

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

SU VISIBILIZACION

Ing. Jorge Pachao. 2023

Artículo inconcluso

Historial

Podríamos decir que arranca con la Revolución Industrial. Se pasa del trabajo artesanal a la producción en serie con lo cual, los conocimientos requeridos a los trabajadores eran menores, las tareas se vuelven rutinarias y empiezan a ocurrir accidentes en cantidad y magnitud importantes. Es entonces que como consecuencia nace la Seguridad Industrial.

Pero continúan los accidentes y aparecen las enfermedades consecuencia de las condiciones de trabajo y a partir de allí comienza a desarrollarse la Higiene Industrial buscando lograr su control.

Tenemos entonces lo que se dio en llamar la **Higiene y Seguridad Industrial** (denominación que aún se sigue escuchando...).

Pero no todas las actividades son industriales y en todas suceden accidentes y enfermedades como consecuencia de las mismas, por lo que el estudio se amplía a la **Higiene y Seguridad en el Trabajo**, término con el que nace nuestra primera y actual legislación, la Ley Nacional 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo promulgada el 21 de abril de 1972.

Una mirada más amplia surge con la denominación de **CyMAT**, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo que, además de la Higiene y Seguridad abarca a la Medicina del Trabajo, la Ergonomía y los Factores de Riesgos Psicosociales, para llegar al término más amplio que resumimos como **SALUD & SEGURIDAD**. Salud tomada desde la última definición de la OMS que considera a la misma no solo como ausencia de enfermedad sino también de un completo Bienestar Físico, Mental y Social.

La amplitud del término nos permite también llegar a la conclusión de que su tratamiento no es exclusivo a una única disciplina, sino que se requiere de especialistas en Seguridad, en Higiene, Ergónomos, Médicos del Trabajo, Psicólogos, Psicólogos Sociales, Sociólogos....

Actualidad

Hemos visto una serie de emergentes cuyos diferentes aspectos fueron generando las distintas etapas evolutivas hasta llegar a nuestros días, en los cuales nos encontramos con un tema mencionado y a la vez ocultado.

Nuestra ley madre, la 19.587/72, menciona como objetivos de esta, art.4° inciso a.- *“proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores”*, pero hoy, a 51 años de su promulgación, todo lo reglamentado está referido a los aspectos físicos, respecto a los psíquicos no hay nada.

Antecedentes

En 1966, mucho antes de que el estrés laboral y los factores psicosociales se convirtieran en expresiones habituales, se presentó a solicitud del Ministro de Sanidad estadounidense (Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos) un informe especial titulado *“Protecting the Health of Eighty Million Workers — A National Goal for Occupational Health”*.¹

Entre otras muchas observaciones se señalaba en él que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde presentaba *“... nuevas y sutiles amenazas para la salud mental”* y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares. Como factores que contribuían a esa situación se indicaban el cambio tecnológico y las crecientes exigencias psicológicas del trabajo. El informe concluía con una lista de más de 20 *“problemas urgentes”* que precisaban de una atención prioritaria, entre ellos la salud mental en el trabajo y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa situación.

La aparición de estos fenómenos es comprensible si tenemos en cuenta las exigencias del trabajo moderno. En un estudio de 1991 sobre los Estados miembros de la Unión Europea se llegó a la conclusión de que *“la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos”*.

En esta parte, la idea es ofrecer una visión general de lo que hoy sabemos de las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad. Esas condiciones, normalmente denominadas factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado,

¹ Cuya traducción sería: Proteger la salud de ochenta millones de trabajadores: un objetivo nacional para la salud ocupacional

alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo.

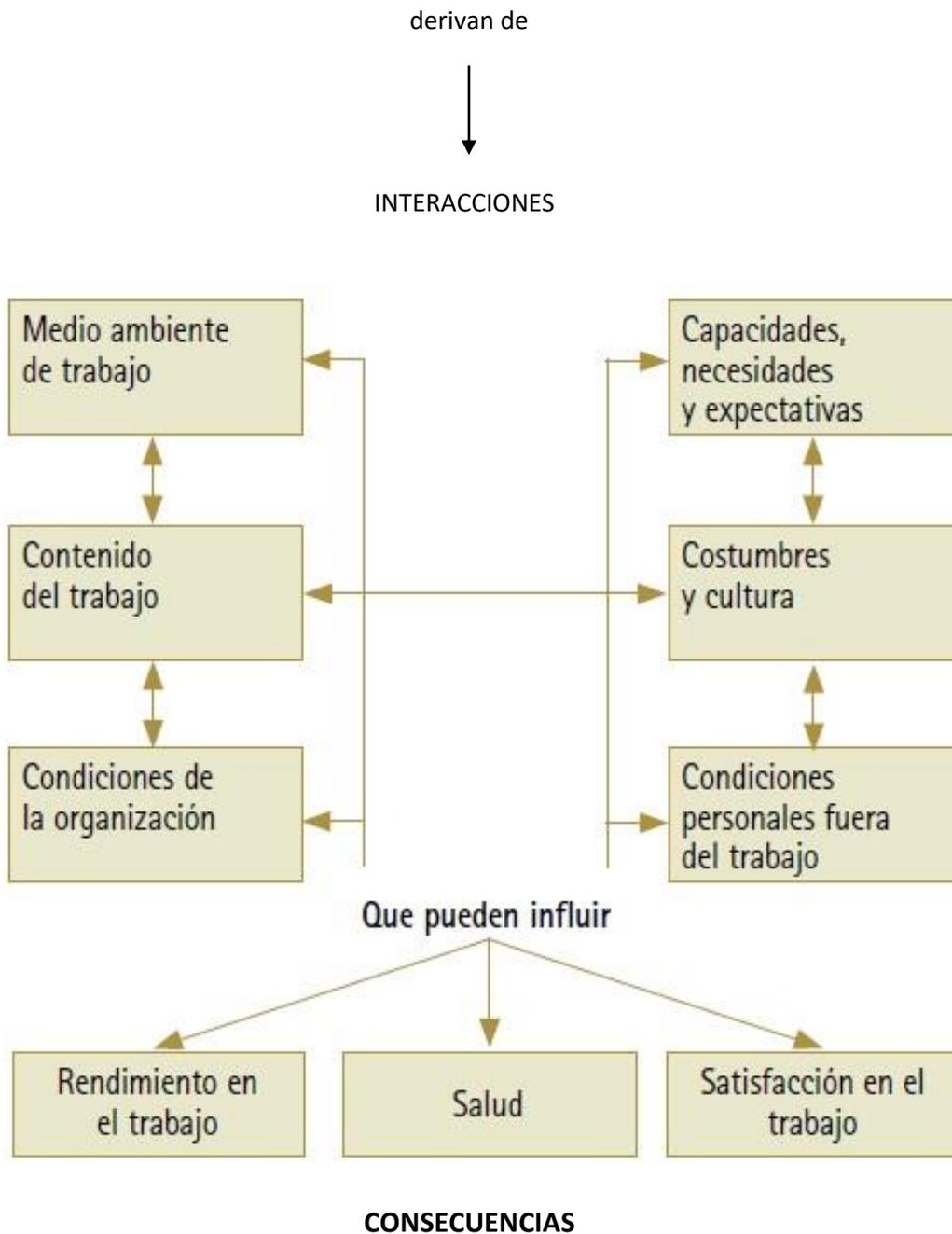
Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo 1992)

Definición

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción por el trabajo (Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

“Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador”.

LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



- ***Estrés laboral***
- ***Violencia Laboral***
- ***Fatiga***
- ***Aumento de la siniestralidad laboral***
- ***Reducción de la productividad***
- ***Ausentismo – Malestar general***

Importante

La AHRA promueve y apoya los trabajos de reconocidos profesionales.

El presente documento no representa necesariamente una posición ni una aprobación parcial o completa de la AHRA sobre lo expuesto por sus autores. Se debe entender como un aporte de esta Institución al debate y discusión de los temas abarcados. La publicación de este material

sigue procedimientos de control interno en cuanto al cumplimiento de ciertas

El autor:

Jorge Pachao



condiciones mínimas que debe tener el material recibido y sobre la idoneidad del autor.

Este artículo fue escrito por el Ing. Jorge Pachao, fallecido antes de que pudiera concluirlo. Se prefirió publicarlo tal como él lo enviara como un homenaje póstumo.

Ing. Mecánico, Especialista en HyST, Ing. Laboral y Lic. en Psicología Social.

Asesor externo en temas de Higiene y Seguridad en proyectos como Potasio Río Colorado, Calcatreu Amplia experiencia docente (Universidad Tecnológica Nacional, Instituto Argentino de Seguridad).

Actuó en Massalin, Minera Aguilar, Berkley ART, Grupo Comercial del Plata y Compañía Argentina de Teléfonos, entre otros.

Miembro de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del COPIME. Matriculado COPIME

Miembro de AHRA.