



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Grupo Temático N°: 10: Salud y trabajo: un abordaje crítico desde el enfoque de Condiciones y Medio ambiente de trabajo, la Psicodinámica, la Salud Ocupacional, la Ergonomía y Riesgos psicosociales del trabajo

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio César Neffa y Lucie Noviale

Análisis de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo desde el aspecto de la autonomía en una clínica privada

Autor/a: Pablo Ezequiel Alustiza

E-mail: ezequiel.alustiza@econo.unlp.edu.ar

Pertenencia institucional: Instituto de Investigaciones Administrativas de la FCE UNLP

RESUMEN

Esta ponencia se enmarca en una investigación cuyo objeto fue explorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de una clínica privada. Los Factores de RPST se abordan en esta investigación desde el enfoque propuesto por el equipo francés presidido por el profesor Michel Gollac y en este documento se desarrolla el eje autonomía y márgenes de maniobra.

La metodología incluyó una encuesta aplicada en el lugar de trabajo para lo que se recurrió a un formulario adaptado a la realidad argentina y de la institución a relevar. Se presentan en este documento observaciones que son relevantes para interpretar el proceso de trabajo en esta institución, los factores de RPST a los que están expuestos los trabajadores y algunas observaciones con vistas a la prevención.

Palabras clave:

Factores de Riesgos Psicosociales del Trabajo – Autonomía – Trabajadores de sanidad

Introducción

Esta investigación está inserta institucionalmente en el Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTS) de CONICET número 422/15 donde el equipo de la Universidad Nacional de La Plata, dirigido por Julio Neffa, articula con la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (A.T.S.A.) filial La Plata que es una



organización de primer grado que agrupa a los trabajadores de instituciones de salud privadas de 48 localidades de la provincia de Buenos Aires.

El objeto de esta investigación fue analizar el proceso de trabajo de la clínica privada para identificar los RPST y los factores que los ocasionan con vistas a su prevención. En la investigación se aplicó una encuesta en el lugar de trabajo mediante un formulario adaptado a la realidad argentina que fue confeccionado por este equipo con la dirección de Julio Neffa, tomando como base el diseñado por el equipo francés presidido por el profesor Michel Gollac.

Marco teórico de la investigación

Lo riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) según Gollac y Bodier (2011) son “los riesgos para la salud mental, física y social, generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relaciones susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental”. Dichos autores, al conjunto de factores de RPST presentes en la literatura lo organizan en 6 ejes:

- 1) La intensidad y tiempo de trabajo, vinculados a la duración de la jornada, horarios, posibilidad de realizar pausas, el ritmo, etc.
- 2) Las exigencias emocionales, las cuales se refieren a la necesidad de controlar impulsos y emociones propias y también de otras personas que intervienen en la tarea: usuarios, pacientes, etc.
- 3) La autonomía y márgenes de maniobra sobre la tarea, la cual será el tema de esta ponencia y se refiere a la posibilidad del trabajador de ejercer control, autoridad e incidir sobre su trabajo.
- 4) Las relaciones sociales en el trabajo tanto con compañeros y supervisores o jefes, en el marco de las cuales tienen lugar la integración, el reconocimiento, la evaluación del trabajo, la percepción de justicia organizacional, el desarrollo de la carrera, etc.
- 5) Los conflictos éticos y de valores, que conllevan sufrimiento ético a los trabajadores que se encuentran obligados a realizar tareas cuyos objetivos o métodos difieren de sus valores profesionales, personales, etc.
- 6) La inseguridad en el trabajo es percibida por los trabajadores en cuanto a la relación contractual, las condiciones de trabajo o cambios inesperados en el



contenido de la tarea.

La autonomía es entendida como “la posibilidad para el trabajador de ser actor en su trabajo, en su participación en la producción de riqueza y en la conducción de su vida profesional” (Gollac y Bodier, 2011:115). Más específicamente, se reconoce autonomía global cuando el trabajador tiene autoridad e incide en el propósito del trabajo, los objetivos organizacionales y la dinámica con que el colectivo de trabajo se integra a la sociedad para generar bienes o servicios. En cambio, se está en presencia, solo, de autonomía procedimental cuando la autoridad e incidencia del trabajador se acota al margen de maniobra para alcanzar los objetivos prescritos por los directivos de la organización dónde trabaja. En el desarrollo de este capítulo se llamará “margen de maniobra” a esta última, para distinguirla claramente de la autonomía global.

Para analizar esta dimensión de los RPST se seguirán los siguientes sub-ejes para acercarse al concepto de autonomía, según la propuesta metodológica de estos autores:

1. **La autonomía de la tarea y del procedimiento:** señala que cuando es mayor la prescripción y menor el margen de maniobra del que se dispone para organizar el trabajo, se incrementan las posibilidades de identificar factores de RPST.
2. **La previsibilidad del trabajo y la posibilidad de anticipar:** la existencia de información adecuada y oportuna respecto a los acontecimientos futuros e importantes en el trabajo reduce la incertidumbre e incrementa las posibilidades de que el trabajador pueda diagramar la forma de afrontar dichos cambios. Por ello, al mismo tiempo que aumenta su margen de maniobra, disminuye la exposición a los factores de RPST.
3. **El desarrollo cultural y la utilización de los conocimientos y competencias:** se analiza la posibilidad de las trabajadoras de poner en práctica saberes propios, adquiridos por la experiencia, oficio o profesión, ya que le permite mantenerse actualizado y competente para insertarse en futuros puestos de trabajo.
4. **La sensación de monotonía y el aburrimiento:** En última instancia, la extrema división técnica y social del trabajo impone al trabajador tareas simples, repetitivas y rutinarias que no suscitan mayor interés y generan aburrimiento (Neffa, 2015). Según Gollac (2011:120) esa monotonía “aumenta el riesgo de trastornos del estado de ánimo y trastornos de ansiedad”. En cambio, el placer en el trabajo es un factor de protección del trabajador frente a factores de RPST.
5. **Participación y representación:** La autonomía tiene una dimensión colectiva y beneficiosa cuando se instauran dispositivos para que los trabajadores participen en la adopción de decisiones, teniendo acceso a la información sobre la marcha de la organización, efectuando o evacuando consultas, haciendo propuestas o interviniendo en la adopción de decisiones (Neffa, 2015: 201). El poder



participar en la toma de decisiones referidas al proceso de trabajo es un indicador de contar con amplio margen de autonomía.

Metodología de la investigación

Esta investigación se enmarca el Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTS) número 422/15 denominado: “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención”, aprobado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Dicho PDTS contó con la dirección de la Dra. Liliana Ferrari y la co-dirección del Dr. Julio C. Neffa.

El estudio de caso que dio lugar a esta ponencia, específicamente, fue llevado adelante por el equipo de la Universidad Nacional de La Plata, dirigido por Julio Neffa. Para ello, se articuló con la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (A.T.S.A.) filial La Plata que es una organización de primer grado que agrupa a los trabajadores de instituciones de salud privadas de 48 localidades de la provincia de Buenos Aires.

En una clínica privada de la ciudad de La Plata se aplicó una encuesta para la que se utilizó un formulario definido para el PDTS 422/15 que es una adecuación del diseñado por el equipo de la UNLP dirigido por Julio Neffa desde 2011, teniendo como base el elaborado por el equipo dirigido por Michel Gollac para Francia.

A fines de 2016 se inició el trabajo de campo, se administró en forma presencial, estuvo a cargo de encuestadores que son miembros estables del equipo, fueron realizadas en los lugares de trabajo e insumieron en promedio 45 minutos cada una.

La muestra se realizó a partir del listado de 389 trabajadores de planta permanente de la clínica privada incluidos en el convenio colectivo de trabajo 122/75. Se definió una muestra de 84 trabajadores/as que buscó representar las distintas categorías profesionales de la clínica y los tres turnos (mañana, tarde, noche) aunque fue no probabilística dado que el tamaño de cada una no lo permitía. Quedó constituida de la siguiente manera:

Categoría / puesto	Cantidad de trabajadores
Enfermeros/as	26
Administrativos/as	19
Mucamas	10
Técnicos/as	7



Camilleros	4
Personal de mantenimiento	6
Personal de cocina	4
Parteras	4
Médicos	4
Total	84

Finalmente, se aplicó la encuesta a 80 trabajadores de la clínica dado que no se logró encuestar a las parteras y los médicos. Con la encuesta se buscó identificar la frecuencia de los factores de riesgos psicosociales presentes en los puestos de trabajo elegidos a partir de la percepción de los trabajadores.

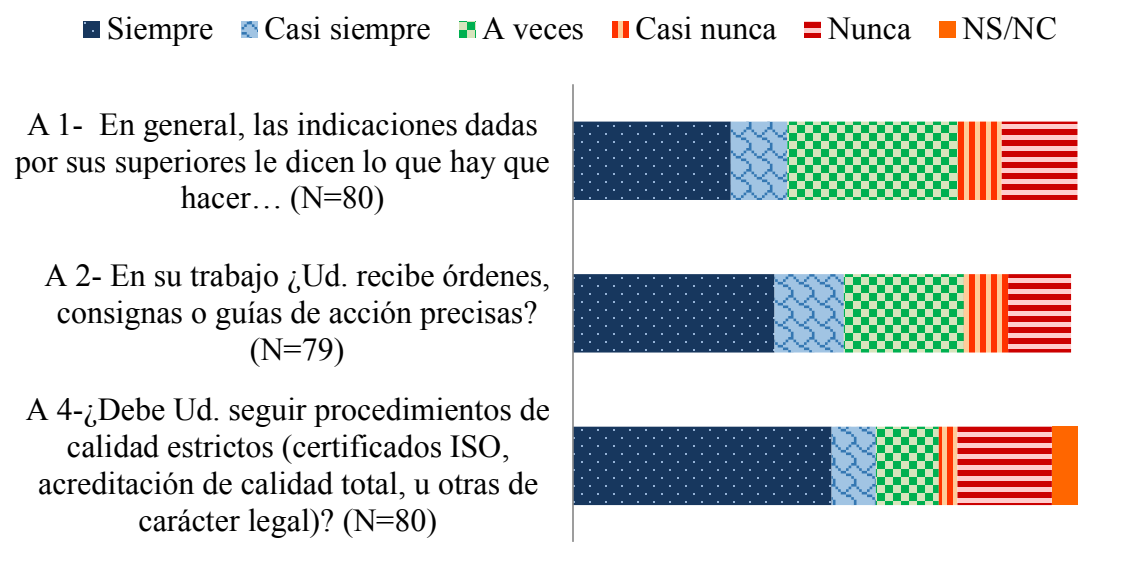
Los resultados de la aplicación de la encuesta en le clínica privada

1. La autonomía de la tarea y del procedimiento

Cuanto mayor es la prescripción del trabajo y menor el margen de maniobra del que se dispone para organizarlo, se incrementan las posibilidades de identificar factores de RPST. En la clínica estudiada, se evaluó consultando a los trabajadores la frecuencia con que “sus superiores le dicen lo que hay que hacer”, reciben “guías de acción precisas”, deben “seguir procedimientos de calidad estrictos”, pueden “organizar su trabajo” y cómo resuelven un suceso laboral “fuera de lo habitual”. A continuación, se presenta gráficos y tablas que ilustran las respuestas.



Márgenes de maniobra sobre la tarea

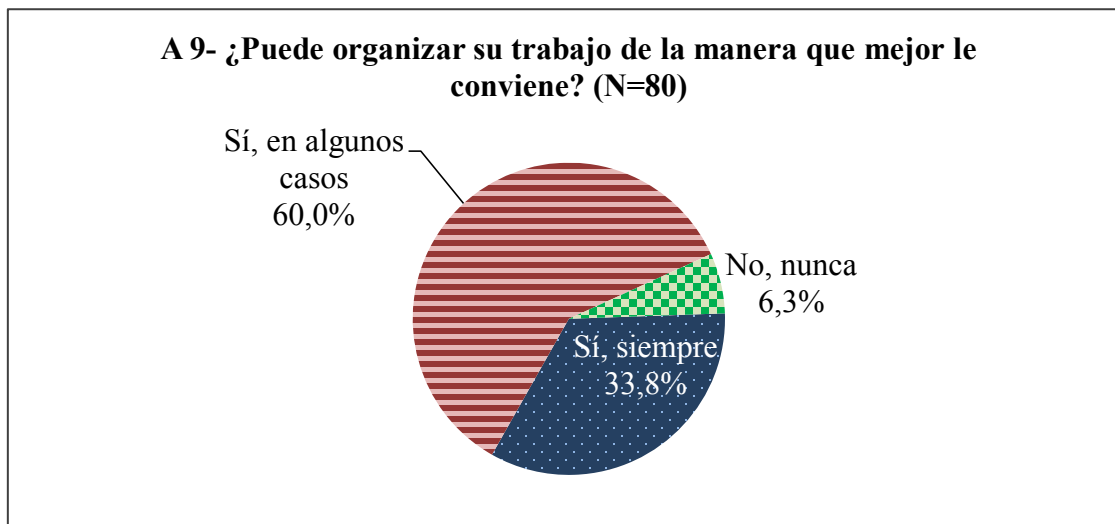


	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No sabe	No contesta	Total
A 1- En general, las indicaciones dadas por sus superiores le dicen lo que hay que hacer... (N=80)	31%	11%	34%	9%	15%	0%	0%	100%
A 2- En su trabajo ¿Ud. recibe órdenes, consignas o guías de acción precisas? (N=79)	41%	14%	24%	9%	13%	0%	0%	100%
A 4- ¿Debe Ud. seguir procedimientos de calidad estrictos (certificados ISO, acreditación de calidad total, u otras de carácter legal)? (N=80)	51%	9%	13%	4%	19%	4%	1%	100%

En la clínica, se observa que los superiores le dicen lo que hay que hacer siempre y casi siempre a más del 40% de los trabajadores, en contraposición solo el 24% respondió que nunca o casi nunca le indican qué hacer. Se distingue que los objetivos del trabajo son predominantemente definidos jerárquicamente en esta clínica.



En relación al margen de maniobra, el 55% indicó que “siempre” o “casi siempre” recibe “guías de acción precisas”, un 24% “a veces” y el 23% “nunca” las recibe. Profundizando sobre el tipo de instrucciones, se reconoce que el 60% “siempre” o “casi siempre” debe seguir procedimientos de calidad estrictos (ISO, calidad total o legal).



A 9- ¿Puede organizar su trabajo de la manera que mejor le conviene? (N=80)		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí, siempre	27	33,8
Sí, en algunos casos	48	60,0
No, nunca	5	6,3
Total	80	100,0

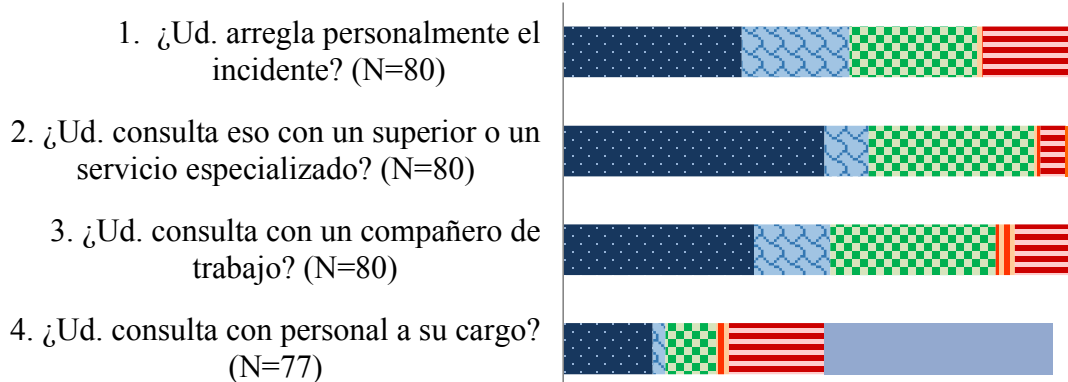
Mediante las preguntas anteriores, se identifica que los trabajadores de la clínica reciben guías de acción precisas pero ello no impediría que en la actividad real la mayoría cuente con márgenes de maniobra para organizar su trabajo de una manera más conveniente dado que respondió el 33,8% que siempre y el 60 % en algunos casos puede hacerlo. Esto es consistente con el trabajo de cuidado, ya que exige adaptarse a las particularidades de cada usuario para ofrecer una atención conveniente para la salud del mismo.

A continuación, se presentan gráficos y tablas que correspondientes a preguntas que indagan cómo se procede frente a imprevistos.



A 3.- Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual ...

■ Siempre ■ Casi siempre ■ A veces ■ Casi nunca
 ■ Nunca ■ NS/NC ■ No corresponde



A 3 - Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual...	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No corresponde	Total
A 3.1- ¿Ud. arregla personalmente el incidente? (N=80)	35%	21%	25%	1%	18%	0%	100%
A 3.2- ¿Ud. consulta eso con un superior o un servicio especializado? (N=80)	51%	9%	33%	1%	5%	1%	100%
A 3.3- ¿Ud. consulta con un compañero de trabajo? (N=80)	38%	15%	33%	4%	11%	0%	100%
A 3.4- ¿Ud. consulta con personal a su cargo? (N=77)	18%	3%	10%	3%	20%	47%	100%

Al consultarle a los trabajadores cómo resuelven situaciones fuera de los procedimientos habituales, indicaron que siempre o casi siempre pueden resolverlas personalmente el 56% y con un compañero de trabajo el 53%. Al mismo tiempo, el 60% respondió que ante una ocurrencia fuera de lo habitual consulta con un superior o



servicio especializado siempre o casi siempre. Se interpreta que la complejidad de las situaciones imprevistas en la clínica amerita la consulta con diferentes miembros del colectivo de trabajo pero en definitiva es el trabajador quien habitualmente lleva adelante las tareas que la situación exige.

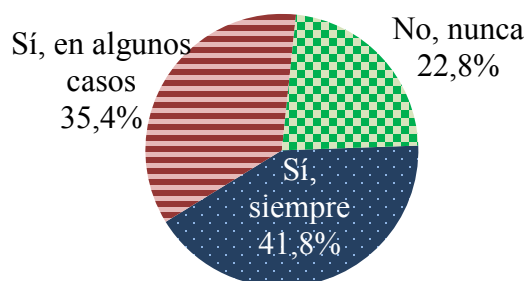
2. El desarrollo cultural y la utilización de los conocimientos y competencias

Este sub-eje analiza la percepción sobre la posibilidad de las personas de poner en práctica los saberes de la experiencia, oficio o profesión en la tarea que realizan porque le permite conservar o ampliar sus posibilidades de insertarse productivamente. Esa amplitud da lugar a movilizarse con autonomía para diagramar el trayecto profesional y su carencia expondría a los trabajadores a un factor de RPST. A continuación, se exponen tablas y gráficos que presentan lo vinculado a este ítem.

A.10- ¿En su trabajo, usted tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos? (N=80)		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí, siempre	33	41,3
Sí, en algunos casos	28	35,0
No, nunca	18	22,5
No corresponde	1	1,3
Total	80	100,0



**A.10- ¿En su trabajo, usted tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos?
(N=79, se excluye del gráfico la respuesta "no corresponde")**

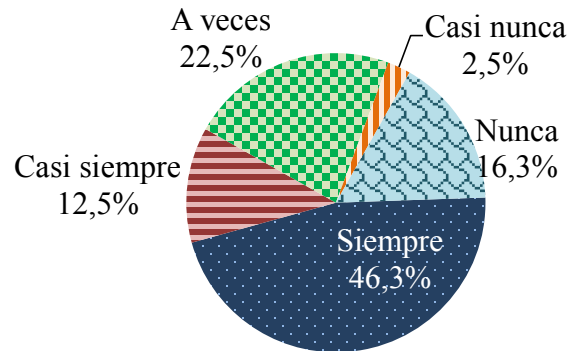


En la clínica investigada, se observa que el 22,8 % de los trabajadores indicó que “nunca” tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o *conocimientos específicos en su trabajo*, lo que la organización necesitaría atender para identificar las causales. Esta imposibilidad podría dar lugar a que estos trabajadores vean coartada su proyección profesional y ello se puede volver un factor de RPST.

A.8-¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	46,3
Casi siempre	10	12,5
A veces	18	22,5
Casi nunca	2	2,5
Nunca	13	16,3
Total	80	100,0



A.8-¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas? (N=80)



Notoriamente cerca del 60% (47 respuestas) de los entrevistados reconocen que “siempre” o “casi siempre” su trabajo le permite aprender cosas nuevas, mientras 15 expresan lo contrario (“nunca” y “casi nunca”).

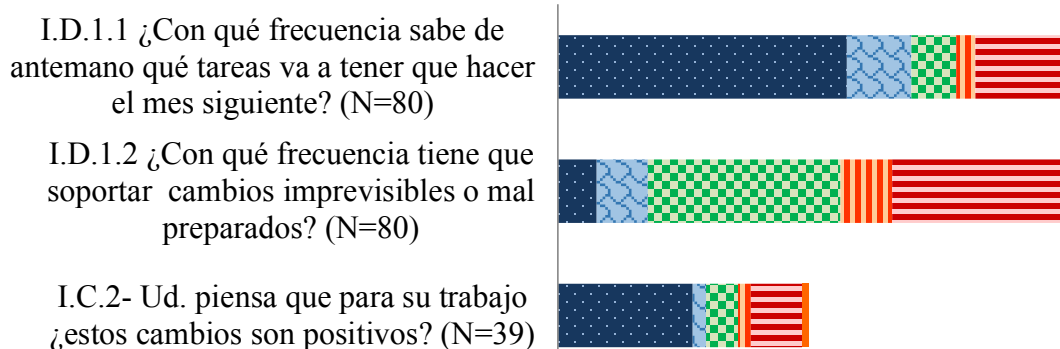
3. La previsibilidad del trabajo y la posibilidad de anticipar

La existencia de información adecuada y oportuna respecto a los acontecimientos futuros en el trabajo disminuye la exposición a los RPST, ya que reduce la incertidumbre e incrementa las posibilidades de que el trabajador pueda diagramar la forma de afrontar dichos cambios, aumenta su poder de acción. Por ello se incluyen estos aspectos en el análisis de la autonomía y márgenes de maniobra. A continuación, se presentan gráficos y tablas que muestran las respuestas dadas por los trabajadores.



La previsibilidad del trabajo y la posibilidad de anticipar

■ Siempre ■ Casi siempre ■ A veces ■ Casi nunca ■ Nunca ■ No sabe



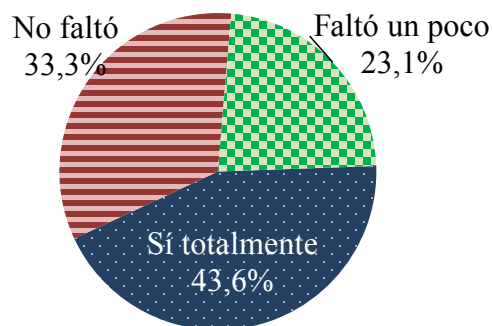
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No sabe	Total
I.D.1.1 Con qué frecuencia dentro de su trabajo ¿Sabe de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente? (N=80)	56%	13%	9%	4%	19%	0%	100%
I.D.1.2 Con qué frecuencia dentro de su trabajo ¿Tiene que soportar cambios imprevisibles o mal preparados?	8%	10%	38%	10%	35%	0%	100%
I.C.2- Ud. piensa que, para su trabajo ¿estos cambios son positivos? (N=39)	54%	5%	13%	5%	21%	3%	100%

A continuación, se presentan las respuestas dadas por quienes manifestaron que vivieron cambios laborales importantes en los últimos 12 meses.

I.C.3- ¿Recibió por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí totalmente	17	43,6
Faltó un poco	9	23,1
No, faltó	13	33,3
Total	39	100,0



I.C.3- ¿Recibió por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios? (N=39)



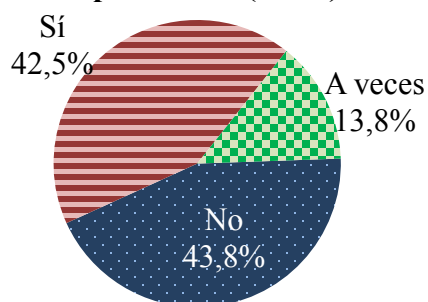
Como síntesis del aspecto previsibilidad del trabajo y posibilidad de anticipar, se identifica que el 55% de los trabajadores de la clínica privada respondió que soporta eventualmente cambios imprevisibles o mal preparados. Luego, analizando a los trabajadores que sí vivieron modificaciones en sus entornos de trabajo durante los últimos 12 meses, más del 50% manifestó que faltó información previa sobre las modificaciones y un 26% de los trabajadores respondió que esos cambios “nunca” o “casi nunca” fueron positivos para su trabajo. A su vez, un 32% de los trabajadores contestó que no siempre (9 “a veces”, 4 “casi nunca” y 19 “nunca”) sabe de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente. Es importante que se tengan en cuenta estos indicios ya que una mejor información, a pesar de no reducir el desafío del cambio organizacional, como ya se dijo, reduce la incertidumbre e incrementa las posibilidades de que el trabajador pueda prever la forma de afrontar dichos cambios.

4. La monotonía y aburrimiento

La percepción de la autonomía por los trabajadores es afectada, entre otras cuestiones, por la extrema división técnica y social del trabajo que impone al trabajador tareas simples, repetitivas y rutinarias que no presentan mayor interés y generan aburrimiento (Neffa, 2015). Esa monotonía en el trabajo, nos dice Gollac (2011:120) que “aumenta el riesgo de trastornos del estado de ánimo y trastornos de ansiedad”. Por otro lado, el placer en el trabajo es un factor de protección del trabajador y su ausencia es un indicador de que pueden estar expuestos a RPST. A continuación, se presentan las respuestas y gráficos vinculados.



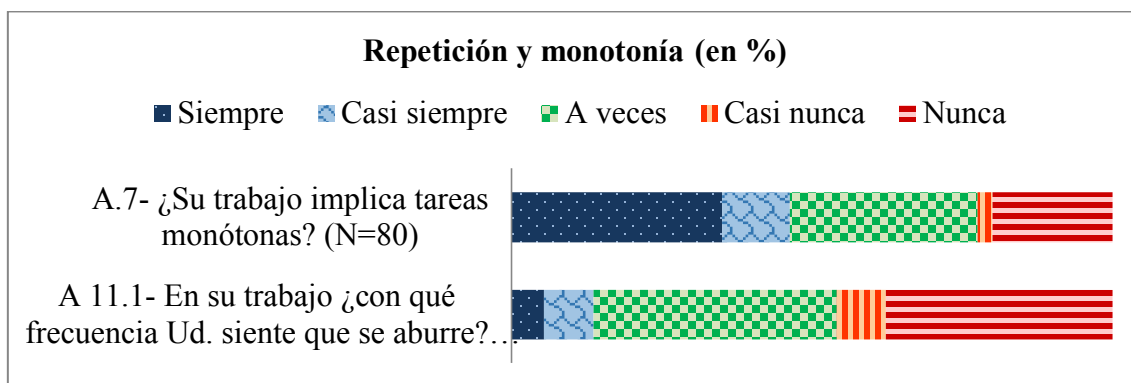
A 5- ¿Su trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes? (N=80)



A 5- ¿Su trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes? (N=80)

	Frecuencia	Porcentaje
No	35	43,8
A veces	11	13,8
Sí	34	42,5
Total	80	100,0

En el lugar de trabajo estudiado, en respuesta a la pregunta "A 5- ¿Su trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes?" el 42,5% de los trabajadores dijo que "Sí" consiste en acciones repetitivas, el 13,8% "A veces" y el 43,8% indicó "No". A continuación se muestran otras preguntas relacionadas.



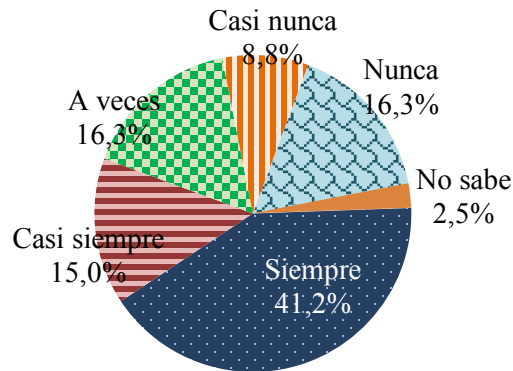
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
A.7- ¿Su trabajo implica tareas monótonas?	35%	11%	31%	3%	20%	100%
A 11.1- En su trabajo ¿con qué frecuencia Ud. siente que se aburre?	3%	4%	19%	18%	58%	100%

Cuando se pregunta si su trabajo implica tareas monótonas el 46 % indicó que siempre o casi siempre, este valor estaría asociado a que el trabajo de cuidado exige un repetición de tareas cíclicas aunque requerirá adaptarlas al usuario (paciente).

En otro sentido, el placer en el trabajo es un elemento de protección del trabajador frente a RPST. Considerando la pregunta A 11.2, se observa que tiene la posibilidad de hacer las cosas que le gustan el 56.3 % siempre o casi siempre, mientras que el 25,1% nunca o casi nunca puede hacer lo que le gusta.



A 11.2- En su trabajo ¿con qué frecuencia Ud. siente que tiene la posibilidad de hacer las cosas que le gustan? (N=80)



A 11.2- En su trabajo ¿con qué frecuencia Ud. siente que tiene la posibilidad de hacer las cosas que le gustan?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	41,3
Casi siempre	12	15,0
A veces	13	16,3
Casi nunca	7	8,8
Nunca	13	16,3
No sabe	2	2,5
Total	80	100,0

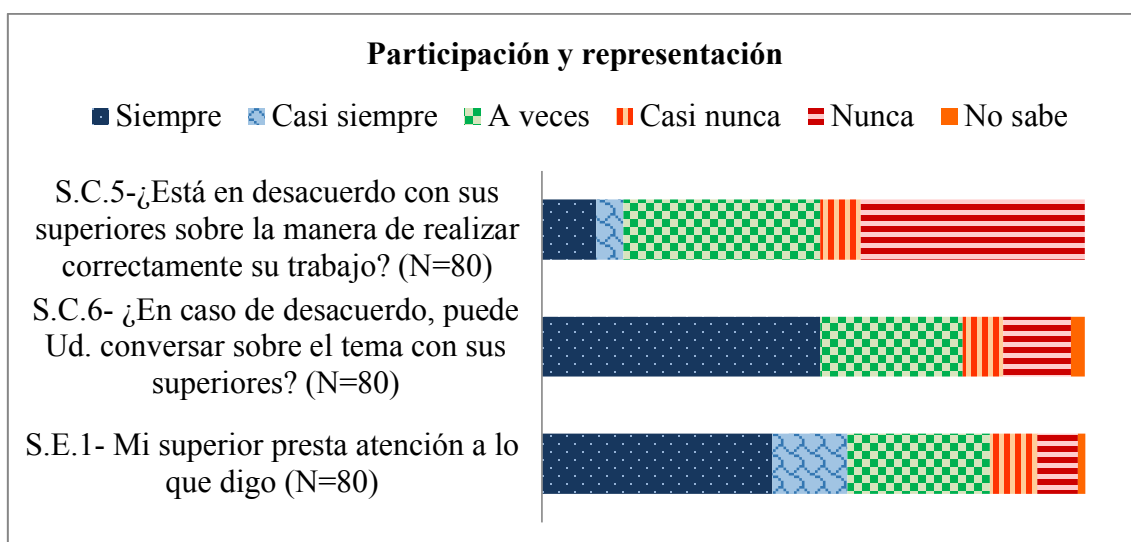
En la clínica, el 42 % de los trabajadores respondió que "su trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas" y el 14% "a veces". Luego, el 46 % indicó "siempre" su trabajo implica tareas monótonas y el 31% "a veces". Sin embargo, el 75% respondió que "nunca" se aburre en su trabajo. Observando otra pregunta, se destaca que el 25% respondió que "nunca" tiene la posibilidad de "hacer las cosas que le gustan" aunque un 56% "siempre" hace lo que le gusta.

Finalmente, remarcamos que más del 55% de los trabajadores reconocen que su trabajo implica tareas monótonas, aunque no aburridas, y que el 25% "nunca" hace lo que le gusta, lo que podría dar lugar a RPST.



5. Participación y representación

La percepción de poder participar en la toma de decisiones que involucran a su trabajo sería un indicador de amplio margen de autonomía. La autonomía tiene una dimensión colectiva y positiva cuando se instauran dispositivos para que los trabajadores por medio de sus representantes participen en la adopción de decisiones, teniendo acceso a la información sobre la marcha de la organización, efectuando o evacuando consultas, haciendo propuestas o interviniendo en la decisión (Neffa, 2015: 201).



	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No sabe	Total
S.C.5-¿Está en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo? (N=80)	10%	5%	36%	8%	41%	0%	100%
S.C.6- ¿En caso de desacuerdo, puede Ud. conversar sobre el tema con sus superiores? (N=80)	51%	0%	26%	8%	13%	3%	100%
S.E.1- Mi superior presta atención a lo que digo (N=80)	43%	14%	26%	9%	8%	1%	100%

Se observa que el 16% de los trabajadores respondió que su superior “nunca” le presta atención a lo que dice, el 26% "a veces" y a su vez, 56% indicó que “siempre” le presta



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

atención. Además, el 15% “siempre” está en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo, el 36% “a veces” y, en cambio, el restante 49% respondió que “nunca” desacuerda. Y entre quienes desacuerdan, el 77% indicó que puede conversar sobre los desacuerdos con sus superiores y el 20% que “nunca” puede.

En síntesis, un 16% considera que los supervisores no le prestan atención, la mitad de respondió que tienen desacuerdos con ellos y el 20% manifestó que no puede hablar esos desacuerdos con dichos superiores, son indicios a observar en la tarea de identificar factores de RPST con vistas a su prevención.

Conclusión

En relación a autonomía de la tarea y del procedimiento más del 75% de los trabajadores indicó que sus superiores les fijan los objetivos, más del 50% recibe guías de acción precisas y ante imprevistos consulta con sus superiores. Se destaca que amplios márgenes de autonomía podrían amortiguar los efectos de la exposición a las altas exigencias que se presentan en el trabajo en esta clínica. En general, las personas con altas exigencias y con mayor autonomía, sienten estímulos y placer en los desafíos que su tarea les reporta. Y particularmente en la labor de los enfermeros podría dar lugar a que desplieguen su modo “personal” y una mayor calidad en la atención (Tapp, Stansfield y Stewart, 2005).

Cabe aclarar que un amplio margen de maniobra se puede volver perjudicial, un factor de RPST, cuando conlleva niveles altos de responsabilidad pero sin apoyo de colegas o superiores y escasos recursos para sortear los obstáculos que la actividad presenta. Por lo tanto, no es conveniente ampliar solamente el margen de maniobra de los trabajadores de la clínica, si no que se requeriría que toda la organización se adapte y lo apoye.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Coolen, F. y Arévalo, I. (2015) *Monografía Condiciones y medioambiente de trabajo en relación a los convenios colectivos en una institución de salud*. IV Concurso Bialelet Massé. La Plata: Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.

Gollac M. y Bodier M. (2011) *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* Paris, Francia: INSEE.

Karasek, R. (1998). El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En *Oficina Internacional del Trabajo (OIT) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Edición en español: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y Organización Internacional del Trabajo, 1998. Edición en línea, Organización Internacional del Trabajo, 2012, pág. 34.6-34.16.

Le Plat, J. y Hoc, J.M. (1998) *Tarea y Actividad en el análisis psicológico de situaciones*. En Castillo, J-J. y Villena J. (editores) *La ergonomía conceptos y métodos*. Cap. 10, pág. 163-176. Madrid: Editorial Complutense.

Mintzberg, H. (1979) *La estructuración de organizaciones: Una síntesis de la investigación*. México: Editorial Prentice Hall.

Coolen, Flavia y Arévalo, Issac (2015). *Monografía Condiciones y medioambiente de trabajo en relación a los convenios colectivos en una institución de salud*. IV CONCURSO BIALET MASSÉ 2014/2015

Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEILCONICET / Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Nordeste / Facultad de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata / Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Moreno / Centro de Innovación para los Trabajadores CITRA CONICET-UMET.

Neffa, J. C., & Henry, M. L. (2018). *¿Quién cuida a los que cuidan? La Plata: Universidad Nacional de La Plata.*

Neffa, J. C., & Henry, M. L. (2018). *Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo en una clínica privada de la ciudad de La Plata. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.*

Suarez Maestre, A. (Coord.), Alessi, D, Guiamet, L., Ruiz, P. y Barrere, S. (2014) *Informe de cierre del trabajo realizado con ATSA filial La Plata. Proyecto de Extensión Universitaria “Hablemos del Trabajo: conocer las condiciones de trabajo para transformarlas”.* La Plata: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.

Tapp D., Stansfield K. y Stewart j. (2005) *La autonomía en la práctica de enfermería.* Revista Aquichan. AÑO 5 - Vol. 5 N° 1 (5) Chía, Colombia.