

Informe
Octubre 2022

Una cultura laboral saludable. Condiciones y medioambiente de trabajo

Índice

3

Introducción

3

Seguridad e higiene. La gestión de riesgos en el trabajo

4

La salud no es solo una cuestión física: trabajo, riesgos psicosociales y comunicación

4

Riesgos psicosociales y comunicación en el lugar de trabajo

6

Condiciones de trabajo adecuadas

9

Conclusiones

Una cultura laboral saludable. Condiciones y medioambiente de trabajo

Introducción

La salud de los trabajadores es una cuestión fundamental para la SRT. Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud.

Ocuparse de la salud en ámbitos de trabajo supone generar protocolos y medidas para controlar los accidentes y las enfermedades mediante la eliminación o la reducción de las condiciones de riesgo dentro del centro de trabajo. Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo –incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial– provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud.

Ahora bien, el impacto de las condiciones laborales en la vida social de las personas exige desplazarse de un paradigma restringido de “accidentes y enfermedades laborales” a un

enfoque integral sobre la salud, que considere cuestiones individuales y colectivas, físicas y psicosociales. Por esa razón, la salud de los trabajadores debe ser abordada simultáneamente a partir de dos grandes enfoques: el de la seguridad y la higiene, y el de la psicología aplicada. Si el primero apuesta a evitar los accidentes de trabajo y la afección o enfermedad por agentes y sustancias peligrosas, el segundo prioriza los temas psicosociales que pueden afectar al trabajador. La SRT apuesta, en esta dirección, a fortalecer una cultura de la prevención que redunde en beneficio de los trabajadores.

En este sentido, desarrollar una cultura de la prevención en el trabajo implica fomentar una *cultura laboral* que se preocupe y ocupe por generar ambientes seguros y saludables, y que promueva el desarrollo de una mirada consciente para actuar frente al peligro posible. El conocimiento de los riesgos a los que los trabajadores pueden estar expuestos dentro de los ámbitos de trabajo es una herramienta imprescindible para poder llevar a cabo medidas efectivas de cuidado y protección.

Seguridad e higiene. La gestión de riesgos en el trabajo

Un espacio laboral sano y seguro es aquel donde se eliminaron los riesgos o se tomaron todas las medidas prácticas para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional.

La seguridad en el espacio laboral es el resultado de un trabajo colectivo. Empleadores y trabajadores deben colaborar en esta tarea, cumpliendo con las instrucciones relativas a la seguridad y la salud, utilizando correctamente los equipos de protección, informando sobre cualquier situación o evento peligroso y participando de las actividades de capacitación a las cuales sean convocados. Para crear un entorno laboral seguro y saludable, es esencial identificar los peligros y evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo.

La *prevención de riesgos* –también llamada *gestión de riesgos*– es el conjunto de medidas que se toman para eliminar o reducir las probabilidades de que una fuente de peligro afecte a los trabajadores y de ese modo contribuir a la seguridad del entorno laboral. Ahora bien, para que una persona advierta un riesgo y tome una medida preventiva es necesario que lo conozca. Nadie puede cuidarse de algo que no conoce. Conocer los riesgos, la consecuencia de exponerse a ellos y las medidas para prevenirlos es fundamental.

¿Cuál es la manera de lograr ambientes de trabajo seguros y saludables? No hay una única fórmula y ninguna fórmula ofrece garantías definitivas; sin embargo, es posible afirmar que la mejor manera de fomentar un trabajo seguro y saludable es mediante la implementación de medidas planificadas, la organización de tareas y la coordinación entre personas, de modo tal de evitar la exposición a peligros que podrían provocar lesiones o enfermedades profesionales. La improvisación, la necesidad de hacer una tarea de un modo rápido y la utilización de herramientas o elementos no adecuados son los grandes enemigos a la hora de trabajar en prevención.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son las dos contingencias o eventos que pueden ocurrir durante una jornada laboral o durante el traslado desde la casa al trabajo y desde el trabajo a la casa. Se considera "accidente de trabajo" a un hecho repentino, generalmente violento, que genera una lesión corporal en una persona, en ocasión o por consecuencia del trabajo. Este evento manifiesta síntomas de manera inmediata. La "enfermedad profesional", en cambio, es aquella contraída a consecuencia del trabajo. Las enfermedades son producto de una exposición prolongada a valores altos de un agente de riesgo y manifiestan síntomas después de un tiempo llamado "periodo de latencia". En síntesis, un accidente de trabajo o una enfermedad profesional es una señal de algo que no está funcionando bien.

La salud no es solo una cuestión física: trabajo, riesgos psicosociales y comunicación

El contenido y la organización del trabajo no solo impactan sobre el cuerpo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), sino también sobre las dimensiones psíquicas, mentales e interaccionales de los trabajadores. Esta cuestión ha sido con frecuencia subestimada y, sin embargo, es una dimensión fundamental a la hora de pensar la salud en el ámbito laboral. Los trabajos actuales sobre riesgos psicosociales se proponen describir, comprender e incrementar el bienestar físico, social y mental de los trabajadores.

Nuestro país fue pionero en este cambio de paradigma gracias a la introducción, en la década de 1980, del concepto de "Con-

diciones y Medio Ambiente de Trabajo" (CyMAT), que ofrece una articulación explicativa entre el *medioambiente de trabajo* (y sus componentes físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, ergonómicos, de higiene y seguridad) y las *condiciones de trabajo* (producto de los factores socio-técnicos y organizacionales que dan forma al proceso laboral) (Neffa 1989).

Desde esta perspectiva, el cambio constante en el proceso de trabajo, que deriva de la innovación técnica y productiva, y el carácter colectivo del sujeto que trabaja –quien construye su identidad como docente, bancario o metalúrgico, entre otros– requieren de una mirada interdisciplinaria que detecte y elimine los riesgos en su fuente, ya sea el medioambiente o el proceso de trabajo, y no que simplemente mitigue sus efectos con elementos de protección o estrategias individuales frente a los mismos. Por otra parte, la participación de los actores afectados por estas CyMAT resulta fundamental para la detección y el diseño de estrategias de prevención, puesto que son quienes mejor conocen el proceso y a menudo diseñan formas de enfrentar estas condiciones que pueden ponerse en valor como innovaciones surgidas en el lugar de trabajo.

La intensificación del proceso de trabajo, las nuevas formas de gestión, las innovaciones tecnológicas y organizacionales provocadas por las exigencias de un mercado –transnacionalizado y financiarizado– orientada a reducir costos y alcanzar una mayor competitividad, se traducen en el nivel de los trabajadores en crecientes riesgos psicosociales, situaciones de violencia y mayor fatiga, independientemente de los accidentes y enfermedades profesionales.

Riesgos psicosociales y comunicación en el lugar de trabajo

El acto de trabajar involucra la totalidad existencial del ser humano (Neffa 1989); de allí la necesidad de estudiar las dimensiones físicas (fatiga, accidentes y enfermedades profesionales), psíquicas y mentales (los riesgos psicosociales) e interaccionales y comunicativas (violencia verbal, sexismo en el lenguaje, lenguaje discriminatorio, etc.).

Según sean la organización y el contenido del trabajo, las relaciones de empleo, el contexto socioeconómico, las condiciones y el medio ambiente de trabajo, se pueden generar problemas como el estrés, acoso moral, acoso sexual, violencia verbal y física, burnout, adicción al trabajo, o adicciones al alcohol o drogas. Esto genera problemas interpersonales, horizontales y verticales, que influyen negativamente sobre la salud de los trabajadores, el ausentismo, la productividad y la calidad, genera conflictos laborales, incrementando los costos del sistema de salud y de seguridad social, etc.

Estas dimensiones están interrelacionadas, y hemos descubierto con estudios epidemiológicos que los RPST se somatizan, de inmediato o con el correr del tiempo, y están en el origen de afecciones médicas orgánicas como infartos, ACVs y úlceras, pero también de padecimientos como la depresión, las perturbaciones del humor y del sueño, etc. (Neffa, 2015; Bonnin 2014). Si bien la legislación actual toma en cuenta los efectos de la carga física –es decir, sobre el cuerpo– que pueden dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no hay una sola enfermedad de origen psíquico y mental reconocida y que dé lugar a una reparación o indemnización. Los eventuales

costos quedan en manos de las obras sociales sindicales y, en última instancia, de las familias. Por esa razón, la problemática incluye aspectos legales y jurídicos, tanto desde el punto de vista descriptivo como desde la formulación de recomendaciones y proyectos legislativos concretos.

Estos 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 psíquico 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). Si bien ambas acepciones están fuertemente ligadas, se debe tener cuidado para no confundirlas.

Es un objeto de investigación complejo que va despertando cada vez más atención por parte de los trabajadores, los empresarios y los funcionarios públicos de los Ministerios de Trabajo, de Seguridad Social y de Salud por diversas razones: desde el incremento de costos para el sistema de seguridad social y de salud, hasta los costos sociales, humanos y económicos que acarrearán para los trabajadores y las mismas organizaciones.

El campo de los estudios de las Condiciones de Comunicación en el Lugar de Trabajo CCLT, por su parte, ha tenido un gran desarrollo en el ámbito anglosajón, aunque muy poco en América Latina. Se trata de una aproximación detallada a las interacciones entre todos los actores involucrados en el proceso de trabajo en la que se presta especial detalle al material

verbal y no verbal de la comunicación en la definición de roles, tareas y procesos. El punto de vista generalmente adoptado al respecto es el del *management*. Una crítica que puede realizarse a este tipo de investigaciones es que, aun al adoptar la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras (Tannen 2007), suele hacérselo en términos individuales. De allí que no exista, en la actualidad, un programa de investigación sobre CCLT que atienda a los procesos de organización de los trabajadores y que aborde, en consecuencia, el problema de la comunicación en el marco de las CyMAT desde la perspectiva de un sujeto colectivo. En consecuencia, las estrategias de intervención comunicativa son propuestas como recomendaciones para que el individuo mejore sus relaciones interpersonales y no como parte de una política de CyMAT. De este modo, las detalladas descripciones disponibles acerca de los mecanismos de violencia verbal, resolución de conflictos, argumentación y negociación de roles no han sido todavía puestas en relación con las condiciones de trabajo que las producen y a las que reproducen. Las iniciativas y procesos interpersonales son conceptualizados en el marco de relaciones interindividuales y no como relaciones sociales sistemáticas y configuradoras de los procesos de trabajo.

Condiciones de trabajo adecuadas

La salud de los trabajadores involucra pensar un fenómeno en el que convergen cuestiones físicas, psíquicas, mentales e interaccionales. La falta de consideración de alguna de ellas repercute negativamente en el ámbito laboral y puede tener consecuencias desfavorables tanto a escala individual como colectiva.

El principal obstáculo para generar espacios laborales *saludables* es la falta de condiciones

de trabajo adecuadas. Como problema, esta se declina en diferentes indicadores: en primer lugar, la falta de inversión para comprar equipos, máquinas y herramientas adecuados, así para mantenerlos de forma óptima, de modo tal que disminuyan los riesgos; en segundo lugar, el fomento de una **gestión individual del riesgo**, en tanto que las acciones y estrategias que se llevan adelante para prevenir accidentes recaen en las consideraciones particulares de cada trabajador y no en una política integral a nivel institucional; en tercer lugar, la cantidad de responsabilidades que tiene cada trabajador y la falta de tiempo repercuten en el nivel de atención necesario para evitar posibles riesgos.

El conocimiento de las normativas constituye un aspecto central en lo que hace a la gestión de los riesgos en el trabajo. Cada actor del ámbito laboral reconoce la importancia y la necesidad de estar al tanto de los protocolos y de los procedimientos. Pero la valoración de la seguridad no implica que efectivamente la normativa se conozca y mucho menos que se aplique. A menudo, la gestión del riesgo funciona como una disposición, un interés y una preocupación que alienta la toma de decisiones en busca de mejorar la seguridad. Pero preocuparse no siempre es ocuparse. En este escenario, se hace evidente la tensión que existe entre las demandas normativas –que los actores reconocen legítimas y de cumplimiento necesario– y lo que efectivamente las empresas logran implementar.

Los espacios de trabajo –y la cultura laboral e institucional que los envuelve– cumplen un rol fundamental en la integración de los sujetos –especialmente de los más jóvenes– en la dinámica social y comunitaria de la población. La razón principal es la inserción dentro de una

cultura colectiva. La expresión clave aquí es **sentido de pertenencia**, porque “la pertenencia” otorga identidad a los espacios de trabajo. ¿De qué manera? A través de cuatro mecanismos fundamentales, que no son los únicos, pero son los más fácilmente identificables: (i) la *antigüedad* de los trabajadores; (ii) la *cantidad de horas* que los trabajadores pasan diariamente en el trabajo; (iii) su *participación* a la hora de diseñar estrategias activas para resolver problemas o deficiencias institucionales, y (iv) la *inscripción territorial* de la empresa o institución dentro del entramado social de la ciudad, el pueblo o el barrio.

Las condiciones de trabajo es un factor fundamental de la ecuación denominada “cultura laboral”, aunque a menudo se ponga el peso en la formación, capacitación y creatividad de los individuos. Estas pueden llegar a ser incluso más importantes que el salario en la elección del lugar de trabajo. Así lo demuestra una investigación realizada en Estados Unidos sobre docentes de escuela primaria y secundaria (Johnson, Berg y Donaldson 2005; Berry 2007) a la hora de explicar la rotación docente, el abandono de la carrera y su impacto en la enseñanza (Darling Hammond 2003, Hanushek et al. 2004; Hughes 2012). Hanushek y Rivkin (2007) demuestran que condiciones laborales como la calidad de la infraestructura, la seguridad dentro de la escuela y en sus alrededores y la carga de trabajo explican la alta rotación docente en mayor medida que el salario (Hanushek y Rivkin 2007).

Los aspectos psicosociales y los medioambientales son decisivos para entender el trabajo. Se ha indicado que la construcción de un sentido de comunidad a través del compromiso y la solidaridad entre colegas, además de un liderazgo positivo, impactan positivamente

te en la efectividad del trabajo. A la inversa, aspectos psicosociales como los cambios organizacionales bruscos, las malas relaciones con colegas o directivos y la falta de control sobre su trabajo tienen un rol destacado en la movilidad laboral.

Hay consenso en que a mayor satisfacción laboral, mayores logros; sin embargo, el grado de satisfacción se encuentra ante todo marcado por las condiciones psicosociales y comunicativas y no por el salario o la comodidad. El caso del ausentismo como síntoma de malestar laboral es útil para graficar estos argumentos. Uno de los resultados más importantes, comunes a investigaciones en el ámbito docente, es que la variable individual no sirve para explicar el ausentismo. Así, por ejemplo, Bradley et al. (2007) muestran que existe un efecto social multiplicador en las escuelas de Australia según el cual la ausencia de los docentes depende de la ausencia de sus compañeros.

Ronning (2012), por su parte, ofrece un modelo multidimensional de las condiciones de trabajo docente en su relación con el ausentismo y observa que el impacto de las condiciones de trabajo sobre la satisfacción se traduce en menor (o mayor) bienestar general. Así, por ejemplo, trabajadores con una alta tasa de alumno por docente tienen una mayor cantidad de trabajo fuera del aula y una mayor intensidad de trabajo dentro de ella. De manera semejante, los docentes que trabajan en zonas desfavorables, o con poblaciones estudiantiles con problemas sociales, cognitivos, etc. tienen mayores niveles de stress. En términos generales, las condiciones de trabajo son predictores del ausentismo docente (Hemningway e tal., 1997; Brown et al., 1999; Ose, 2004) y, a la inversa, la inversión de recursos materiales y humanos en su mejora ayudan a disminuir el fenómeno.

La dimensión salarial y material del trabajo es fundamental; no hay dudas. Pero los estudios sobre condiciones de trabajo señalan parejamente la importancia de atender los factores psicosociales y comunicacionales. Conclusiones semejantes son alcanzadas por Señorino y Cordero (2005) en la Argentina a través del estudio de trayectorias laborales en triangulación con datos cuantitativos estructurales. Si bien en sus estudios Ricci (2006, 2007, y 2009) no profundiza sobre los factores causales del padecimiento docente, señala que "el sufrimiento psicosocial del docente no es simplemente una cuestión económica (...) sino que obedece a cuestiones más estructurales por tanto requiere medidas más abarcativas e interdisciplinarias de diversos sectores" (2006: 130).

A partir de un estudio de caso sobre ausentismo en una escuela pública de gestión estatal en la provincia de Buenos Aires, Cabrera (2009) logra identificar una serie de variables que intervendrían en el ausentismo: percepción de oportunidades para la realización de aportes valiosos (ya sea a los estudiantes y/o a la institución), devolución sobre el desempeño de sus tareas (*feedback* de desempeño/evaluación), las enfermedades y emergencias médicas, el control sobre la propia actividad y el reconocimiento por logros.

Collado et al. (2016) realizan una importante contribución al campo con el análisis de los resultados de un censo sobre condiciones de trabajo y salud laboral realizado en la Universidad Nacional de Cuyo (Argentina) en 2013. Este trabajo destaca el altísimo desgaste físico y emocional de los trabajadores y trabajadoras universitarias docentes como consecuencia de una alta carga laboral, un bajo estatus y condiciones materiales y medioambientales deficientes.

Finalmente, vale la pena destacar el trabajo realizado por el Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP) en su Primera Encuesta Nacional sobre CyMAT de maestros y profesores. Aunque no ha habido una difusión sistemática en medios académicos de sus resultados, el estudio analiza niveles de stress en la población docente, duración de la jornada laboral real (más allá de las horas frente al curso) y, especialmente, datos sobre salud física y mental de los trabajadores de la educación. Aunque no tenemos acceso a las características técnicas de este trabajo, y sus resultados no se han publicado de manera consistente, se trata de un aporte indudable a tener en cuenta para cualquier estudio en la materia.

Conclusiones

La salud de los trabajadores –su bienestar laboral– está sujeta a factores de diversa índole, que incluyen desde la seguridad y la higiene hasta los aspectos psicosociales y comunicacionales. Más allá de la enorme diversidad de modelos teóricos, los estudios sobre condiciones de trabajo y RPST muestra que las condiciones de trabajo impactan en la calidad laboral. Al desplazarnos de un paradigma restringido de “accidentes y enfermedades laborales” a una preocupación más amplia por la salud de los trabajadores, entendemos que el desgaste personal e institucional afecta a los trabajadores y repercute sobre su salud y sobre su ambiente de trabajo.

La pregunta por cómo fomentar una cultura laboral saludable demanda respuestas que excedan la seguridad, la higiene y la gestión del riesgo y que se abran a problemáticas psicológicas, psicosociales y comunicacionales. Como conclusión, dos cuestiones resul-

tan fundamentales para alentar un trabajo integralmente saludable en el ámbito psicosocial. En primer lugar, **favorecer la comunicación entre las partes y la circulación de información**. Que todos sientan la confianza suficiente para preguntar, para formular dudas o para plantear objeciones o sugerencias ante posibles trabajos o actividades; que todos socialicen la información, que se genere una dinámica positiva entre colegas y un buen trato laboral. En segundo lugar, **fomentar la construcción colectiva de estrategias de trabajo saludable**, tanto desde el punto de vista de la seguridad, la higiene y la ergonomía como desde el punto de vista de la comunicación organizacional, institucional, entre pares y con los dirigentes.

**Una cultura laboral
saludable. Condiciones
y medioambiente
de trabajo**
