



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**¿CÓMO SE VINCULA EL TRABAJO Y LA SUBJETIVIDAD EN RELACIÓN A LOS
RPST?**

TRABAJO FINAL DE GRADO
ARTÍCULO CIENTÍFICO DE REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

CATALINA AMARO CARBONE

C.I.: 4.849.686-1

TOTORA: PROFESORA SILVIA FRANCO
REVISOR: PROFESOR FERNANDO TOMASINA

MONTEVIDEO
OCTUBRE 2024

Índice

Carátula	1
Índice	2
Resumen	3
Introducción	4
Definición de Trabajo y Subjetividad	4
Conceptos Relacionados a los Riesgos Psicosociales en el Trabajo	8
Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.....	8
Principales Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	11
Prevención e Impacto de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.....	12
Normativa Vigente en Uruguay.....	17
Metodología	19
Resultados	21
Discusión	27
Referencias Bibliográficas	30

Resumen

El presente trabajo final de grado (en adelante TFG) es una revisión bibliográfica que tiene por objetivo encontrar y registrar los resultados de las publicaciones cuya temática sea referente a los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (en adelante RPST) hechas en Uruguay. Se pretende conocer desde qué perspectiva disciplinar son realizadas así como presentar la normativa vigente que tenemos hasta la actualidad acerca del tema en nuestro país. Se vincula la subjetividad y el trabajo relacionada a la temática de los RPST. En la introducción se realiza un desarrollo del tema haciendo un recorrido por el concepto de trabajo, subjetividad y cómo la subjetividad opera de forma fundamental en el trabajo así el rol del trabajo en la construcción de nuestra subjetividad. Se definen y abordan los RPST, cómo se llega al término así como las causas, prevención, tipos de RPST y los impactos para los involucrados. Se realiza un resumen acerca de la normativa vigente en Uruguay relacionada con los RPST, leyes, decretos y convenios que abordan este tipo de riesgos. Según Neffa (2015), los RPST son riesgos para la salud mental, física y social, éstos repercuten sobre los mecanismos psíquicos y mentales de los trabajadores provocando tensiones o estrés que luego pueden somatizarse.

Como metodología se realiza la revisión bibliográfica, se hace una búsqueda exhaustiva a través de bibliotecas virtuales, como, Colibrí, Bibliotecas UdelaR, EBSCOhost, Google Académico y Redalyc. Se eligen las palabras claves para realizar la búsqueda: "Estrés Laboral" AND Uruguay, "riesgos psicosociales" en el trabajo AND Uruguay, Condiciones de trabajo Uruguay, Estrés Laboral AND Uruguay, Factores de riesgo en el trabajo Uruguay, Mobbing Uruguay, Riesgos Psicosociales AND Uruguay.

Para el registro de los datos encontrados se utiliza una planilla, la cuál contiene diferentes columnas para sistematizar de una forma accesible y ágil la información. Se obtuvieron un total de 170 publicaciones realizadas en Uruguay cuya temática aborda los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. De la totalidad de los archivos, más de la mitad de las publicaciones, específicamente el 53,125 % son de Psicología, continúa en segundo lugar las publicaciones realizadas por Medicina, incluyendo, Facultad de Medicina y Escuela de Enfermería con un 21,875 %, luego continúan las publicaciones de Derecho con un total del 15%, el resto de las publicaciones se encuentran en porcentajes menores y corresponden a Ciencias Sociales 6,25%, Cultura Universitaria 2,5%, Economía 0,625% y Comunicación 0,625%, datos representados en la gráfica Número 1. Se muestran los datos de la cantidad de publicaciones por períodos de años, 1,78% de las publicaciones pertenecen a años anteriores al 2000, 10,71% se publicaron

entre el año 2000 y 2010, 62,50% de las publicaciones entre los años 2011 y 2020 y entre los años 2021 y 2023 se realizaron el 25% de las publicaciones son a partir del 2000 y las temáticas más abordadas en los trabajos, datos representados en la gráfica Número 2. También se exhiben en la Nube de palabras Número 1, las temáticas que se encuentran más repetidas: burnout, mobbing, psicosocial, acoso, estrés, violencia, riesgos, profesional, Psicología, desgaste, Teletrabajo, factor, organización.

Para finalizar el presente trabajo se realiza una discusión, tomando en cuenta los resultados encontrados a través de la revisión y el recorrido de las producciones de los autores y autoras que se fueron leyendo y mencionando a lo largo de la elaboración del TFG. Dentro de las reflexiones finales se presentan las inquietudes generadas como futura psicóloga acerca del rol de la Psicología para generar un papel más protagónico de otras disciplinas en esta temática y abordarla desde una mirada más integral.

Palabras Clave: Riesgos Psicosociales, Trabajo, Subjetividad.

Introducción

El presente artículo de revisión bibliográfica, se realiza como Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Psicología, en la Facultad de Psicología, UdelaR.

En este trabajo se presentan los resultados de la búsqueda y procesamiento de los hallazgos acerca de las publicaciones que tenemos en Uruguay sobre los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (en adelante RPST).

El propósito de esta revisión es conocer qué publicaciones existen hasta la actualidad y desde qué perspectiva disciplinar son realizadas, así como el tipo de trabajos y temas que son más abordados desde los RPST además entender el status actual de la temática en el Uruguay en cuanto a la normativa vigente. Considerando que al hablar de los Riesgos psicosociales en el trabajo, estamos hablando del mundo del trabajo, es necesario y oportuno, presentar algunas definiciones de trabajo en la actualidad de la mano de autores referentes en el campo. Así como también presentar definición de subjetividad y cómo se vincula con el trabajo.

Definición de Trabajo y Subjetividad

Noguera (2002) menciona diferentes ejes para el estudio de la noción de trabajo, uno de estos ejes es el concepto amplio versus el concepto reducido del trabajo, por un lado desde el concepto reducido se considera al trabajo como una acción con una racionalidad instrumental, para la producción de valor de uso, dando por entendido que

no puede dar lugar a la autonomía y autorrealización. Por otro, menciona el concepto amplio, en este se considera que puede obtener recompensas intrínsecas a través de la actividad laboral, este tipo de actividad, parcialmente, puede ser, un propio fin y no solamente un medio, en este concepto se abarcan las tres dimensiones, la primera es instrumental del trabajo, agregando que se trata también de un medio de solidaridad social y de autorrealización personal. En cambio el concepto reducido, comparte solamente la primera dimensión instrumental del trabajo, destinada a la producción de valores de uso, como deber social o disciplina coercitiva, suponiendo que el trabajo no puede generar potencial de autorrealización. De esta forma con el concepto ampliado se incorporan, tres dimensiones: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva.

La dimensión cognitivo-instrumental está enfocada en los resultados, en conformidad a criterios de eficacia y eficiencia, concierne a la producción o creación de valores de uso. La dimensión práctico-moral, refiere al sentido social y moral de toda acción, en conformidad a criterios de corrección o adecuación moral. Pudiendo manifestarse de dos formas, entender el trabajo como deber social, disciplina coercitiva, o entenderlo como medio de solidaridad social y de creación de vínculos sociales. Por último la dimensión estético-expresiva, trata de aspectos de autoexpresión y autorrealización, en conformidad a criterios de autenticidad, siendo el trabajo un medio de autorrealización personal. Noguera, hace una distinción entre la centralidad del trabajo por un lado, como medio material de subsistencia y la centralidad que tiene como medio social y cultural. Menciona que siempre será central, para la subsistencia, por la necesidad material.

Para Neffa (2015), el trabajo es una actividad humana que se lleva a cabo bajo tensión y de manera voluntaria. Esta actividad puede desarrollarse en diversos espacios y está sujeta a ciertas condiciones y medio ambiente del trabajo. De este modo, se incorpora la dimensión subjetiva, otorgando un papel fundamental a la subjetividad en el trabajo. El trabajador moviliza su subjetividad y su saber hacer, lo cual representa una inversión en esta actividad. La realidad puede presentar resistencias que podrían conducir al fracaso, lo que a su vez podría desestabilizar al sujeto.

Teniendo en cuenta, lo anteriormente mencionado, resulta esencial el estudio de la subjetividad, como un tema complejo, como parte del abordaje del ser humano en las dimensiones que nos atraviesan y construyen.

La subjetividad en el pensamiento de Guattari y en el mundo del trabajo se muestra a través de su crítica a las estructuras de poder y control en la sociedad

capitalista. Las máquinas que producen subjetividad presentan diversas variaciones. En los sistemas tradicionales, la subjetividad se genera a través de máquinas más vinculadas a territorios específicos, como puede ser el caso de una etnia, una corporación profesional o una casta. En contraste, en el sistema capitalista, la producción es de carácter industrial y opera a nivel internacional (Guattari,2000).

Guattari (2000), define la subjetividad como un proceso complejo y dinámico que se construye en la interrelación de tres dimensiones: las llama ecosofía ecológica, la ecosofía social y la ecosofía mental. En conjunto, estas tres ecologías interactúan y se entrelazan, sugiriendo que la subjetividad no es un atributo fijo, sino un fenómeno en constante transformación, afectado por factores ambientales, sociales y psicológicos. Se presentan a continuación las tres dimensiones:

Dimensión ecológica, refiere a la relación del ser humano con su entorno natural. La subjetividad está influenciada por el estado del medio ambiente y cómo este afecta nuestras percepciones y experiencias.

Dimensión Social, la subjetividad se forma a través de las interacciones sociales y las estructuras culturales. Guattari argumenta que las relaciones sociales, las prácticas y las instituciones juegan un papel crucial en la configuración de nuestra identidad y nuestras experiencias.

Dimensión mental, aborda la subjetividad desde la perspectiva de la psique y la experiencia individual. Incluye cómo los procesos de pensamiento, las emociones y las percepciones influyen en la construcción de la identidad personal.

Según Guattari (2000), la subjetividad no es algo fijo, sino que se forma en relación con las prácticas y los contextos. El autor critica la forma en que el trabajo se organiza en el capitalismo, donde las subjetividades son moldeadas por el trabajo alienante. Propone una reestructuración que permita a los trabajadores expresarse y participar activamente en la producción, fomentando una subjetividad colectiva. Las subjetividades están en constante cambio. La subjetividad para Guattari se conecta con el mundo del trabajo en la búsqueda de un espacio donde se le pueda dar lugar al deseo, la creatividad y la colaboración, desafiando las estructuras de poder tradicionales. Implica que los trabajadores pueden resistir y desafiar las normativas establecidas, creando nuevas formas de relación y organización.

El ser humano está atravesado por el trabajo, como se mencionó anteriormente según Noguera (2002) tiene un lugar central, en más de un sentido, es que se considera muy relevante entender cómo se vinculan los aspectos psicológicos, sociales y

psíquicos con el trabajo y en qué situación están presentes en la actualidad como parte de un abordaje integral del bienestar de las personas.

Neffa también menciona la centralidad del trabajo, según Dejours (1998, como se cita en Neffa, 2015) dada tal centralidad le atribuye un rol de operador de salud, puede llevar a un equilibrio o restringir el desarrollo personal impactando con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud. Si el trabajador tiene las condiciones para desarrollarse, utilizar su inteligencia y capacidad de innovar, aceptar los desafíos y puede movilizar sus experiencias, genera un sentido de identidad.

A través de un enfoque de sujeción, la empresa, la autogestión o autogobierno, y la asociación del éxito y la autoestima como formas de subjetivación, forma un circuito que sitúa las nuevas maneras de producir subjetividad en la organización del trabajo. Los modos de subjetivación resaltan la relevancia de las habilidades cognitivo-afectivas del empleado durante el proceso laboral. Como resultado, las capacidades del trabajador que facilitan la autogestión en su trabajo adquieren una posición cada vez más privilegiada. En consideración los sistemas de gestión de recursos humanos centrados en las competencias laborales, que enfatizan el desempeño del empleado, reflejan estas transformaciones (Wittke, 2005).

Autores como Boltansky y Chiapello (2002) también mencionan que el trabajo pasa a proporcionar sentido e identidad, esta perspectiva será abordada en los siguientes párrafos.

Boltanski y Chiapello (2002), en su obra *El nuevo espíritu del capitalismo*, sugieren que el capitalismo contemporáneo ha aprendido a apropiarse la subjetividad del trabajador en lugar de alienarla por completo. Ahora, el capitalismo explota aspectos subjetivos como la creatividad, la autonomía, la flexibilidad y la autorrealización, en lugar de imponer una separación entre el trabajador y su labor. El trabajo ya no se percibe únicamente como un medio para obtener ingresos; se ha convertido en una esfera en la que se busca sentido, identidad y expresión personal. Los autores argumentan que el capitalismo contemporáneo ha desarrollado una forma más compleja de explotar la subjetividad. Para ellos, el capitalismo en la actualidad explota la subjetividad al integrar deseos de autonomía y creatividad, lo que complica la posibilidad de resistencia y cambio. Los autores se enfocan en cómo el capitalismo ha desarrollado sus mecanismos para explotar y absorber la subjetividad, lo que hace que la resistencia se vuelva más difusa y la crítica más difícil de articular.

Conceptos Relacionados a los Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

Para introducir el tema de los RPST, es fundamental considerar el concepto de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (en adelante CyMAT). Este concepto abarca de manera integrada los riesgos asociados al entorno laboral y a las condiciones de trabajo. Los riesgos derivados del medio ambiente pueden clasificarse en diferentes categorías: químicos, físicos, tecnológicos, de seguridad y aquellos relacionados con las inclemencias climáticas, como catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Estos riesgos pueden verse exacerbados por las condiciones laborales, afectando factores como el tiempo de exposición, la remuneración, la capacitación en nuevas tecnologías, la disponibilidad de dispositivos de prevención, y el acceso a servicios de salud y bienestar proporcionados por la empresa. Además, es importante considerar la posibilidad de que los trabajadores participen activamente en la identificación, propuesta, ejecución y evaluación de las medidas de prevención de riesgos (Neffa, 2015).

Siguiendo a Neffa (2015), el concepto de CyMAT se centra inicialmente en los impactos físicos en el cuerpo. A medida que se profundiza en este concepto, se añaden otras dimensiones, como la psíquica y la mental, dando lugar al surgimiento del concepto de los riesgos psicosociales en el trabajo. Estas dimensiones han ido apareciendo e integrándose de manera progresiva, en respuesta a los cambios en los procesos laborales.

Se considera pertinente definir algunos términos esenciales que están presentes en la temática central antes de profundizar en los RPST.

Según la Real Academia Española (2023) El término riesgo se define como: la contingencia o proximidad de un daño. La posibilidad de que ocurra un evento adverso, implicando una situación de incertidumbre que puede generar consecuencias negativas.

Para ampliar el concepto de riesgo se toma la definición de Moreno y Baez (2010), quienes proponen, que el riesgo establece la probabilidad de la ocurrencia y de la gravedad de las consecuencias como elementos centrales que se aplican a cualquier tipo de riesgo, incluyendo los psicosociales. En esta definición se incluye la gravedad de las consecuencias, que no estaba contemplado en la definición de la Real Academia Española (2023).

Según la Organización Mundial de la Salud, un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión, Organización Mundial de la Salud (2022).

Se considera pertinente definir también riesgo laboral, entendido como la posibilidad de que un trabajador padezca un daño debido a la exposición a los riesgos a los que se ve expuesto en el trabajo y las consecuencias que puedan afectar a la persona (Neffa, 2015). Los riesgos laborales, incluyen a la parte física, como los establecimientos, objetos, medios de trabajo fuente de energía e insumos. También incluyen la parte de la organización y contenido del trabajo, serían los factores que tienen la capacidad de afectar la salud física o biológica, provocando accidentes o enfermedades profesionales de los trabajadores.

La definición de riesgo psicosocial es fundamental para darle continuidad a los conceptos trabajados, se trata de una condición, de una situación laboral dada por la organización en relación al perfil del cargo y condiciones laborales, funciones, carga laboral, salario, incentivos, normativa interna que influyen en la adaptabilidad del trabajador a la organización y a su cargo. Cuando se mencionan los factores psicosociales se trata de las condiciones que influyen en la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador (Rivera-Porras, 2019).

Carayon, Haims y Yang (2001, como se cita en Moreno y Baez 2010) describen los factores psicosociales como las características del entorno laboral que son percibidas por los trabajadores, los gestores y que poseen una carga emocional. Los autores toman también la definición de Daza y Bilbao, quienes los describen como las condiciones presentes en la situación laboral que están vinculadas a la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas que pueden influir tanto en el bienestar o la salud física, mental o social del trabajador así como en el desarrollo del trabajo según Martín Daza y Pérez Bilbao (1997, como se cita en Moreno y Baez 2010). Cuando los factores psicosociales tienen la probabilidad de afectar de forma negativa el bienestar y la salud de los trabajadores, cuando provocan tensión y estrés laboral, son factores de riesgo, desde esta perspectiva los factores psicosociales de riesgo o estrés se entienden como factores organizacionales que pueden tener repercusiones negativas en la salud. Los factores psicosociales de riesgo deben tener presente su principal relevancia en el ámbito de la salud laboral que se debe a su consideración como tipos de riesgos laborales (Moreno y Baez 2010).

Un riesgo psicosocial laboral se define como un evento, situación o estado derivado de la organización del trabajo que tiene una alta probabilidad de impactar la

salud del trabajador y cuyas repercusiones suelen ser significativas. A diferencia de los factores psicosociales, los riesgos psicosociales no son condiciones organizacionales, sino hechos, situaciones o estados del organismo que pueden perjudicar seriamente la salud de los trabajadores. (Moreno y Baez 2010).

Con la incorporación del concepto de los RPST, se trata de dar una dimensión más social, que contempla la repercusión y medidas sobre quién trabaja y sobre el colectivo de trabajo. Este tipo de riesgos afecta sobre los mecanismos psíquicos y mentales, pudiendo provocar estrés o tensión que posteriormente se pueden somatizar (Neffa, 2015).

Si bien se pretende definir en este apartado los RPST según Neffa (2015) es relevante destacar lo que menciona, ya que en la actualidad no hay un consenso con respecto a la concepción y el tratamiento de los RPST ni sobre las consecuencias, los daños ocasionados. Los riesgos psicosociales en el trabajo se podrían definir, como aquellos riesgos para la salud mental, física y social, repercuten sobre los mecanismos psíquicos y mentales de los trabajadores provocando tensiones o estrés que luego pueden somatizarse. Son generados por los factores organizacionales, condiciones y contenido de trabajo, relaciones sociales. Hay ciertos factores que pueden llegar a variar el grado de impacto que tengan en el trabajador este tipo de riesgos, como ser la estratificación social, formación profesional, género, educación, edad, las características de la personalidad, resistencia y adaptación al estrés o enfermedades preexistentes de los trabajadores. Este avance del término, se da como parte de una visión más profunda y amplia, integrada por psicólogos y sociólogos, médicos ocupacionales, ergónomos y economistas, evolucionando progresivamente, más allá de lo que se venía trabajando que era en las consecuencias, como el acoso moral, la violencia y el estrés.

Considerando las características de la personalidad como factores que regulan el impacto de los RPST y tomando en cuenta la definición de subjetividad de Guattari (2000) como un proceso complejo y dinámico que se construye en la interrelación de las tres ecologías, se puede imaginar un ciclo de retroalimentación. Por un lado el trabajo moldea las subjetividades y por otro lado el autor sugiere que la subjetividad y la construcción de la identidad están influenciadas por el entorno, las relaciones sociales, las prácticas y las instituciones.

Los riesgos psicosociales en el trabajo están directamente relacionados con la organización, el contenido de trabajo y la modalidad de la relación salarial. Algunas de las más relevantes son mencionadas a continuación:

Carga psíquica, mental o física, surge mediante el uso de las nuevas tecnologías y formas de organizar el trabajo, haciéndolo más intenso y exigente.

Nuevas formas de gestión de la fuerza del trabajo, la optimización de los tiempos, la competencia que se promueve entre los empleados y la intensificación del trabajo con el estricto control y evaluación periódicos.

Horarios prolongados, con jornadas que demandan disponibilidad del trabajador según las necesidades de la empresa.

La incertidumbre del empleo, amenazas de desvinculación, temor de despidos, precarización del trabajo como subcontratación, tercerización o exteriorización de la fuerza de trabajo (Neffa, 2015).

Principales Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Según el enfoque de Neffa (2015), Los RPST se pueden dividir en los siguientes ejes:

Demanda psicológica y el esfuerzo requerido, se trata del ritmo, cantidad e intensidad de trabajo. La responsabilidad para realizar un trabajo que implica la utilización de sus recursos, asumiendo riesgos cuando se trata de resolver los problemas no previstos, las interrupciones y evaluar las consignas a veces contradictorias, para realizar la labor esto se debe evaluar, analizar y tomar decisiones.

El estrés, acá concebido como la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y afrontar las amenazas que conlleva el proceso de trabajo. El desequilibrio que se produzca puede causar enfermedades, físicas y mentales.

Exigencias emocionales, cuando se deben esconder o negar las propias emociones debido al trato con público, usuarios, pacientes u otros, se movilizan las emociones y pueden causar daño o colaborar con el control de sí. La inteligencia emocional, cómo se gestionan las emociones propias así como poder reconocer las emociones de las personas del entorno laboral para una buena interacción personal, es muy importante para movilizar los procesos psíquicos y desarrollar respuestas adaptativas socialmente.

La autonomía, consiste en conducir la propia vida profesional, hacer carrera, progresar, tener capacidad de participar en las decisiones y desarrollar así las competencias laborales. En este punto, acerca de esta capacidad es que va a depender que el trabajo sea vivido como algo positivo. Desde la psicología, acá se juega el ideal de autonomía, el grado de adecuación entre las habilidades de la persona y la exigencia del trabajo, así como el estatus de los procesos de control de los que participen.

Relaciones sociales en el trabajo, refiriéndose a todas las personas involucradas desde la organización con el trabajador. Es importante que el clima social sea adecuado, que el trabajador se involucre, insertarse como parte del colectivo, tener un

reconocimiento, no recibir injusticias, cooperar con otros para transmitir conocimientos, continuar aprendiendo, recibir apoyo social y técnico. En este punto desde la psicología se tiene en cuenta al trabajador inserto en una red social de producción, si la relación con los otros se dificulta, puede llegar a ser excluido.

Conflictos éticos y/o valores, cuando no se pueden respetar las reglas de la profesión, porque los medios de trabajo son imperfectos, puede ser debido a falla logística, insumos de mala calidad, debe hacer cosas y se encuentra en desacuerdo, tiene que esconder información, o su trabajo se considera inútil, desprestigiados por la sociedad, acá se hablaría en términos psicológicos con la desalineación de los valores individuales y los de la organización. Pudiendo incluso ser víctimas o testigos de comportamientos violentos y no poder oponerse, vulnerando su autoestima.

Inseguridad en la situación de trabajo, puede tratarse de desempleo, trabajo precario, sin registros legales, o con una continuidad incierta, reducción de salario, imposibilidad de hacer carrera, no se pueden controlar el presente y el futuro, no se puede planificar y genera incertidumbre, hoy en día es una variable que genera un gran desafío personal y laboral, manejar esa situación.

Las causas de los RPST son estructurales y se dan en las condiciones y organización del trabajo, en el contenido del proceso de trabajo. Para esto las medidas preventivas exitosas deben ser colectivas e involucrar a los trabajadores asalariados así como también a las empresas y organizaciones involucradas en el campo del trabajo (Neffa, 2015).

Prevención e Impacto de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo

En Neffa (2015) se destacan las medidas de prevención en las CyMAT y de RPST son medidas en todas las fases de actividad de la organización, para evitar, controlar, disminuir o eliminar los riesgos causados por el trabajo. El objetivo de estas medidas es la promoción de la mejora de las CyMAT, para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su actividad laboral. Se requiere de un enfoque multidisciplinario para conocer los componentes del proceso de trabajo, los objetos e insumos de trabajo. Estas medidas de prevención necesitan integrar conocimientos de varias disciplinas. Dentro de las medidas de prevención, las tareas que típicamente realizan los psicólogos dentro de la empresa para el abordaje de los trabajadores que manifiestan problemas de salud psíquica y mental ocasionada por los RPST son las siguientes:

Evaluar e identificar los vínculos entre los modos de organización del trabajo y el funcionamiento psíquico individual de los trabajadores que están expuestos a los RPST, proponer la asistencia confidencial de psicólogos o psiquiatras para quienes

estén en esta situación y para quienes tengan problemas de adicción con origen psicosocial relacionados con el trabajo.

Programar acciones de sensibilización y formación acerca de los vínculos entre el trabajo, la salud física, psíquica y mental para quienes representan el personal asalariado y la dirección.

Proponer reuniones de enfoque terapéutico a los asalariados que se enfrentan a trastornos psicopatológicos vinculados a su ejercicio laboral.

Ante acontecimientos críticos como pueden ser accidentes de trabajo, agresiones, suicidios, conflictos violentos, etc. El psicólogo puede intervenir luego de dicho incidente con el empleo de alguna técnica, como debriefing, gimnasia correctiva o tiempos de relajación en algún momento de la jornada laboral.

Según Neffa (2015), los RPST tienen consecuencias significativas para los trabajadores, pudiendo generar tanto sufrimiento como placer. Cuando existe un desequilibrio entre las exigencias laborales y la capacidad de resistencia y adaptación del trabajador, se producen impactos en la salud física, psicológica y mental, lo que puede dar lugar a diversas patologías. El impacto de los RPST afecta al trabajador, al colectivo de trabajo, al funcionamiento de las empresas, organizaciones y a la sociedad. Esto también implica un gran gasto a nivel de salud pública y seguridad social, por lo que no se trata de un problema individual.

Según Neffa (2015), los impactos sobre la empresa pueden ser múltiples como conflictos laborales, dificultades con el cumplimiento de los horarios, problemas de ausentismo, licencias prolongadas por motivo de enfermedades psíquicas, baja de la productividad, disminución de la calidad del producto o servicio, falta de motivación, poco involucramiento. Dentro de las patologías psíquicas más relevantes que surgen como consecuencia o efecto de los riesgos psicosociales en el trabajo a nivel individual se encuentran:

Las perturbaciones del humor, con síntomas ansiosos o depresivos que afectan la autoestima, generan sentimientos de culpabilidad, inhibición o disminución psicomotriz, ante ciertas actividades van disminuyendo el interés y el placer. Para el reconocimiento de las enfermedades que se encuentran dentro de esta categoría, depresión, ansiedad como el trastorno post traumático (originado por un único acontecimiento), es necesario que un experto médico del trabajo o psiquiatra reconozca una relación directa con la actividad profesional. Se ha mostrado con estudios epidemiológicos que la prevalencia hacia estas patologías es superior en los casos de violencia psicológica en el trabajo. La depresión vinculada al trabajo presenta una intensidad de los sentimientos de inferioridad y culpabilidad. El trastorno de ansiedad generalizada se caracteriza por diversos síntomas que provocan un fuerte sufrimiento,

afectan alterando a la persona en su funcionamiento profesional y/o social. En el caso del estrés pos traumático cuando reviven lo ocurrido se generan una variedad de síntomas como una respuesta tardía al suceso y estos síntomas se acompañan de ansiedad y depresión. En el caso de otras patologías asociadas a los RPST como ser el burnout no se ha llegado a un consenso para diagnosticar la naturaleza y las causas, en el caso del mobbing solamente se cuenta con una definición jurídica y no son reconocidas aún en la mayoría de los países como enfermedades profesionales; tampoco han sido reconocidas como tal, las adicciones y problemas de adaptación aunque pueden ser resultado de la ansiedad, depresión o estrés pos traumático (Neffa, 2015).

Es importante mencionar otros tipos de patologías asociadas a los RPST. Los trastornos de adaptación surgen en respuesta a cambios significativos o a eventos vitales estresantes, provocando estados de malestar y alteraciones emocionales. Interfieren con la actividad social de la persona pudiendo afectar la vida social no solamente del trabajador sino también de la familia, amigos y sectores de la comunidad. Por otro lado menciona la muerte súbita o Karoshi que se trata de casos de muertes inducidas por el estrés laboral, muertes en el lugar de trabajo por accidente vascular, debido a que la persona estaba sometida a la sobrecarga de trabajo crónica. También se encuentran los suicidios vinculados al trabajo, el acto suicida se da luego de que por un tiempo el trabajador ha intentado enfrentar de forma individual y con poco apoyo técnico o social la sobrecarga de trabajo. También se menciona la psicopatología del desempleo, todo lo que conlleva el desempleo en cuanto la economía, los vínculos sociales, actividades y disminución de sentimientos de utilidad, lleva a la persona a síntomas depresivos y trastornos del humor que pueden asociarse a trastornos somáticos y del comportamiento. Y se mencionan los trastornos obsesivos compulsivos (TOC), que puede afectar el desarrollo de las capacidades y la producción (Neffa, 2015).

Dentro de las consecuencias de los RPST uno de los temas más publicados es el del síndrome de burnout. Se pretende definir brevemente este tipo de síndrome, las posibles condiciones que lo propicien así como las principales consecuencias.

Para definir el síndrome de burnout o desgaste profesional, se trabajará con el concepto abordado por Moreno y Báez (2010), se trata del resultado de un proceso de estrés crónico laboral, esto lleva al agotamiento emocional, la fatiga, llevando a la desmotivación para realizar las tareas laborales. La gran diferencia con el estrés laboral, es el agotamiento emocional, más que físico y la pérdida de la motivación laboral, además este síndrome se desencadena cuando previamente han estado motivados por el tipo de trabajo, que luego no soportan y rechazan. Como consecuencias, este

cansancio emocional con las tareas propias del trabajo, tiende a llevar la baja autorrealización, repercutiendo en baja autoestima profesional.

Según Aubert y De Gaulejac (1993, como se cita en Añón et al., 2012) el Síndrome de Burnout o desgaste profesional se considera una condición de agotamiento de los recursos físicos y mentales que ocurre tras un esfuerzo excesivo por lograr un objetivo inalcanzable. Esta enfermedad suele afectar a quienes persiguen ideales elevados y han invertido gran dedicación en alcanzarlos.

Algunas de las características del síndrome son: *Agotamiento emocional*, se trata de un desgaste, agotamiento emocional, fatiga que puede representarse física y psicológicamente, la persona tiene la sensación de no tener nada que ofrecer en cuanto a lo profesional. *La despersonalización*: se da un cambio negativo en la actitud y las respuestas de la persona, presenta irritabilidad, no sienten motivación por su trabajo, presentando conductas hostiles. *La realización personal se ve reducida*: presentando respuestas negativas hacia su trabajo y uno mismo, baja productividad, evitan las relaciones interpersonales, escasa tolerancia a la presión y baja autoestima. Según Maslach y Jackson (1986 como se cita en Añón et al., 2012).

Siguiendo con las temáticas más publicadas, se encuentra el mobbing o acoso laboral. Este tipo de acoso se puede producir debido a las condiciones de trabajo, como el contenido y la organización, también debido a las características principales de la víctima y acosados, son dos tipos de enfoque. Se da en el contexto de una empresa, y según cómo sea éste es que puede favorecer o disminuir este tipo de comportamientos. Cuando se trata de una organización con un estilo de liderazgo inadecuado, poco apropiado o conflictos facilitados por el tipo de las relaciones interpersonales, donde se vive un alto grado de estrés, el clima laboral es más propicio al acoso Neffa (2015).

El mobbing se refiere al acoso o ataque de un grupo hacia una persona, así como al terror psicológico infligido a otros en el entorno laboral. Implica la comunicación hostil dirigida de forma sistemática donde se somete a la persona a un continuo acoso psicológico, llevándola al desamparo e indefensión. Para que se considere acoso debe darse en un largo período de tiempo aproximado seis meses de duración y con una frecuencia al menos semanal (Leymann, 1996). Si bien otros autores denominan a este tipo de acoso de modos distintos, las nociones son similares (Violencia psicológica en el trabajo, Franco, 2015; Acoso Psicológico en el Trabajo, Einarsen, 2006)

Este tipo de acoso, puede destruir progresivamente la vida laboral de la víctima, causando, rotación, ausentismo, solicitudes de cambios de puestos, afecta en la

empleabilidad de la persona, sintiéndose incapaz para trabajar, con expectativas negativas de sí en cuanto a su rendimiento y desempeño (Neffa, 2015).

Otro de los temas que aparece dentro de los más mencionados, es el estrés. El estrés, surge como consecuencia de los factores psicosociales de estrés que se encuentran en la organización y actúan sobre el trabajador de forma acumulativa. Se trata de un estado de agotamiento del organismo que dificulta las respuestas adaptativas del organismo y la persona. Produciendo un deterioro en el rendimiento del trabajador y en la misma organización laboral como totalidad. Genera un deterioro en el funcionamiento, provocando altos riesgos en la salud física y mental. Estas alteraciones no son solamente a nivel individual sino también repercuten en la organización. La respuesta al estrés es particular y diferente en cada persona, tanto en las modalidades de respuesta como en la intensidad. (Moreno y Báez, 2010).

También destacan las publicaciones acerca de la violencia en el ámbito laboral.

Según Franco (2019) se trata de un tipo de violencia en contexto organizacional, por lo tanto también el entorno lo permite y no se trata solamente de las personas involucradas. Abordando la definición desde lo psicosocial del trabajo, se puede definir a través de cuatro componentes que son transversalizados por la dimensión subjetiva, relacional, sociocultural y organizacional. Por un lado se trata de un proceso de intimidación, sistemático, donde se da un comportamiento agresivo, abusivo hacia otros integrantes de la organización. El segundo componente, se trata de que se vivencia como algo ofensivo, genera impotencia y estrés a la persona afectada. Se experimenta la imposibilidad de hacer frente a la situación y poder defenderse. Como tercer componente, produce malestar generalizado con el ambiente, y obstaculiza el desempeño en el trabajo, por esto genera consecuencias a nivel personal y organizacional. El cuarto componente se trata de la multicausalidad, se da en un contexto determinado, se ve favorecido por las condiciones y organización del trabajo, puede darse no solamente en lo laboral sino en las organizaciones sindicales, educativas, políticas y otras.

Los tipos de comportamientos agresivos pueden variar en cuanto a intensidad e intencionalidad, yendo de menor a mayor desde incivismo, discriminación, deshonestidad, bullying, acoso psicológico, agresión, comportamientos grupales contraproducentes, violencia física y abuso sexual. En este trabajo no se pretende abordar cada uno de los mencionados en detalle (Franco, 2019).

Normativa Vigente en Uruguay

En esta sección se presentará la normativa vigente en Uruguay relacionada con los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. En la revisión bibliográfica se realizó la recopilación de leyes, decretos y convenios que abordan este tipo de riesgos.

En la actualidad los riesgos psicosociales en el trabajo aún no están contemplados en su amplitud dentro del sistema jurídico uruguayo, el término no aparece como tal ni se contempla en toda su magnitud. Existen algunos decretos que contienen regulaciones que se pueden relacionar con los riesgos psicosociales en el trabajo o que son específicamente para alguno de ellos.

La Constitución reconoce el derecho y protección del goce al trabajo, garantizando el disfrute jurídico del derecho a trabajar, en el artículo 36 se establece que cualquier persona puede dedicarse al trabajo, actividad lícita o profesión a excepción de las que por interés general la ley imponga restricción.

Uruguay ratificó tres convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), Ley 15.965, los convenios 148, 155 y 161. El 148, que trata del medio ambiente de trabajo, el convenio 155 de la OIT, sobre la seguridad y salud de los trabajadores y el 161, sobre los servicios de salud en el trabajo. Siendo de una relevancia especial el convenio 155, debido a que manifiesta la importancia de la intervención del Estado por medio de una política nacional, como parte de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. De esta forma mediante el Decreto 291/007 queda aprobado el Convenio 155, todo empleador tiene el deber de respetar las garantías exigidas en cuanto a seguridad y salud laboral. En este decreto se puede encontrar, relacionado y adaptado a lo psicosocial, en una de las medidas de la norma reglamentaria que establece que los sistemas de trabajo deben ser orientados a la satisfacción de las exigencias humanas, con condiciones de trabajo adaptadas a la fisiológica, psicológica y social del trabajador (De Franco, 2019).

El decreto 210/011 cuyo título es: *Declárase obligatoria la lista de enfermedades profesionales de la OIT, revisión 2010*. Dicho decreto reconoce como enfermedad profesional todas aquellas contenidas en el listado elaborado por OIT en 2010 a excepción de las de tipo mental. Este decreto dispone excluir las enfermedades mentales del listado realizado por la OIT de las enfermedades reconocidas como profesionales. El argumento de exclusión de las mismas es que con respecto a los trastornos mentales y comportamentales, no hay condiciones técnicas para la determinación de la relación causal entre la enfermedad y el trabajo. De esta forma este

tipo de riesgos así como las consecuencias en la salud del trabajador son amparadas por el Banco de Previsión Social (BPS), organismo que se encarga de las contingencias de enfermedad común. En el caso de tratarse de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, el organismo dispuesto para ello sería el Banco de Seguros del Estado. Esta exclusión conlleva efectos perjudiciales para el sistema de seguridad social, encargado de la cobertura de las enfermedades comunes, así como para el trabajador que por una certificación por conceptos no acordes, se ve forzado a realizar un mayor esfuerzo en caso de reclamar al empleador por la vulneración del deber de protección a la salud en el ámbito laboral (De Franco, 2019).

El decreto 210/011 del año 2011, complementa y desarrolla aspectos específicos de la Ley N° 18561, *Ley de acoso sexual, prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno*. Esta Ley considera el acoso sexual, como una forma grave de discriminación, así como de desconocimiento de la dignidad de las personas, en un entorno laboral y educativo. También reconoce la potencialidad del hostigamiento sexual como creador de un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe, lo que supone un posible incremento del riesgo de enfermar y afectar la salud mental. También contamos con el *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. La Organización Internacional del Trabajo (2019) recuerda la importancia y la responsabilidad de promover un entorno donde la tolerancia de violencia y acoso sea cero. Para promover la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, se fundamenta el derecho de toda persona a trabajar, en la dignidad humana, libre de acoso y violencia, ejercer su derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual a través del trabajo, en condiciones de igualdad, libertad, dignidad y seguridad económica. Por lo tanto la violencia y el acoso son incompatibles con el concepto de trabajo decente, se reconoce la importancia de una cultura de trabajo basada en el respeto y dignidad del ser humano (De Franco, 2019). Este decreto fue ratificado en nuestro país en el proceso del parlamento en el año 2020, de esta forma Uruguay fue el primer país en ratificarlo.

En los párrafos anteriores se pretende presentar un panorama de la situación actual en nuestro país, con respecto a la normativa vigente. Se puede entender que contamos con regularizaciones que pueden asociarse a los RPST y tenemos regularizaciones específicas con respecto a la violencia, el acoso y acoso sexual, de todas formas aún no se cuenta con la normativa específica para abordar los diversos factores de riesgos psicosociales existentes, un claro ejemplo de esto es el caso del Decreto 210/011 donde los trastornos mentales y del comportamiento han sido excluidos del listado de las

enfermedades profesionales elaborado por la OIT. Por lo que queda claro que aún tenemos mucho por avanzar en cuanto a la normativa en el Uruguay.

Metodología

La metodología elegida es una revisión bibliográfica exhaustiva, por medio de la cual se pudo conocer la cantidad y tipo de publicaciones realizadas en Uruguay acerca de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) La revisión de la literatura trata de detectar y obtener materiales que sean útiles al propósito de lo que estamos estudiando, se recopila información relevante para la investigación, integrar información, informes e investigaciones para analizar y obtener conclusiones.

Para realizar la búsqueda se utilizan diferentes bibliotecas virtuales, como, Colibrí, Bibliotecas Udelar, EBSCOhost, Google Académico y Redalyc. Se realiza una exploración con las palabras claves, elegidas para que estos buscadores devuelvan las publicaciones relacionadas a la temática. Se utilizan las siguientes palabras para realizar la búsqueda: "Estrés Laboral" AND Uruguay, "riesgos psicosociales" en el trabajo and Uruguay, Condiciones de trabajo Uruguay, Estrés Laboral AND Uruguay, Factores de riesgo en el trabajo Uruguay, Mobbing Uruguay, Riesgos Psicosociales AND Uruguay. Se utilizaron los operadores lógicos AND y OR para posibilitar una búsqueda con mayor precisión en los resultados.

De las publicaciones que se encuentran en cada base de datos, se realiza una lectura del resumen, para identificar los que están relacionados al tema presentado. Los documentos que cumplen con los criterios para la investigación, son relativamente pocos en comparación con la cantidad de opciones que brindan los buscadores. En la gran mayoría de los casos no abordan la temática que se pretende indagar. La búsqueda realizada proporciona un listado de referencias de documentos, los resultados fueron sistematizados en una planilla donde se clasifican según diferentes criterios, se puede conocer no solamente la cantidad de publicaciones, sino el tipo de publicación, la temática en la cual se enfoca y la que aborda dentro de los RPST así como las diferentes teorías epistémicas desde la que son elaborados estos textos, el año de publicación y el tipo de trabajo realizado. Las columnas designadas en la planilla son para clasificar y filtrar los resultados de forma ágil y adecuada, los criterios son los siguientes: Tipo de búsqueda (donde se registra el buscador), Referencia bibliográfica APA 7ª, Título, Año, Palabras Clave, Variable/Conceptos (las palabras utilizadas para la búsqueda), Tipo de Documento, Método/Instrumentos de recolección de datos, Trabajo Académico, Procedencia Disciplinar y Epistemológica, Link del artículo/ DOI.

Como criterios de inclusión y exclusión se utilizan los siguientes, se incluyen en el registro los documentos pertinentes al tema, que aborden los RPST en Uruguay. En primer lugar se establecen criterios del tipo geográfico, solamente las publicaciones en Uruguay, siendo excluidos las publicaciones de otros países. El idioma fue otro de los criterios, solamente fueron incluidos los documentos en idioma español, quedando excluidos los que se encontraban en otro idioma. La temática tenía que pertenecer a los riesgos psicosociales en el trabajo, trabajos que mencionan los factores de riesgos laborales, los riesgos psicosociales en el trabajo, el acoso laboral, mobbing, violencia en el trabajo, que aborden las consecuencias, el síndrome de Burnout, depresión, ansiedad, trastorno de estrés pos traumático, organización del trabajo, estudios o investigaciones específicas de condiciones y medio ambiente del trabajo, de la prevención o patologías causadas y asociadas al trabajo.

El tipo de entrevistas realizadas, fue principalmente semi abiertas o semiestructuradas, según Torrecilla (2006), las entrevistas semiestructuradas, son entrevistas donde previamente se planifica y elabora un guión, para obtener la información que se busca. Las preguntas son de tipo abiertas, permitiendo al entrevistado/a realizar matices agregando valor a sus respuestas para la información que se presume recabar. Para esto es importante que se preste atención como entrevistador para ir conectando los temas. El objetivo de las entrevistas se orientó en recabar información acerca de la perspectiva conceptual en la que los expertos se posicionan sobre el tema, asimismo se pretende poner en diálogo con los aportes teóricos de la revisión bibliográfica. En este marco, se busca el análisis desde una perspectiva amplia en articulación con las diferentes discusiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales en el trabajo.

Los profesionales expertos en el tema entrevistados fueron: Fernando Tomasina, Doctor en Medicina, Profesor titular grado 5 del Departamento de Salud Ocupacional, Facultad de Medicina, la Universidad de la República, Uruguay, Especialista en Salud Ocupacional. Graciela Giuziu, Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, Especialista en Derecho Laboral y la Seguridad Social Universidad de la República, Profesora Grado 3 de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, de " Técnica II " y de " Riesgos Psicosociales " carrera de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay.

Resultados

De la revisión bibliográfica exhaustiva realizada se obtuvieron un total de 170 publicaciones bibliográficas relacionadas a los Riesgos Psicosociales en el Trabajo publicadas en Uruguay.

Entre los resultados obtenidos se encontraron diferentes tipos, artículos, revistas académicas, libros y capítulos de libros, tesis de grado, tesis de maestría, tesis de doctorado, trabajos finales de grado e investigaciones.

En cuanto al tipo de documentos encontrados en esta búsqueda, se dividen en los siguientes tipos: trabajos finales de grado, tesis de grado, tesis de maestría y tesis de doctorado, que representan el 46,47%; revistas, el 31,18%; libros y capítulos de libros, el 12,94%; y publicaciones variadas, dentro de las cuales se encuentran artículos de organizaciones, materiales de estudio, entre otros, con un 4,70%. Además, las investigaciones totalizan un 2,94% de las publicaciones, y de los congresos y jornadas se halla un 1,76%.

A continuación se representarán en una tabla las cantidades y porcentajes de los diferentes tipos de publicaciones encontradas. En la primera columna se categorizan por el tipo de trabajo publicado y en el caso de las publicaciones varias incluye el tipo de publicaciones no están dentro de estas categorías definidas. En la segunda columna aparece la cantidad de publicaciones de cada una de las categorías y en la tercera columna los porcentajes.

Tabla 1

Tipo de publicaciones.

TIPOS DE PUBLICACIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Congresos y jornadas	3	1,77
Investigación	5	2,94
Libros Y Capítulos de libros	22	12,95
Publicaciones varias	8	4,7
Revistas	53	31,17

Total general

170

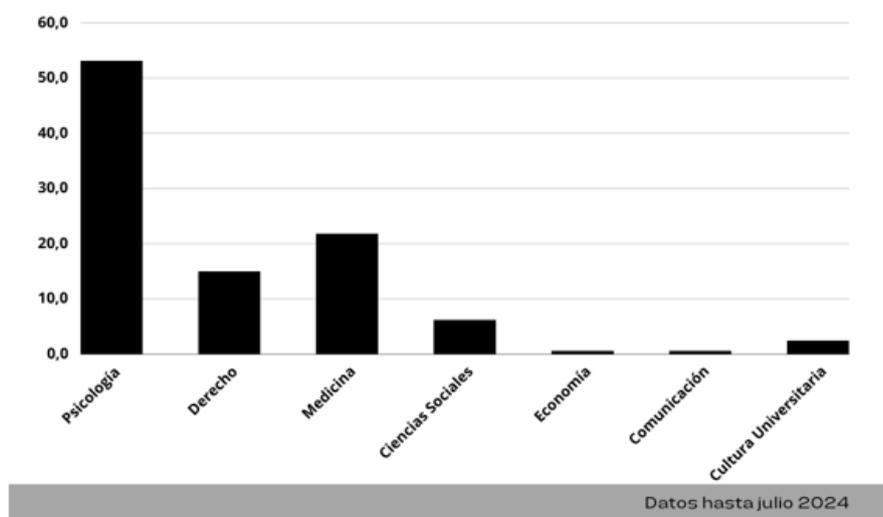
100

De los datos obtenidos se pueden categorizar en cuanto a las diferentes disciplinas de procedencia, de las 170 publicaciones, se encuentran un total de más de la mitad, específicamente el 53,125 % desde la Psicología, continúa en segundo lugar las publicaciones realizadas por Medicina, incluyendo, Facultad de Medicina y Escuela de Enfermería con un 21,875 %, luego continúan las publicaciones de Derecho con un total del 15%, el resto de las publicaciones se encuentran en porcentajes menores y corresponden a Ciencias Sociales 6,25%, Cultura Universitaria 2,5%, Economía 0,625% y Comunicación 0,625%.

La siguiente gráfica, representa los porcentajes del total de publicaciones encontradas sobre la temática de RPST, publicadas en Uruguay. Los datos aparecen discriminados en las diferentes disciplinas. En el eje vertical se representan en porcentajes las publicaciones y en el eje horizontal aparecen las diferentes disciplinas.

Gráfica 1

Bibliografía por Disciplina



Nota. La gráfica representa las publicaciones según la disciplina de la cuál procede.

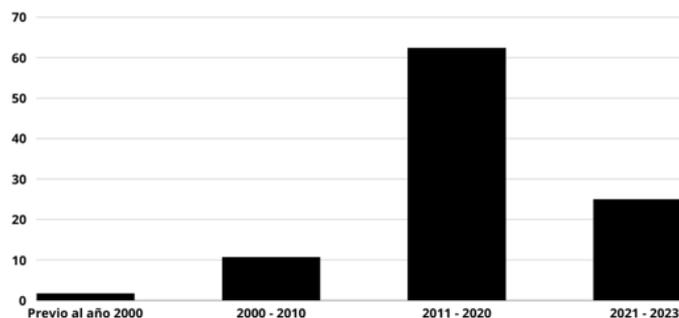
Realizando un análisis en cuanto a las fechas de publicaciones, se obtiene la siguiente información. Las publicaciones seleccionados para el registro de este trabajo son desde el año 1993, hasta el año 2023. De los cuáles 1,78% de las publicaciones pertenecen a años anteriores al 2000, 10,71% se publicaron entre el año 2000 y 2010, 62,50% de las publicaciones entre los años 2011 y 2020 y entre los años 2021 y 2023 se realizaron el 25% de las publicaciones. Siendo realizadas la mayoría de las publicaciones a partir del año 2014, reflejando la tendencia de ser una temática que se está abordando cada vez más.

La siguiente gráfica, representa los porcentajes de publicaciones en Uruguay acerca de los RPST, agrupadas por los períodos de años que fueron mencionados en el párrafo anterior.

En el eje vertical se representan los porcentajes de publicaciones y en el eje horizontal aparecen los diferentes períodos previo al año 2000 hasta julio del presente año.

Gráfica 2

Publicaciones por años.



Datos hasta julio 2024

Nota. La gráfica representa las publicaciones que abordan los RPST realizadas en Uruguay por períodos de año.

A continuación se presentan las palabras claves de las publicaciones que fueron encontradas en esta búsqueda. Estas palabras son exhibidas con una representación gráfica como nube de palabras que consiste en determinar el número de veces que se repiten las palabras haciendo que las más repetidas sean destacadas con un mayor tamaño.

center, modalidad de trabajo como ser el teletrabajo y emergentes del contexto que propiciaron diferentes factores de riesgo psicosocial en el trabajo así como diferentes modalidades de trabajo, y modificaciones en las condiciones de trabajo como por ejemplo las que fueron impulsadas por la pandemia. También se evidencia que la cantidad de los trabajos abocados a las consecuencias de los RPST, son la mayoría, comparado con el resto de las publicaciones.

A continuación se presenta la tabla Número 2: *Autores que abordan las principales temáticas publicadas en revistas acerca de los RPST*. En la misma se pueden observar en la primera columna las autoras y los autores de las publicaciones, en la segunda columna el título, en la tercera columna aparece el año de publicación y en la última columna se identifica desde qué perspectiva disciplinar son realizadas dichas publicaciones. De un total de 53 publicaciones en revistas, se presentan a continuación 26 de ellas, las cuales abordan temáticas que fueron relevantes y mencionadas a lo largo del presente trabajo, además se enfocan en los temas mayoritariamente publicados en Uruguay con respecto a los RPST.

Tabla 2

Autores que abordan las principales temáticas publicadas en revistas acerca de los RPST

Autor/a	Título	Año	Disciplina
Aguirre Mas, C., Vauro Desiderio, M. R., & Labarthe Carrara, J.	Estresores Laborales y Bienestar en el Trabajo en Personal Aeronáutico de Cabina.	2015	Psicología
Benítez, M., & Rodríguez, E.	Síndrome de Burnout en el Equipo de Enfermería de Cuidados Intensivos de un Hospital de la Ciudad de Montevideo.	2015	Medicina
Carli, F. R.	Cuarta revolución industrial y globalización: el “derecho” a la desconexión.	2018	Derecho
Casagrande, C., Soto, J. P., Gómez Haedo, M., Carámbula, A., & Burghi, G.	Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay.	2022	Medicina
Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X.	Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital.	2022	Psicología

Autor/a	Título	Año	Disciplina
Cebriá, A. L., Turconi, L., Bouchacourt, J. P., Medina, F., Riva, J., & Castromán, P.	Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en residentes de anestesiología de Uruguay.	2014	Medicina
Colino, N., & Pérez de León, P.	El Síndrome de Burnout en un Grupo de Profesores de Enseñanza Secundaria en Montevideo	2015	Psicología
Ermida, O.	El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo	2009	Derecho
Escarón, M. R., & Balado, L.	Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay	2016	Enfermería
Fajardo, G. C. A., Baez, G., Barale, P., Bogliacino, V., Escudero, E., Estévez, G., ... & Pereira, C.	Incidencia del Síndrome de Burnout en un Hospital Público de Montevideo.	2012	Psicología
Fernández, A.	Desgaste profesional. Un problema no resuelto.	2018	Medicina
George, J.	El mobbing como patología emergente de la relación salud-trabajo en el ámbito sanitario.	2008	Enfermería
Giuzio, G.	El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico	2011	Derecho
González-Trijueque, David, Giachero, Silvana, & Delgado, Sabino.	Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay.	2012	Psicología
Goñi, Mabel, Medina, Fernando, Pintos, Marcos, Blanco, Cecilia, & Tomasina, Fernando.	Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgrados en Medicina Interna.	2015	Medicina
Henry, M. L.	Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales	2019	Ciencias Sociales
Merino Soto, C.,	Burnout en Uruguay: Unos aportes para los resultados de Añón et al	2013	Psicología
Navarro, M., & Silveira, P.	Estres Asistencial en el Profesional de la Salud.	2003	Psicología
Nicoliello, A., & Colotuzzo, N.	Acoso moral en el trabajo: prevención y reparación.	2007	Derecho
Pons, F. T., & ÁBALOS, M. S. D. F.	Uruguay y España frente al mobbing: una visión jurídica crítica	2016	Derecho

Autor/a	Título	Año	Disciplina
Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I., & González, M. D. C.	El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo.	2015	Psicología
Rosenbaum, J.	Rol de la negociación colectiva en materia de salarios y condiciones de trabajo en el Uruguay.	1993	Derecho
Silva, M. I., García Pérez, R. C., González, M. D. C., & Ratto, A.	Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo y variables sociodemográficas en un grupo de maestras de Montevideo.	2015	Psicología
Supervielle, M. et al.	Condiciones de trabajo y desregulación: análisis de los accidentes de trabajo en Uruguay.	1995	Ciencias Sociales
Tomasina, F.	Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual.	2012	Medicina
Zúñiga, L.	Tolerancia cero a la violencia y el acoso en el Uruguay: un camino hacia una política	2019	Derecho

Discusión

Se pretende realizar algunas consideraciones finales a partir de los resultados encontrados a través de la revisión bibliográfica y el recorrido de las producciones de los autores y autoras que se fueron leyendo y han sido mencionadas.

Con respecto a la importancia de los impactos y consecuencias que pueden tener los RPST para las personas, resulta llamativo las pocas publicaciones halladas al respecto. Además un dato que destaca, es el alto porcentaje de publicaciones que pertenecen mayoritariamente al área de Psicología (53,125%). Como parte de las consecuencias como se menciona en la introducción, las repercusiones, causas y efectos, no son solamente desde y hacia una persona, que es posiblemente afectada (en cuanto a lo social, familiar, el entorno, lo emocional, psíquico, mental y físico), sino también repercute directamente, en la organización, el sistema de salud y la economía en general como se menciona en (De Franco, 2019) y (Neffa, 2015). Si bien se puede ver una tendencia a realizar mayor cantidad de publicaciones conforme a la actualidad es relativamente escasa en comparación con la bibliografía en relación a otras temáticas. Debido a lo abordado en el presente trabajo se puede presumir que la perspectiva de los RPST siguen siendo muy asociados a la persona y no se abordan los impactos de una forma más integral.

Como futura profesional de la Psicología es que me interpela la temática, y me cuestiono la forma de la cuál se pueden visibilizar los RPST, ¿es posible desde la

Psicología impulsar el trabajo multidisciplinario e involucrar referentes de otras disciplinas que aún no manifiestan su interés?

Para Guattari (2000) la subjetividad se conecta con el mundo del trabajo en la búsqueda de un espacio donde se le pueda dar lugar al deseo, la creatividad y la colaboración, desafiando las estructuras de poder tradicionales. Implica que los trabajadores pueden resistir y desafiar las normativas establecidas, creando nuevas formas de relación y organización.

Por un lado tenemos la perspectiva de Guattari, pudiendo entender la magnitud y la configuración que ejerce el trabajo en la construcción de la subjetividad, como elemento fundamental, donde menciona la resistencia por parte de los trabajadores y por otro lado Boltanski y Chiapello (2002) mencionan que el capitalismo ha desarrollado sus mecanismos para explotar y absorber la subjetividad, lo que hace que la resistencia se vuelva más difusa y la crítica más difícil de articular.

Teniendo en cuenta lo que mencionan los autores, siguen la misma línea de la necesidad de la resistencia por parte de los trabajadores, aunque en Boltanski y Chiapello lo mencionan como algo difuso y difícil de hacer, dada la explotación de la subjetividad por el capitalismo. Se reflexiona acerca de lo que transmiten estos autores, pudiendo entender que para llevarlo a cabo y poder crear nuevas formas de relación y de resistencia por parte de los trabajadores se considera necesario el amparo de la normativa y el aporte desde otras disciplinas, para tener una perspectiva más integral de la temática así como el apoyo de las organizaciones y los involucrados en el mundo del trabajo, dándole protagonismo e involucrando de forma activa a los trabajadores.

Otro de los aspectos que se destaca dentro de los resultados, que se representó mediante una nube de palabras y en la tabla Número 2 son las temáticas acerca de las que se ha publicado dentro de los Riesgos Psicosociales en el trabajo, siendo en su mayoría, publicaciones realizadas con respecto a las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales y pocas las encontradas desde perspectivas de prevención. Puede pensarse que se debe a que es una temática relativamente nueva, pero de todas formas se podría considerar un enfoque más preventivo y no mayoritariamente reparativo como se percibe en la actualidad.

Se reflexiona también acerca de los avances que hemos tenido con respecto a la incorporación del estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, si bien tenemos avances, se puede pensar que se dan a un nivel más lento de lo esperado para mantenernos actualizados con las nuevas formas de organización del trabajo que tiene un ritmo veloz en comparación.

En Guattari (2000) las tres dimensiones que conforman la construcción de la subjetividad, son la ecosofía ecológica, la ecosofía social y la ecosofía mental. La tercera trata de la experiencia individual, teniendo presente aquí la forma de procesar los pensamientos, emociones y percepciones, lo mencionado influye en la construcción de la identidad de la persona. Se puede identificar que la mayoría de las intervenciones en la actualidad se vinculan con esta dimensión, teniendo una perspectiva algo acotada porque queda por fuera lo social y ambiental que también tienen un papel fundamental en la configuración de la subjetividad.

Finalmente como parte fundamental del recorrido del TFG se puede evidenciar la necesidad de abordar los RPST a niveles más integrales ya que en la actualidad se trabajan principalmente con los impactos a nivel de la persona, teniendo en cuenta solamente la dimensión mental Guattari (2000), siendo menos abordadas las otras dimensiones que también configuran la construcción de subjetividad.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre Mas, C., Vauro Desiderio, M. R., & Labarthe Carrara, J. (2015). Estresores Laborales y Bienestar en el Trabajo en Personal Aeronáutico de Cabina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293-308.
- Añon, G., Baez, G., Barrale, P., Bogliacino, V., Escudero, E., Estévez, G., González, C., & Pereira, C. (2012). Incidencia del Síndrome de Burnout en un Hospital Público de Montevideo. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 2(1), 130-148.
- Benítez, M., & Rodríguez, E. (2015). Síndrome de Burnout en el Equipo de Enfermería de Cuidados Intensivos de un Hospital de la Ciudad de Montevideo. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 3(1), 21–27.
- Boltanski, L., y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo* (Vol. 13). Ediciones Akal.
- Carli, F. R. (2018). Cuarta revolución industrial y globalización: el “derecho” a la desconexión. *Noticias CIELO*, (9), 5. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2018/10/rosenbaum_noticias_cielo_n9_2018.pdf
- Casagrande, C., Soto, J. P., Gómez Haedo, M., Carámbula, A., & Burghi, G. (2022). Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay. *Revista Médica del Uruguay*, 38(1).
- Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e-2551. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Cebriá, A. L., Turconi, L., Bouchacourt, J. P., Medina, F., Riva, J., & Castromán, P. (2014). Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en residentes de anestesia de Uruguay. *Anales de la Facultad de Medicina*. 2014; 1 (2).
- Colino, N., & Pérez de León, P. (2015). El Síndrome de Burnout en un Grupo de Profesores de Enseñanza Secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41.
- De Franco, M. S. (2019). Convenio sobre seguridad y salud laboral (núm. 155) y Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Einarsen, S., y Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273.

- Ermida, O. (2009). El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo
- Escarón, M. R., & Balado, L. (2016). Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 11(2).
- Fajardo, G. C. A., Baez, G., Barale, P., Bogliacino, V., Escudero, E., Estévez, G., ... & Pereira, C. (2012). Incidencia del Síndrome de Burn Out en un Hospital Público de Montevideo. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 2(1), 130-148.
- Fernández, A. (2018). Desgaste profesional. Un problema no resuelto. *Archivos de Pediatría del Uruguay*, 89(2), 76-77.
- Franco Velázquez, S. (2015). *Violencia psicológica en el trabajo: caracterización e impacto en los trabajadores y las organizaciones* (Doctoral dissertation, Universidad de Deusto).
- Franco, S. (2019). La violencia, el acoso y la discriminación en las organizaciones: una aproximación psicosocial. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 62(276), 739-756.
- George, J. (2008). El mobbing como patología emergente de la relación salud-trabajo en el ámbito sanitario. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 3(1). <https://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/119>
- Giuzio, G., (2011). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico. *Revista de la Facultad de Derecho*, (31), 185-192.
- González-Trijueque, David, Giachero, Silvana, & Delgado, Sabino. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87. Recuperado en 23 de mayo de 2024, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212012000100007&lng=es&tlng=es.
- Goñi, Mabel, Medina, Fernando, Pintos, Marcos, Blanco, Cecilia, & Tomasina, Fernando. (2015). Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgrados en Medicina Interna. *Revista Médica del Uruguay*, 31(1), 39-45. Recuperado en 16 de junio de 2024, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902015000100006&lng=es&tlng=.

- Guattari, F. (2000). *Las tres ecologías*. Valencia: Pre-Textos.
- Henry, M. L., (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(44), 171-196. <http://doi.org/10.26489/rvs.v32i44.8>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Merino Soto, C., (2013). Burnout en Uruguay: Unos aportes para los resultados de Añón et al. (2012). *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 3(1), 139-143.
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Navarro, M., & Silveira, P. (2003). Estrés Asistencial en el Profesional de la Salud. *Salud Militar*, 25(1), 76-83.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.
- Nicoliello, A., & Colotuzzo, N. (2007). Acoso moral en el trabajo: prevención y reparación. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 50(226), 355-376.
- Noguera, J. (2002). *El Concepto de Trabajo y la Teoría Social Crítica*.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Factores de riesgo. <https://www.who.int>
- Pons, F. T., & Ábalos, M. S. D. F. (2016). Uruguay y España frente al mobbing: una visión jurídica crítica. *Revista de Derecho*, 15(30), 113-134. https://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/03/Interior_UM_N30_v4.pdf#page=113
- Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I., & González, M. D. C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281.
- Real Academia Española. (2023). Riesgo. En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/riesgo>

- Rivera-Porras, D. Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial, *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, vol. 7, n.º 2, pp. 68–72, jul. 2019. <https://doi.org/10.15649/2346030X.545>
- Rosenbaum, J. (1993). Rol de la negociación colectiva en materia de salarios y condiciones de trabajo en el Uruguay. 20 p.. *Relaciones industriales y derecho laboral* Vol. 3, no. 9 (enero-abril 1993), p. 61-80
- Silva, M. I., García Pérez, R. C., González, M. D. C., & Ratto, A. (2015). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo y variables sociodemográficas en un grupo de maestras de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 55-62. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=s1688-42212015000100006&script=sci_arttext
- Supervielle, M. et al. (1995). Condiciones de trabajo y desregulación :análisis de los accidentes de trabajo en Uruguay. *Anuario de Ciencias Sociales*, 1995. -- p. 107-119
- Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. *Revista de salud pública*, 14, 56-67.
- Torrecilla, J. M. (2006). La entrevista. *Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid*, 1-20.
- Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, 147-164.
- Zúñiga, L. (2019). Tolerancia cero a la violencia y el acoso en el Uruguay:: un camino hacia una política. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 62(276), 703-712. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1482>