

*Universidad de Buenos Aires*

Facultad de Ciencias Sociales

*Carrera de Relaciones del Trabajo*

***Profesorado en Enseñanza Media y Superior en Relaciones del Trabajo***

**Año 2014 Primer y Segundo Cuatrimestre**

**Cátedra** Didáctica Especial y Residencia Pedagógica en Relaciones del Trabajo

**Profesora titular**: Dra Viviana Vega

**Proyecto Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

Proyecto de Investigación de la Universidad Nacional de la Plata

Universidad Nacional del Noroeste

CEIL PIETTE CONICET

**Director Dr. Julio Neffa**

**Introducción**

El presente proyecto intenta coordinar e integrar acciones enmarcadas en la tarea de extensión que realiza la Cátedra desde el pasado año 2011 con la posibilidad de generar un espacio para la tarea de investigación a efectos de que los estudiantes-docentes del Profesorado en Relaciones del Trabajo y de los otros profesorados de la Facultad de Ciencias Sociales puedan cumplimentar el requisito de la carga horaria en  *horas de investigación.*

**1. Marco conceptual de referencia**

Este proyecto busca actualizar el enfoque de CYMAT dentro de la literatura nacional, profundizando el estudio del impacto de los riesgos psicosociales sobre la carga global del trabajo, aportando asimismo, un modelo que permita su entendimiento y adecuado tratamiento en las políticas públicas orientadas a la prevención y resguardo de la salud en el trabajo.

El estudio será principalmente de tipo cualitativo y se complementará con la realización de una encuesta cuyos resultados sirvan de base para una futura encuesta sobre el tema a nivel provincial o regional.

Se sistematizarán los principales enfoques teóricos acerca de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Se buscará conocer la percepción de diversos agentes acerca de las causas de dichos riesgos, sus consecuencias sobre la vida y la salud síquica y mental de los trabajadores y los mecanismos de defensa y de adaptación a los riesgos puestos en práctica.

Los riesgos psicosociales del trabajo pueden definirse como "*los riesgos para la salud física, síquica, mental y social que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento síquico y mental*" (Gollac, 2011).

El concepto de riesgo es polisémico: puede referirse a los factores de riesgo por una parte y por otra a los daños que estos provocan sobre la salud que pueden ser físicos, psíquicos (afectivos y relacionales) y mentales (cognitivos), pero si bien ambas acepciones están fuertemente ligadas, se debe tener cuidado para no confundirlos.

Actualmente, existen muchas iniciativas en los países europeos para medir estadísticamente su importancia e identificar las categorías socio profesionales más vulnerables. Pero se es consciente que por la naturaleza del problema a estudiar, y su dimensión subjetiva, se debe actuar con prudencia y no limitarse solo a estudios cuantitativos.

Un objetivo de esta investigación es hacer un aporte para identificar y profundizar el contenido de los siguientes factores de riesgo:

I.- **La intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo**. La intensidad es una consecuencia del proceso de trabajo y de la organización del mismo, que se han incrementado en todos los países como resultado de los cambios introducidos en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo a medida que se implanta el nuevo paradigma productivo que se basa en la competitividad y la competencia entre las unidades productivas en un contexto de mundialización. El tiempo de trabajo, puede analizarse ya sea por su duración como por su configuración: trabajo nocturno, trabajo por turnos y horarios atípicos que afectan a un número creciente de trabajadores, debido a que las empresas recurren a ello para acelerar la amortización de sus bienes de capital y equipos.

**II.- Exigencias emocionales**. Estas se generan en las relaciones con el público (clientes y usuarios) que es cada vez más exigente. Se manifiestan en las profesiones y oficios que por su propia naturaleza implican un contacto con el sufrimiento y también cuando en los lugares de trabajo no se crean las condiciones para que los trabajadores puedan manifestar sus emociones, que deben esconderse. Tienen un fuerte impacto emocional el miedo a los accidentes de trabajo, a las enfermedades profesionales y a la violencia externa y el miedo al fracaso debido a que no se pudo hacer bien el trabajo y se es objeto de reprimendas, castigos o se cae en el ridículo frente a los demás.

**III.- La autonomía en el trabajo**. La misma se evalúa en función de varias preguntas: ¿cuál es el grado de libertad para la ejecución de las tareas?, ¿cuál es la previsibilidad del trabajo a realizar?, ¿qué posibilidades existen de participar en cuanto a la concepción y la evaluación del mismo? Es importante conocer si se crean las condiciones para el desarrollo cultural y la utilización de los conocimientos y de las competencias de los trabajadores, la monotonía debido a las tareas repetitivas y el aburrimiento generado por los trabajos que no

presentan mayor interés, pero también el placer que los trabajadores pueden encontrar dando un sentido al trabajo al realizar en buenas condiciones su actividad.

**IV. Las relaciones sociales en el trabajo**. Estas crean las condiciones para que los trabajadores se integren a un colectivo, sean tratados de manera justa y exista un reconocimiento por su tarea, dejándoles un margen de autonomía en función de sus competencias. Provocan sufrimiento el recibir instrucciones contradictorias, no poder disponer de los medios de trabajo o de la información suficiente, recibir consignas de objetivos irrealistas de producción, trabajar en condiciones precarias o recibir una baja remuneración.

Dentro de este factor de riesgo se pueden distinguir:

1.- Las relaciones con los colegas que pueden dar lugar a conflictos, pero también a la cooperación, la participación, la integración en el colectivo de trabajo y también a la construcción de una "ideología defensiva del oficio" para negar los riesgos de las CyMAT.

2.- Las relaciones con la jerarquía, que están configuradas según los estilos de la dirección, los modelos de liderazgo, el apoyo técnico que los superiores proporcionan a los subalternos, y la valoración que hacen del trabajo del personal.

3.- Las relaciones con la empresa u organización para la cual trabajan: el nivel y el sistema de remuneración, las posibilidades de hacer carrera, la utilización de la ergonomía para adaptar la tarea a las personas, los sistemas de evaluación del trabajo con justicia en cuanto a los procedimientos para llevarla a cabo, y la atención que presta la empresa al bienestar de sus trabajadores.

4.- Las relaciones con el exterior de la empresa, que implica el reconocimiento hacia los trabajadores, por parte de los clientes, los usuarios y por el público en general, así como la valoración que la sociedad hace respecto del oficio o de la profesión (el prestigio social).

5.- La violencia que se vive dentro de la empresa u organización: que se expresa en agresiones verbales y físicas, la discriminación, y las diversas formas de acoso (moral o sexual).

**V.- Los conflictos de valores provocados por problemas éticos** (un trabajador que se ve obligado a adoptar actitudes o comportamientos contrarios a sus propias convicciones concepciones), porque muchas personas que representan a una institución son interpelados por los subordinados, los clientes, los funcionarios, y por otra parte los impedimentos generados por la organización para que se haga un trabajo de calidad y la percepción de que se está haciendo un trabajo inútil que es visto así por parte del resto de la sociedad. A veces

los trabajadores deben mentir a los clientes respecto de la calidad de los productos o de la posibilidad de resolver los problemas planteados, quienes experimentan un malestar que se pone de manifiesto cuando se produce una toma de conciencia o cuando se cambia de trabajo.

**VI.- La inseguridad en la situación laboral**, cuando se trabaja en condiciones de precariedad porque no se tiene la estabilidad ni la seguridad en el empleo y el trabajo no está registrado ante los organismos de seguridad social, no está claro cuál es el monto del salario a cobrar, el sistema de cálculo o las posibilidades de tener un ascenso en su carrera profesional. A esto se agregan los problemas generados por los cambios en las empresas

(cierres, fusiones, concentraciones), la reestructuración de los procesos de trabajo sin que pueda conocer de manera fehaciente si su puesto se va a conservar, se transformará o será eliminado.

**VII.- La inexistencia dentro de la empresa u organización de dispositivos para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo**, como por ejemplo el funcionamiento de un Comité de Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo que se ocupe del tema, la falta de información dada por parte de la empresa a los trabajadores sobre la existencia de esos riesgos, y la posibilidad de que ellos reciban una asistencia, de manera confidencial, cuando sufren perturbaciones psiquiátricas debido al alcoholismo, el consumo frecuente de psicotrópicos o la drogadicción.

**VIII.- El no tener en cuenta las características individuales de los trabajadores**, para evitar generalizaciones abusivas, porque la capacidad de resistencia y de adaptación de cada uno de ellos es diferente. Considerarlas implicará conocer cuál es su trayectoria en términos de riesgos psicosociales, cuáles son sus recursos para resistir y adaptarse y cuáles son sus restricciones extra-profesionales, su trayectoria social y sus rasgos de personalidad.

**IX.- Las actitudes y comportamientos de los trabajadores individualmente y de sus organizaciones** para adaptarse y resistir a dichos riesgos, en detrimento de su salud, y sus reivindicaciones para atacar las causas vinculadas centralmente con la modalidad de proceso de trabajo, la organización de las empresas, de la producción y de las relaciones de trabajo.

**2. Propósitos**

* Generar conocimientos sobre los riesgos psicosociales del trabajo como una dimensión de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), sus consecuencias económicas, sociales y sobre la salud de los trabajadores asalariados.
* Construir un modelo explicativo acerca del impacto de los procesos y la organización del trabajo sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, la identificación de dichos riesgos en Argentina y las respuestas de los trabajadores, que sirva para fines educativos y para la formulación de políticas de prevención.

**3. Objetivos**

-Capacitarse en la administración una encuesta a nivel de la población/universo de los CENS con orientación en Relaciones del Trabajo (CENS N° 17; 47;92;48)

-Administrar la encuesta en la población de los CENS

-Ingresar codificadamente los datos obtenidos

-Analizar la información relevada

-Elaborar un informe grupal de la información obtenida

**4. Unidad de localización del Proyecto**

CENS 15

CENS 47

´ CENS 48

CENS 92

Cabe destacar que en estas instituciones realizan sus prácticas y residencia pedagógicas muchos de los estudiantes que cursan Didáctica Especial y Residencia Pedagógica en Relaciones del Trabajo.

Las instituciones fueron incluidas en el Proyecto de Extensión “ Relaciones del Trabajo y formación de ciudadanía 2° parte, año 2014” . Dentro de este proyecto está contemplada la posibilidad de una actualización y revitalización curricular, tarea que la administración de esta encuesta como asi también su preparación posibilitará.

**5. Desarrollo**

Se trabajará de manera grupal.

La tarea tendrá lugar en los siguientes momentos:

1. Capacitación para la administración de la encuesta
2. Capacitación sobre el Marco teórico
3. Administración de la encuesta
4. Carga de los datos en el software indicado
5. Elaboración de un informe cualitativo con la información relevada

**6. Referencia bibliográfica**

Baudelet C. y Gollak M. (comp) (2011)  *Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia* CEIL PIETTE