la lógica del funcionamiento de la organización, para mejorar su funcionamiento, a partir de su experiencia. Desde esta perspectiva, el contenido y la organización del trabajo son, o pueden ser, tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud. Este trabajo expondrá el estado del arte de las variables riesgos psicosociales y organizaciones saludables en el ambiente laboral, ya que es parte de un proyecto de investigación que propone analizar los riesgos psicosociales en el ámbito de la facultad de Ciencias Económicas, acreditado en la Secretaria de Ciencia, Técnica y Estudios Regionales (SeCTER) Desafíos de la Investigación UNJu. Para ello se realizó una investigación exhaustiva de la bibliografía internacional, latinoamericana y nacional sobre los riesgos psicosociales en trabajadores de las Universidades y la relación en la construcción de organizaciones saludables.

Introducción

En el transcurso del año 2018 como respuesta a una Convocatoria de la Secretaria de Ciencia y Técnica y Estudios Regionales (SeCTER) de la Universidad Nacional de Jujuy, se conformó un equipo de investigación integrado por docentes de distintas cátedras de la Facultad de Ciencias Económicas: Beatriz Laura Fiorito y Maria Cecilia Pellegrini de Análisis Sicosocial de las Organizaciones, Maria Cecilia Rodriguez de Derecho Laboral, Maria Gabriela Oddone y Jorge Miguel Soria de Informática y Ana Cristina Rodriguez de Salud Ocupacional de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, también de UNJu.

El proyecto se denominó: “Factores de riesgos psicosociales. Como transformar la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy, en un entorno saludable” Código DI-012, Periodo: 2019/2021.

Como objetivo general de la investigación, se planteó la necesidad de instalar la problemática de riesgos psicosociales entre los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy.

También, se esbozaron como objetivos específicos: la identificación, descripción y establecimiento de relaciones entre los factores de riesgo psicosocial y la salud de los trabajadores; la necesidad de elaborar un protocolo administrativo de abordaje legal de las situaciones de riesgo psicosocial; conformar un equipo de riesgos laborales con aportes de elementos teóricos y prácticos que le permitan gestionar situaciones de riesgo psicosocial.

En el proyecto de investigación, se enunciaron los aportes que a la postre se propone obtener, tales como: visibilizar la problemática de los riesgos psicosociales como marco de gestión a las problemáticas de

violencia laboral; diagnosticar los riesgos psicosociales existentes a fin de generar una perspectiva de prevención en toda la organización; generar un protocolo administrativo para resolver las situaciones de riesgo que se presenten contextualizado en el marco legal de las universidades nacionales como organizaciones de trabajo; fortalecer las políticas de prevención del riesgo laboral desde la mirada de los riesgos psicosociales y las acciones de gestión dentro del equipo de riesgos laborales de la facultad y colaborar en la construcción de un entorno saludable de trabajo en organizaciones saludables será finalmente el aporte que trascenderá al proyecto.

En cuanto al diseño metodológico de la investigación, se optó por uno de tipo exploratorio descriptivo transeccional o transversal con un enfoque de complementación entre técnicas cuantitativas y cualitativas.

Justificación de la Investigación

En el caso de los trabajadores -autoridades, docentes y no docentes- de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNJu, para lograr el objetivo que la organización persigue, tienen que movilizar –de manera voluntaria o impuesta– su fuerza de trabajo manifiesta en capacidades físicas, mentales y psíquicas que se encuentran dispuestas a atender las demandas de colegas, alumnos y público en general que sumado a los requerimientos propios del ámbito familiar implica destinar energías para poder dar respuesta a todas esas demandas.

Los trabajadores como seres situados en el tiempo y en el espacio, insertos en un contexto económico, social, cultural y político nacional y provincial de carácter estructural, movilizan tres dimensiones: física, psíquica y mental en sus actividades, las tres están íntimamente relacionadas y deben funcionar de manera coherente y articulada para preservar la salud.

Usar la fuerza del trabajo implica procesar información, preparar clases, analizar expedientes, procesar concursos, o confeccionar actas y resoluciones, vencer las dificultades, hacer esfuerzos y tomar cuidado al utilizar de manera eficaz los medios de trabajo, tales como herramientas o computadoras y, al mismo tiempo, soportar los riesgos del medio ambiente

laboral. En este contexto laboral se debe asumir una carga psíquica y mental que son fuente de fatiga y sufrimiento, la mayoría de las veces.

Desde la perspectiva de una organización saludable, manteniendo como referencia los parámetros propuestos por la Organización Mundial de la Salud - para preservar la salud, la carga global de trabajo resultante no debería desequilibrar sus capacidades de resistencia y de adaptación ni impedirle trabajar con un margen de autonomía.

Sin embargo, el trabajo que realizan todos los trabajadores de la facultad de Ciencias Económicas de la UNJu se encuentra sometida a conflictos, dadas las contradicciones existentes entre las diferentes racionalidades de las autoridades, docentes, colegas, alumnos, y demás usuarios y, porque en contrapartida por su aporte, el trabajador necesita y aspira a ser recompensado por su esfuerzo, ver reconocida su capacidad para pensar y actuar para resolver los problemas emergentes y también poder debatir con sus superiores sobre los objetivos y la lógica del funcionamiento de la organización para mejorar su funcionamiento, a partir de su experiencia.

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

Desde esta perspectiva, el contenido y la organización del trabajo son, o pueden ser, tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud (Dejours, 1998, citado por Neffa, Julio C.).

Desde el paradigma del trabajo y las organizaciones saludables el proyecto se propuso incidir en los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral de la Facultad de Ciencias Económicas de la Unju.

Específicamente, cuando nos referimos a riesgos psicosociales tomamos los aportes de Organización Internacional del Trabajo para quien :
“...Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre

el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo...” (OIT, 1986, p. 3).

Con este proyecto se aspira, en primer lugar, instalar la problemática de los factores de riesgos existentes en el ámbito laboral de la Facultad de Ciencias Económicas.

En Argentina, existen algunas investigaciones sobre los RPST que vienen desarrollándose las cuales provienen de distintos autores con formación en disciplinas variadas, quienes pertenecen a diferentes instituciones académicas, las cuales ofrecen un amplio abanico de miradas sobre el estado actual del tema.

Estos estudios son de gran importancia dado que, en Argentina, la problemática de los RPST permanece en gran parte invisibilizados dado que no son reconocidos como enfermedades laborales por los organismos estatales, ni por las Aseguradoras en Riesgos de Trabajo ni tampoco por las organizaciones laborales.

Los factores de riesgos psicosociales, su conceptualización

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1986) definen los factores psicosociales como la relación que se establece entre el ambiente laboral y el trabajador, que incluyen en el caso del ambiente a la organización y el proceso de trabajo, las condiciones y la satisfacción asociada a la actividad; y para el trabajador, sus necesidades y competencias, cultura y situación personal por fuera del trabajo (OIT 1986, Neffa, 2015), todo lo cual, a través de la percepción y la experiencia puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial (FRPS) son aquellos factores que se originan en la organización y las relaciones interpersonales del trabajo que, en una interrelación dinámica, generan percepciones y experiencias, que pueden influir negativamente en la salud y desempeño de las personas. Pueden generar “(...) respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión,

alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. (Comisión Europea, 2014), son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Nota Técnica Prevención 443 del INSTH). (Martín y Pérez, 1997).

Carayon, Haines y Yang (2001) definen los factores de riesgos psicosociales como las características percibidas del ambiente del trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y la gestión. Con anterioridad Cox y Griffiths (1996) los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral y sus contextos sociales y organizacionales y Kalino (1988) refiere los factores de riesgos como los factores organizacionales que pueden tener efectos negativos sobre la salud del trabajador.

Para Rick y Briner (2000) los factores psicosociales se basan en percepciones y experiencias intersubjetivas de un colectivo organizacional, los factores psicosociales según Mejía, Garrido y Peralta (2008), son condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio los factores de riesgos psicosociales: estas condiciones se convierten en riesgo cuando tienen el potencial de impactar de manera negativa la salud de las personas, comprenden factores individuales, interacciones entre el medio laboral, el medioambiente de trabajo, la satisfacción con lo que se realiza, las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y consideraciones personales de la vida extralaboral que a través de percepciones y experiencias pueden influir tanto en el rendimiento como en la salud y satisfacción en el trabajo y hacen que las personas reaccionen de diferente manera frente a un mismo estímulo. El Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008) define los riesgos psicosociales “como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las

características del trabajador, que, en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos”.

Los factores psicosociales son condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio. Sin embargo, estas condiciones se convierten en riesgos cuando tienen la potencialidad de provocar deterioro para la salud del individuo. Para Pedro Gil Monte los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar, en este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral.

Según Osorio, (2011) los factores de riesgos psicosociales “son condiciones que influyen en la aparición del estrés laboral y que afectan la salud de los trabajadores”. Se evidencia una correlación positiva entre los factores de riesgo psicosocial y accidentes de trabajo, producto de la falta de formación y capacitación, los incorrectos estilos de mando, la duración de la jornada laboral, los espacios de trabajo inadecuados y las excesivas demandas cuantitativas y cualitativas, entre otros elementos contemplados por la salud ocupacional.

Evolucionando la conceptualización sobre los mismos, nos encontramos con el autor Bernardo Moreno Jiménez (2012) quien realiza una diferenciación entre los factores psicosociales y los **factores psicosociales de riesgo**. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales

cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica.

Para Gomez y Llanos (2014) los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés.

Contexto actual de la problemática de los factores de riesgos psicosociales

Las condiciones en las que actualmente se presenta el mundo laboral ha incrementado las cargas mentales de los y las trabajadoras amenazando su bienestar físico, psíquico como material, provocando problemáticas en la salud que impactan tanto en la vida de las personas como en sus comunidades. Las consecuencias de una vida posmoderna y globalizada significaron transformaciones en las condiciones de trabajo que se han traducido en una mayor especialización, ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de funciones e incremento de trabajo en equipo, competitividad en contrapartida con precarización laboral, aumento de los trabajos informales y subcontratos.

En relación a la salud y sus determinantes en América Latina y Argentina, el informe de la OMS-OPS (2018) refiere que el 10,2% de la mortalidad en adultos se relaciona con el cáncer de colon y recto, 63,8% por enfermedades isquémicas del corazón, el 41% por enfermedades cerebro vasculares, el 46,6% de diabetes mellitus y el 10,7% por suicidios(la tasa de mortalidad por causas específicas ajustada por edad (100.000 habitantes)), en Argentina el 19% de la mortalidad es por cáncer de colon y recto, el 41% por enfermedades isquémicas del corazón, el 37,5% cerebro vasculares, el 17,7% por diabetes mellitus y el 14,4% por suicidio.

Sobre la prevalencia de enfermedades no transmisibles en personas adultas, el informe de OPS (2018) relata que el 15,3% de los adultos en América Latina y el Caribe abusa de tabaco, el 6,9% de alcohol y el 23,7% posee hipertensión arterial, en Argentina el 22% es consumidor abusivo de tabaco, el 9% de alcohol y otras drogas y el 27,6% posee hipertensión arterial.

En América Latina y el Caribe se sabe que las enfermedades no transmisibles siguen siendo la principal causa de discapacidad y mortalidad combinadas en todos los países, las cargas mentales suponen una tercera parte de todos los años perdidos por discapacidad (APD) y una quinta parte de todos los años de vida ajustados en función de la discapacidad (AVAD) en la Región de las Américas.

Los trastornos depresivos son la principal causa de discapacidad y, cuando se considera la discapacidad junto con la mortalidad, suponen 3,4% del total de AVAD y 7,8% del total de APD. El segundo subgrupo en importancia abarca los trastornos de ansiedad, con 2,1% y 4,9% del total de AVAD y de APD, respectivamente. La autoagresión y los trastornos por dolor (trastornos somatomorfos con dolor predominante) suponen, respectivamente, 1,6% de los AVAD y 4,7% de los APD.

A nivel mundial, en el 2015 las enfermedades no transmisibles representaron 60% del total de AVAD, de los cuales 12% correspondieron a los TMNS. Entretanto, en la Región de las Américas, las enfermedades no transmisibles representaron una proporción mucho mayor (78%) del total de AVAD, y los TMNS supusieron una fracción de los AVAD mucho más alta, de 19%.

En relación al ámbito de trabajo hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo (OMS 2018), los riesgos también pueden guardar relación con el contenido del trabajo, por ejemplo, puede que las tareas asignadas a una persona no se adecúen a sus competencias o que la carga de trabajo sea permanentemente elevada.

El acoso psicológico y la intimidación en el trabajo (*mobbing*) son causas frecuentes de estrés laboral y otros riesgos para la salud de las y los trabajadores, y pueden ocasionar problemas físicos y psicológicos.

Los registros refieren que una de cada cinco personas en el ámbito laboral puede experimentar un trastorno mental (OMS 2017), se estima que la depresión en el trabajo, es una de las causas principales de pérdida de la productividad, ausencia por enfermedad y retiro prematuro (OMS 2018). Estos efectos en la salud tienen consecuencias para los ámbitos de trabajo (empresas, instituciones públicas o privadas), que se concretan en pérdidas de productividad y una alta rotación del personal. Además, pueden afectar negativamente a las interacciones familiares y sociales.

Los Factores de riesgos psicosociales en el ámbito docente

La globalización ha provocado una transformación en los modos de trabajo, la labor docente no se encuentra ajena a esos cambios, ya que se evidencian día a día los nuevos modelos del desarrollo laboral, la actual organización del trabajo con ritmos y exigencias cada vez más elevados, da lugar a manifestaciones psicofisiológicas y sociales de diversa índole que repercuten en el personal universitario tales como el “síndrome de burnout” y que generan nuevos riesgos, diferentes a los ya conocidos y evaluados por el campo de la salud ocupacional como son los riesgos psicosociales intralaborales.

Se alertó sobre un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraron presentes en otras profesiones y que tenían como consecuencia el aumento en el ausentismo laboral, bajo rendimiento en el trabajo y un mayor gasto por parte de las instituciones para sustituir al personal enfermo, accidentado o con bajo rendimiento (Moriana y Herruzo, 2004 Botero, C., 2012, Fredman, N. & Doughney, J. 2012, García de Fanelli, A. y Moguillansky, M., 2014, García, M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay, J., 2016).

Ello obedece a procesos complejos que involucran tanto estrategias individuales como un contexto institucional que constriñe la movilidad ascendente, las presiones de grupos de intereses, las contingencias propias de toda biografía y el marco social, político y económico en el que se

insertan las instituciones donde se desarrolla la carrera académicas, las nuevas exigencias para asumir el nuevo rol docente y los retos de una educación con nuevos enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos. (Botero 2012, Neffa 2015).

Se realizaron estudios donde se investigaron sobre el impacto de los Factores de riesgos psicosociales en la población universitaria, por ejemplo en un muestreo aleatorio estratificado por centro y proporcional al número de docentes de la Universidad de Coruña, con una muestra de 621 docentes, que permite estimar la prevalencia de factores de riesgo psicosocial con una precisión del 3.1% y una confianza del 95%, en el profesorado de la Universidad de Coruña (universo 1614) se evaluó mediante el ISTAS21, siguiendo las cinco dimensiones, 1) exigencias psicológicas, 2) trabajo activo y posibilidades de desarrollo, 3) apoyo social y calidad de liderazgo, 4) compensación en el trabajo y 5) doble presencia, los resultados demostraron que el 82,6% de los docentes se situaban en niveles favorables de la dimensión psicosocial trabajo activo y posibilidad de desarrollo. En relación a exigencias psicológicas el 75,3% se hallaban en los niveles más desfavorables, el 63% de los docentes se encuentran en niveles desfavorables de la dimensión comprensión del trabajo, el 51,7% en niveles desfavorables de la dimensión doble presencia, el 41,2% en niveles negativos de la dimensión inseguridad en el empleo y el 41,5% en apoyo social y calidad de liderazgo, se constató también diferencias según la categoría docente. Los catedráticos de la universidad muestran altas exigencias psicológicas. Pero son los titulares de universidad los que, además de presentar altas exigencias psicológicas, muestran bajo apoyo social, alta doble presencia y baja estima, mientras que los titulares de escuela universitaria presentan bajo apoyo social y baja estima. En lo que respecta al personal docente contratado, los profesores colaboradores presentan altas exigencias psicológicas y alta doble presencia, mientras que los ayudantes acusan bajo apoyo social y alta inseguridad (García, Iglesia, Saleta y Romay 2016).

Rosero-Álvarez (Rosero- Alvarez 2008, 2012, Mainland, 2010) en Colombia refieren que, en una población estadística de 319 docentes internos con contrato a término indefinido de tiempo completo, de las áreas

de salud, ingeniería, arquitectura y ciencias sociales; con una muestra aleatoria simple que correspondió a 78 docentes internos donde se investigó a partir de siete dimensiones que agrupan un conjunto de categorías, 1. Gestión organizacional). 2. Características de la organización del trabajo. 3. Características del grupo social de trabajo. 4. Interfase persona-tarea. 6. Condiciones del medio ambiente de trabajo: 7. Jornada laboral. Se demostró que el 53% de la población considera que no se atienden de manera oportuna los incidentes en su lugar de trabajo, en este caso el riesgo es alto. El 84% de los docentes no participa de los programas de bienestar para la prevención del riesgo, lo cual comprueba un alto riesgo para esta categoría. En la dimensión estrategia de manejo del cambio, el 55% de los docentes afirma recibir la instrucción adecuada sobre las nuevas tecnologías y métodos de trabajo y las adapta, se observa que el 64% de los docentes no ha evidenciado cambios significativos en su trabajo, lo cual puede relacionarse con la necesidad de instrucción de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo.

En relación a organización del trabajo, el 82% de los docentes encuestados consideran que el tiempo del que disponen es insuficiente para la realización de sus tareas, lo que implica un alto nivel de riesgo en esta categoría. en la dimensión persona-tarea-reconocimiento, el 62% afirma que no hay reconocimiento de los esfuerzos con la compensación lo cual representa un riesgo alto, en condiciones de medio ambiente, los docentes consideran no contar con un espacio físico adecuado para la realización de sus tareas. Para el 74% de los docentes, el ruido, la iluminación y la ventilación del lugar de trabajo son condiciones que no le permiten realizar de manera efectiva las funciones, en cuanto a las jornadas laborales, el 94% de los docentes no utiliza el programa de pausas activas en la jornada laboral cotidiana.

En un estudio observacional descriptivo con una muestra conformada por 31 profesores de enfermería geriátrica universitaria de diversas zonas de España, profesorado de la universidad de Barcelona, Huelva, León, Murcia, Madrid, Castellón, Málaga, Valencia, Jaén, Navarra, Asturias, Logroño, de las Islas y Vitoria, se evaluaron los siguientes factores de riesgo, 1) exigencias psicosociales, 2) control, 3) relaciones sociales en la empresa y

previsibilidad, 3) liderazgo, 4) compensación 5) doble presencia, 6) exigencias psicosociales del trabajo.

En Argentina, se realizó la encuesta Istas21 a 175 docentes de las universidades, los resultados de esta investigación revelaron que los participantes se hallan expuestos a niveles elevados de Doble Presencia e insuficiente estima. En sintonía con el enfoque adoptado por García et ál. (2016), este estudio también facilitó la identificación de los grupos de docentes más vulnerables (aquellos que reportaron una exposición significativamente mayor a las distintas categorías de riesgos psicosociales) a través de un análisis de la influencia *ceteris paribus* de un conjunto de variables demográficas (género, edad y nivel educativo) y laborales (antigüedad, jerarquía del cargo y dedicación horaria) sobre la percepción de exposición de los participantes a los distintos factores de riesgo.

La prevalencia de Doble Presencia resultó ser mayor en las mujeres que en los hombres, significando esto último que las primeras parecieran experimentar mayores dificultades para balancear las exigencias de la vida académica y las provenientes del ámbito familiar o doméstico (García et ál., 2016; Unda et ál., 2016; Bobbitt-Zeher, 2011; Rojas y Rodríguez, 2011; Shockley y Allen, 2007).

La edad incide de manera significativa sobre la percepción de exposición a Exigencias Psicológicas. De manera similar a lo reportado por García et ál. (2016), de este estudio surgió que el grupo más vulnerable pareciera estar compuesto por aquellos docentes menores de 40 años. (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

La jerarquía del cargo ocupado incide de manera significativa sobre la percepción de Control sobre el Trabajo y de Inseguridad sobre el Futuro, habiéndose identificado que el riesgo pareciera ser mayor en Auxiliares que en Profesores alta proporción de contratos de tiempo parcial que suelen caracterizar a las universidades públicas argentinas (alrededor del 75% del total de dedicaciones; ver García de Fanelli y Moguillansky, 2014) tiende a traducirse en una mayoría de docentes que no ejercen la profesión académica como actividad laboral principal.

Marco legal: necesario debate

En nuestro país, esta problemática carece del marco legal regulatorio dado que se mantiene una visión tradicional sobre la salud laboral, ligada al cuerpo y a lo físico, y no contemplan los riesgos psicosociales tal como lo hace la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Comunidad Europea o algunos países de Latinoamérica, como Chile, Colombia, Venezuela.

Por ello resulta necesario e imprescindible, hacer aportes para propiciar el debate sobre la necesidad de su regulación, que forma parte del anhelo proclamado en nuestra Constitución Nacional, plasmado en el Preámbulo, cuando nuestros constituyentes se pronunciaron a favor de promover el bienestar general.

Uno de las principales obligaciones del empleador hacia el trabajador, lo configura el deber de seguridad, que se lo puede definir en los siguientes términos:” El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la 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, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos. Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca” (Artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Ahora bien, la pregunta obligada es: ¿Cómo debe proteger el empleador la integridad psicofísica de los trabajadores?

La respuesta, se puede encontrar en esta nueva categoría de riesgos o factores psicosociales, entendidos como: “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 se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador” (Martin M. L., Góngora Yerro J.J., 2002: 5). La denominación de estos riesgos como psicosociales se debe a que el primer impacto es sobre la mente y las emociones de los trabajadores provocando enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo, desgaste o incluso accidentes laborales¹.

Pese a que existen numerosos y reconocidos expertos, que han abordado con profundidad su estudio, como se expuso supra, aún no tienen reconocimiento en nuestro derecho positivo, que sólo considera “riesgos en el trabajo a todo aquello objetivo y medible, poniendo la mirada en el proceso productivo en el aquí y ahora. Los accidentes y enfermedades profesionales son valorados como hechos imprevisibles, producto de las características propias de los puestos de trabajo y de la tecnología. De allí que los riesgos propios del proceso del trabajo, se circunscribían a los tradicionalmente llamados “higiene y seguridad².”

Este punto de vista, que considera al trabajador como uno de los factores dentro de la empresa: el “factor humano” impide la posibilidad de entender la complejidad que supone la producción de un accidente y las variables que intervinieron y la importancia de la subjetividad del trabajador.

Zelaschi, afirma en este orden de ideas, que: “Bajo este enfoque de la seguridad e higiene en el trabajo, la salud es considerada sólo en su dimensión física y en términos de “ausencia o presencia de enfermedad”. De esta forma,

¹ Tesis doctoral- Mg. ZELASCHI M. Constanza- “Inestabilidad laboral, riesgos psicosociales y padecimientos en el trabajo. Caso de los trabajadores operarios metalúrgicos de Villa Constitución” Capítulo 3.

² Tesis doctoral- Mg. ZELASCHI M. Constanza- “Inestabilidad laboral, riesgos psicosociales y padecimientos en el trabajo. Caso de los trabajadores operarios metalúrgicos de Villa Constitución” Capítulo 3.

el deterioro en la salud es “reconocido” sólo si afecta alguna faz física del trabajador la cual deberá ser reparada por medio de una retribución dineraria.³”

En otro orden de ideas, tal como lo sostiene la Dra. Antacli, Graciela, también resulta ineludible instalar la cultura de la prevención, en el plano internacional, la OIT propone implantar y fortalecer continuamente una cultura de la prevención en materia de Salud y Seguridad a través de los Convenios: N° 155 (1981), su Protocolo del año 2002 y el N° 187 (2006), instrumentos que establecen los pilares de la prevención. Estos convenios fueron ratificados por Argentina a través de las leyes N° 26693 y N° 26694 respectivamente del 27/7/11 y con vigencia a partir del 2015 y ello es significativo para poder deducir las normativas y acciones de nuestro país en el marco de la “Cultura preventiva.”

El Convenio N° 155, detalla los principios básicos y la metodología que se requiere para lograr mejoras en la gestión de la SST. El Protocolo de 2002, complementa y refuerza el requisito de recabar información pertinente a fin de evaluar los progresos realizados. El Convenio N° 187 refuerza el requisito de promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, especifica la naturaleza cíclica de proceso político nacional y la manera en que esas políticas, a través de programas nacionales, contribuyen a establecer y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Por otra parte, se debe tener en cuenta la Recomendación N° 164, que con el Convenio N° 155 destaca la importancia de la participación tripartita en la implementación de medidas de seguridad.

³ Tesis doctoral- Mg. ZELASCHI M. Constanza- “Inestabilidad laboral, riesgos psicosociales y padecimientos en el trabajo. Caso de los trabajadores operarios metalúrgicos de Villa Constitución” Capítulo 3.

Conclusiones

Se sabe que, el contenido y la organización de los procesos de trabajo crean fuertes condicionamientos, según sus configuraciones, para los trabajadores, quienes al dar un sentido a su vida laboral pueden en el mejor de los casos considerarla una actividad creativa, generadora de valor, un medio para su desarrollo personal, una manera de servir a la sociedad y de construir su identidad profesional, cumpliendo en tal caso la caracterización de trabajo del artículo 4º de la Ley de Contrato de Trabajo: “ El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí⁴” o todo lo contrario.

Sin embargo, las condiciones en las que actualmente se presenta el mundo laboral ha incrementado las cargas mentales de los y las trabajadoras amenazando su bienestar físico, psíquico como material, provocando problemáticas en la salud que impactan tanto en la vida de las personas como en sus comunidades.

No obstante, ello en nuestro país la mayoría de los padecimientos ligados a los riesgos psicosociales del trabajo quedan confinados al plano subjetivo e individual del trabajador sin que la organización laboral deba realizar alguna acción relativa a reparar o proteger al trabajador de estos riesgos.

Ello, impone nuestro mayor esfuerzo por encontrar el marco regulatorio propicio que contemple los riesgos psicosociales.

⁴ Ley de Contrato de Trabajo.

Bibliografía:

1. Proyecto de Investigación: “Factores de riesgos psicosociales. Como transformar la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy, en un entorno saludable” Código DI-012, Período: 2019/2021.
2. Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración* (Universidad del Valle), 28(48), 117-132.
3. Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 379-391.
4. Fredman, N. & Doughney, J. (2012). Academic dissatisfaction, managerial change and neo-liberalism. *Higher Education*, 64(1), 41-58.
5. García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives*, 22, 1-18.
6. García, M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
7. Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: A literature review. *Quality & Quantity*, 47(4), 2025-2047.
8. Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
9. Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P. et ál. (2017). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59(3), 1-24.
10. Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores.
11. Neffa, Julio, Gatti, Claudia, Cesana Bernasconi, Mónica, Báez, Lilia y Naggi, Silvia. POSIBLES FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES VINCULADOS A LOS PROFESIONALES DE LA INGENIERÍA MECÁNICA.

IV Congreso Argentino de Ingeniería Mecánica. CAIM, Resistencia, 2014.
Dirección estable: <https://www.academica.org/claudia.gatti/5>

12. Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

13. Rojas, M. & Rodríguez, J. (2011). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería Geriátrica de universidades españolas, *Gerokomos*, 22(2), 62-71.

14. Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva.

15. En C. Vázquez y G. Hervás (eds.), *Psicología positiva aplicada* (pp. 403-427). Madrid.

16. Desclée de Brouwer. Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74.

17. Blanch, J.M. (2009). El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

18. Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., & Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12 (21), 142-157.

19. Flores, M. de A., Alderete, M.G., Preciado, M de L., Pando, M., & León, S.G. (2012). Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. *Revista de educación y desarrollo*, 20, 45-52.

20. Mejía, A. L., Garrido, J., & Peralta, M.C. (2008). El Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial: efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales en distintas regiones de Colombia. Memorias del I Seminario Nacional de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo. Perspectivas y desafíos disciplinares y profesionales. Realizado en la Universidad del Valle (octubre 2009)

Recuperado

de:

http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/informe_capitalismo.pdf.

Ministerio de la Protección Social Colombiano (2008). Resolución 2646 de julio de 2008, Recuperado de:http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.pdf

21. Osorio Escobar, M.P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosocial: qué son y cómo se evalúan. Revista CES Salud Pública, 2 (1), 74-79.

22. Organización Panamericana de la Salud- Organización Mundial de la Salud: (2018) la carga de los trastornos mentales en la región de las Américas 2018.

23. Organización Panamericana de la Salud: (2017). Salud Mental en el trabajo: OMS, Mental health policies and programmes in the workplace: http://www.who.int/mental_health/policy/services/essentialpackage1v13/en/ . OMS, mhGAP Guía de Intervención Versión 2.0: http://www.who.int/mental_health/mhgap/mhGAP_intervention_guide_02/en/ OMS, Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

24. OMS, Depresión y otros trastornos mentales comunes: [http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/OMS, Problem management plus \(PM+\):](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/OMS,Problem%20management%20plus%20(PM%2B):) <http://apps.who.int/iris/handle/10665/206417>.

25. Constitución de la Nación Argentina.

26. Ley de Contrato de Trabajo.

27. Zelaschi M. C. (2010) “Revisión de enfoques sobre salud y trabajo” Cap. 3 en Inestabilidad laboral, riesgos.doc <https://filadd.com/doc/tp-11-zelaschi-m-c-2010-revision-de-enfoques-sobre>

28. Dra. Antacli, Graciela C., Ponencia Congreso ARTRA, Bariloche 2018: “APROXIMACIONES A LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN. UN CONCEPTO EN DESARROLLO.”

27. Encíclicas Papales: “ Rerum Novarum”, “ Laborem Exercens” y “ Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia: <http://www.vatican.va>