



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Trabajo final de grado.
(Pre- proyecto de investigación)

Riesgos Psicosociales en trabajadores del sector vestimenta uruguayo.

Tutora: Lorena Funcasta

Estudiante: Silvina Alvarez

C.I.: 4.877.132-2

Montevideo, Octubre 2015.

Índice

1. Resumen.....	Pág. 2
2. Fundamentación y Antecedentes.....	Pág.3
3. Referentes teóricos.....	Pág.8
3.1. <i>Características y clasificación de las organizaciones</i>	Pág.8
3.2. <i>Factores y riesgos psicosociales</i>	Pág.9
3.3. <i>Precariedad laboral vs. Trabajo decente</i>	Pág.11
3.4. <i>División sexual del trabajo e influencia del género</i>	Pág.12
4. Problema de investigación.....	Pág.13
5. Objetivos.....	Pág.13
6. Diseño metodológico.....	Pág.14
6.1. <i>Muestra</i>	Pág.14
6.2. <i>Procedimiento</i>	Pág.14
6.3. <i>Medidas o herramientas</i>	Pág.14
7. Consideraciones éticas.....	Pág. 15
8. Cronograma.....	Pág.16
9. Resultados esperados.....	Pág.16
10. Referencias bibliográficas.....	Pág.17

1. Resumen.

El presente pre-proyecto de investigación intentará conocer a qué factores de riesgos psicosociales se encuentran expuestos los trabajadores del sector vestimenta uruguayo, así como describir de qué modo dichos riesgos son percibidos como tales por estos trabajadores. Para ello se utilizará un enfoque metodológico mixto, privilegiando como técnicas la entrevista en profundidad y el cuestionario CoPsoQ-ISTAS 21.

El sector vestimenta uruguayo puede caracterizarse por una composición fundamentalmente femenina donde, a pesar de ello los puestos de mayor jerarquía suelen ser ocupados por hombres. A partir de esto último, se consideró pertinente incluir la perspectiva de género en este pre-proyecto. Por otra parte, puede decirse que es un sector con baja exportación y escaso mercado nacional, contando con un gran número de talleres independientes al servicio de las pocas grandes empresas del sector. Esta forma de organización del trabajo da lugar a una serie de características de este sector compartidas por todos sus subsectores (domicilio, talleres y empresas) como ser, sus altos niveles de informalidad, inestabilidad laboral, poca rotación, monotonía en las tareas, así como la exposición a diversos tipos de acoso por parte de los mandos superiores que como se mencionó anteriormente suelen ser hombres. Estas condiciones de trabajo pueden dar lugar a la emergencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, e impactar de forma negativa sobre la salud de estos trabajadores.

Palabras clave: Sector vestimenta, género, riesgos psicosociales.

2. Fundamentación y Antecedentes

El sector de la vestimenta o de tejido plano, representa el 85% del sector textil-vestimenta uruguayo (Rodríguez, 2011). Al respecto, Porto (2002, citado en De Martino, 2003) hace mención a que “una particularidad de la estructura del sector textil-vestimenta uruguayo es que no se encuentra integrado verticalmente; el sector textil-vestimenta es casi totalmente independiente de la confección” (p.103). Es decir que en nuestro país, a diferencia de otros países, no se sigue una cadena productiva que inicie con la transformación de fibras naturales en tela para por último llevar a cabo la confección, sino que esta generalmente se da de modo independiente de los procesos previos, utilizando materia prima importada.

Por su parte el Programa de Competitividad y Conglomerados y Cadenas productivas (2007) perteneciente a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, plantea que dentro del sector textil-vestimenta se encuentran varias ramas de actividad, entre las que se halla la confección de prendas. A su vez, como se mencionó en el párrafo anterior, cada una de las actividades comprendidas dentro de dicho sector tiene su negocio independiente, lo cual implica que cada una elabore su producto, no articulándose entre sí y buscando cada una su propio mercado.

El sector vestimenta se caracteriza por su heterogeneidad, debido a que tanto el mercado objetivo como el tamaño de los establecimientos son muy variados. Pueden encontrarse empresas que producen prendas para el mercado interno, externo o ambos, ya que además de las empresas de gran y mediano tamaño hay un gran número de talleres, que muchas veces se encuentran dentro de la informalidad. Como consecuencia de esto último, se ha notado un gran decrecimiento de las grandes y medianas empresas, ya que de treinta que había en nuestro país en la década del noventa se cuenta actualmente con cuatro o cinco con capacidad de exportación (Rodríguez, 2011).

Cabe agregar que existe una gran competencia en el mercado interno entre los productos importados de bajo costo y las pequeñas empresas y talleres, en las que muchas veces se realizan “trabajos de maquila”, y en los que la informalidad es muy alta y la productividad baja. Mientras que por otra parte las grandes empresas del sector fabrican diversos tipos de prenda, contando muchas veces con diseño propio para marcas importantes, trabajando para ellas aproximadamente 250 personas, de las cuales una gran parte trabaja en las empresas y, el resto en talleres externos (Rodríguez, 2011).

Respecto a la producción internacional, este sector se ha caracterizado en nuestro país por la búsqueda de mercados externos, debido a que el mercado interno es bastante escaso, aspecto complejo, ya que Uruguay no suele ser considerado dentro los mapas comerciales.

Esto genera que las oportunidades dependan del cumplimiento y seriedad de la producción nacional (Programa de Competitividad y Conglomerados y Cadenas productivas, 2007).

Dadas las características del sector mencionadas previamente, resulta preocupante la tercerización que se da por parte de las empresas. Esto ha provocado que sea muy difícil organizarse debido a la gran cantidad de talleres existentes. Cabe destacar que ante un problema en una empresa, el parar el trabajo no detiene la producción, ya que como se mencionó existe una gran cantidad de talleres externos. Estos serían en definitiva el gran sustento de las empresas, encontrándose muchas veces a pesar de ello en la informalidad (De Martino, 2003). La competencia entre la gran cantidad de talleres por trabajo de las grandes marcas genera una “carrera hacia abajo”, en el sentido de admitir acuerdos y condiciones de trabajo inaceptables (Montero, 2012).

Esta situación se repite en el trabajo a domicilio existente en este sector. El mismo conlleva grandes cantidades de horas de trabajo y el ahorro de electricidad e insumos a los industriales, ya que estos aspectos corren por cuenta del trabajador, a cambio de salarios bajos, trabajando muchas veces en la informalidad y no teniendo grandes posibilidad de agremiarse (Pascucci, 2007).

En relación al salario percibido y el tipo de contratación de este sector, puede decirse que se encuentra entre los sectores con más bajo salario en la mayor parte del mundo (Montero, 2012). Respecto a los contratos, en caso de que los haya suelen ser de corta duración, sumándose a esto un ritmo de trabajo muy exigente, viéndose los trabajadores obligados a realizar gran cantidad de horas para sobrevivir (Raworth, 2004). Como se mencionó, las jornadas laborales son extensas y el trabajo rutinario, generando en muchos casos la necesidad del multiempleo, siendo el ambiente laboral complicado principalmente para las mujeres (Beniscelli y Weisz, 2012). Dichas características propias de la precariedad laboral a la que están expuestos traen consigo un alto coste familiar, social y de salud (Intermon Oxfam, 2004).

Además de lo dicho previamente sobre las características del sector, es destacable que el trabajo de la confección siempre estuvo asociado al género femenino (contando con una amplia mayoría de trabajadoras mujeres), las cuales deben cumplir con una doble jornada que incluye el trabajo remunerado así como las tareas y cuidados del hogar. “Las mujeres dedican el 65% de su tiempo al trabajo no remunerado y el 35% al remunerado, mientras que los varones dedican 72% del tiempo al trabajo remunerado y el 28% al trabajo no remunerado” (INMUJERES, 2009, p.38). A pesar de ser mayoría estas no suelen ocupar los puestos de mayor jerarquía.

Como consecuencia de lo mencionado previamente se plantea que:

(...) el ambiente laboral es complejo ya que existen altos niveles de acoso por parte de los mandos medios, que en general son hombres. El hecho de trabajar por productividad produce competencia entre las propias trabajadoras, entre las cuales se disputan las categorías ocupacionales de limpiadora, oficial y maquinista. (Beniscelli y Weisz, 2012, s.p)

Siguiendo esta línea, Beniscelli y Weisz (2012) han realizado un estudio respecto a la invisibilidad del género en el sector de la vestimenta en **Uruguay** llevado a cabo mediante historias de vida de las trabajadoras y de sus trayectorias socio-laborales. Los resultados fueron comprendidos desde un enfoque cualitativo, para de este modo considerar los puntos de vista de las propias trabajadoras, e incluyendo la perspectiva de género para su análisis. En dicho estudio se observa cómo muchas veces la labor de la mujer aparece como complemento del hombre, no teniendo derecho a protestar por dicho aspecto. Se menciona a su vez que si bien hay una amplia mayoría de trabajadoras mujeres, los puestos de mayor jerarquía son generalmente ocupados por hombres, estando expuestas en algunos casos a variados tipos de abuso.

Dicho estudio incorpora algunas consideraciones sobre la Ley 18.846 “Industria de la vestimenta. Fortalecimiento y desarrollo” promulgada en 2011, planteándose que esta no contempla la singularidad de los sujetos, haciendo solo referencia específica a las mujeres en el art. 22, el cual trata sobre la igualdad de trato, especificándose la protección en situación de maternidad. Las autoras plantean al respecto que este aspecto evidencia que a pesar de ser un sector mayoritariamente femenino sigue siendo el hombre el modelo universal.

Canzani y Sierra (1991) coinciden en que en nuestro país el sector de la vestimenta es un sector con predominio de mujeres, aspecto que se hace más notorio en las pequeñas empresas, descendiendo la diferencia en las empresas más grandes, vinculadas a la exportación, caracterizándose los trabajadores de este sector por el temprano ingreso al mercado de trabajo.

Debe tenerse en cuenta que tanto mujeres como hombres pueden ser afectados por los riesgos psicosociales, a la vez que no son los únicos riesgos existentes en el ámbito laboral, ya que los riesgos laborales pueden clasificarse según la OIT (2008) en riesgos mecánicos, químicos, ergonómicos y psicosociales.

“Los accidentes de trabajo y las afecciones de salud profesionales constituyen lastres humanos y económicos intolerables para los trabajadores y sus familias, así como para las empresas y la sociedad en su conjunto” (OIT, 2008, p.5).

En lo que respecta al estudio de los **riesgos físicos y ergonómicos** en este sector Sánchez y Pico (1999) realizaron un estudio descriptivo sobre dichos factores, indagando en torno a cuáles estaban expuestas las trabajadoras de una industria de indumentaria deportiva en **Cuba**, en la cual trabajaban ochenta mujeres, de las cuales el 60,1% tenían entre cuarenta, y cincuenta y cuatro años. En dicho estudio se llevaron a cabo mediciones ambientales del ruido y la iluminación, se evaluó el cromatismo, la estructura de los locales, los factores ergonómicos, realizándose también chequeos médicos a sus trabajadoras.

Los datos obtenidos en este trabajo develaron que había mala ventilación e iluminación tanto general como local, lo cual generaba alteraciones visuales. Si bien el ruido sobrepasó los valores aceptados no se encontraron grandes alteraciones auditivas, lo cual plantea puede deberse a que el equipo utilizado no tenía un funcionamiento continuo. Respecto a la postura y movimientos realizados durante la jornada laboral pudo constatar que generaban ciertos daños a la salud como sacrolumbalgia, trastornos circulatorios y ginecológicos.

Por su parte, Gonzales e Inche (2004) proponen en su trabajo diversos métodos para el análisis y evaluación de riesgos de accidentes en el trabajo para una empresa textil de la cual no se aportan datos específicos, aunque sí se hace mención a que una de las características de esta empresa (según los trabajadores) es la alta frecuencia de accidentes e incidentes laborales, siendo consciente la gerencia de esta situación y de la necesidad de revertirla.

Si bien dicha empresa cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene desde 1999 y un Comité de Seguridad ambos no son considerados, así como no cuentan con implementos de seguridad personal. De los accidentes laborales no hay registros, no obstante se obtienen datos al respecto a través del diálogo con aquellos trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, los cuales hacen mención a los aspectos físicos que han visto afectados, entre ellos: pérdidas, fracturas y amputaciones de dedos tanto de la mano como del pie, quemaduras en el cuerpo entre otras.

En lo referido a **riesgos psicosociales**, Verdesoto y Reynaga (2014) llevaron a cabo un estudio en Quito (**Ecuador**), sobre estos y su relación con la calidad de vida de los trabajadores. Para ello se seleccionaron trabajadores de PYMES de diversas áreas de trabajo (textil, química, maderera, construcción, metalmecánica, gráfica y alimenticia), tomándose una muestra de 96 trabajadores de un total de 1100, de los cuales el 89.6% son trabajadores operativos, siendo el resto jefes, supervisores o gerentes. En lo que refiere al género el 62.40% eran hombres y el 37.60% mujeres.

El método utilizado para llevar a cabo dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo, aplicándose una encuesta sociodemográfica, un cuestionario de los factores de riesgos psicosociales (MRL) y el instrumento de medición de calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO).

De los datos del cuestionario de los factores de riesgos psicosociales se obtuvieron los siguientes resultados respecto a la afectación de estos: Organización de turnos de trabajo 46.87%, trabajo nocturno 34.40%, trabajo a presión 45.80%, alta responsabilidad 29.20%, sobrecarga mental 45.88%, atención requerida para la ejecución de las tareas 45.80%, inestabilidad en el trabajo 35.40%, trabajo monótono 29.20%, falta de buenos sistemas de comunicación 43%, inadecuada supervisión 38%, relaciones interpersonales con jefes o compañeros 46%, desmotivación 36.50%, desarraigo familiar 44%, situaciones de violencia física o psíquica 43%, trato con clientes y usuarios 39%, delincuencia en el trayecto al trabajo 51%, inestabilidad emocional 39%, exigentes demandas 58%. En relación a los resultados obtenidos se consideró que el riesgo era moderado.

Los autores concluyeron que cuanto mayor es la calidad de vida en el trabajo, menor es la exposición a factores de riesgo y viceversa, por lo cual se pudo comprobar que existe correlación entre ambos aspectos.

En relación a ello Duque, Santana y Zapata (2014) realizaron una investigación sobre los factores psicosociales intra-laborales, para optimizar las pequeñas y medianas empresas del sector confección en Risaralda (**Colombia**). Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo, utilizándose como instrumento un cuestionario para la evaluación de factores psicosociales, mediante el cual se obtuvo como resultado que la industria no brindaba las condiciones necesarias para el desempeño de la labor, ya que pudo constatarse que había exceso de horas de trabajo, escasa estabilidad laboral y falta de comunicación y apoyo por parte de superiores.

Por lo mencionado anteriormente, puede decirse que este sector está expuesto a condiciones de precariedad laboral que pueden derivar en riesgos psicosociales para los trabajadores, debido a que existe inseguridad contractual, bajos salarios y malas condiciones de trabajo en general (mala ventilación, espacios ruidosos, trabajo monótono, entre otros aspectos). Es por esto que resulta elemental conocer a qué riesgos psicosociales y en qué medida están expuestos a estos los trabajadores del sector vestimenta uruguayo, ya que se apreció cierta escasez de datos en nuestro país en lo que respecta a la temática, aspecto preocupante, debido a que dichos riesgos traen consigo una gran afectación a la salud.

Dicha afectación se manifiesta a corto plazo como estrés laboral, afectando tanto la salud física como la mental y social, y a largo plazo en diversas alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, entre otras, así como en la salud mental (Almodóvar et al., 2003, citado en González, Giachero y Delgado, 2012). Por otra parte, el hecho de ser un sector poco visible refuerza el interés por estudiarlo, para de este modo contribuir en la prevención de estos riesgos.

3. Referentes teóricos.

A continuación se expondrán algunos conceptos teóricos fundamentales para el abordaje de la temática. Primero se definirán y caracterizarán a las organizaciones, para luego definir y diferenciar conceptos más específicos de la investigación, como son los factores y riesgos psicosociales, la precariedad laboral, así como la división sexual del trabajo y la influencia del género en este.

3.1. Características y clasificación de las organizaciones.

Al hablar de organizaciones se hace referencia a “(...) la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito mediante la división de funciones y del trabajo (...)” (Schein, 1965, citado en Gil y Alcover, 2003, p.37). Por otra parte, se las puede definir como entidades sociales, que tienen como objetivo el logro de metas y en las cuales se encuentran estructurados e identificados los límites y actividades (Daft y Steers, 1986, citado en Gil y Alcover, 2003). A lo que cabe agregar, tal como plantea Morin (s.f., citado en Schvarstein, 2002) “La organización, pues, transforma, produce, reúne, mantiene” (p.28).

Katz y Kahn (1966, citados en Gil y Alcover, 2003) proponen clasificar a las organizaciones según las actividades a las cuales se dedican en: A) **Productivas o económicas**, cuyo objetivo es la creación de riquezas, el brindado de servicios y la manufacturación de bienes. B) De **Mantenimiento**, destinadas a la socialización de personas con el fin de que ocupen puestos en otras organizaciones y en la sociedad. C) De **Adaptación**, dedicadas a la elaboración y pruebas de teorías para su aplicación en las problemáticas existentes. D) **Administrativas o políticas**, ocupadas de la coordinación y control de recursos y personas.

Por lo antes expuesto puede ubicarse al sector de la vestimenta entre las organizaciones productivas o económicas, al decir de Canzani y Sierra (1991) la industria de la vestimenta textil, es una actividad mediante la cual se confeccionan prendas, este sector en

relación a otros sectores de la industria requiere no muy alto capital, debido al uso de tecnología sencilla. Se plantea que pueden identificarse dentro de la rama cuatro tipos de establecimientos en los que se desempeña dicha actividad:

- Unidades de Gran Escala, que se constituye por empresas que cuenten con cien o más personas, ya sea trabajadores directos o indirectos, en las que su actividad principal es la exportación.
- Unidades de Mediana Escala, empresas que cuenten con cincuenta y uno a cien trabajadores, que realizan exportaciones en menor medida que las anteriores.
- Talleres, empresas con un número de entre once y cincuenta personas ocupadas, destinadas a la confección y armado de prendas tanto para las empresas antes mencionadas, como para la comercialización interna.
- Unidades de Pequeña escala, empresas que cuenten con entre 2 y 9 personas, en las que se cortan y arman prendas para mercado interno, o que realizan parte del proceso para otras empresas.
- Trabajadores domiciliarios, que comprende a aquellas personas que realizan parte de la tarea de fabricación en su domicilio, tanto de forma manual como a máquina.

3.2. Factores y riesgos psicosociales

Se considera fundamental realizar una diferenciación entre términos que si bien están estrechamente vinculados no refieren a lo mismo. Por ello se debe hacer una distinción entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.

Según la OIT (1986, citado en Moreno y Báez, 2010) al hablar de factores psicosociales se hace referencia a dos aspectos. Por un lado a la interacción entre el trabajo, la satisfacción que genera este, su medio ambiente y su organización, y por otro a las capacidades propias del trabajador, sus necesidades, así como su cultura y situación personal externa al lugar de trabajo, que puedan influir en dicho trabajo o en la salud del trabajador. Al respecto Carayon, Haims y Yang (2001, citados en Moreno y Báez, 2010) plantean que los factores psicosociales refieren a aquellas características del ambiente de trabajo que poseen cierta connotación emocional tanto para los trabajadores como para los gestores. Es importante destacar como refiere El-Batawi (1988, citado por Moreno y Báez, 2010) que dichos factores pueden ser positivos o negativos, generando en caso de ser positivos desarrollo y bienestar personal y organizacional.

En caso de afectar negativamente se denominan factores psicosociales de riesgo, ya que estos refieren a la probabilidad de que un factor organizacional afecte negativamente la salud del trabajador (Moreno y Báez, 2010). A su vez la Agencia Europea de Salud y Seguridad

en el Trabajo (2000, citada en Unión General de Trabajadores, 2006) define a los factores psicosociales de riesgo como todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (p.13).

Dichos factores al decir de Moreno y Báez (2010) tienen como característica su extensión en el espacio y tiempo, ya que refieren a características generales de la organización; poseen dificultad de objetivación, a partir de que se basa en apreciaciones y experiencias; afectan a otros riesgos, dado que generan en la persona cierto estado de vulnerabilidad que trae consigo nuevos riesgos; poseen escasa cobertura legal, si bien la mayoría de los riesgos de seguridad están contemplados en la legislación, no ocurre lo mismo con los factores psicosociales; están moderados por otros factores, ya que depende de las características personales cual será el nivel de afectación. Por último, poseen dificultad de intervención, debido a que tal como mencionan Rick y Briner (2000, citados en Moreno y Báez, 2010) los plazos no son inmediatos así como los resultados no son asegurados, aspecto que les da mayor relevancia.

Por otra parte, la Unión General de Trabajadores (2006) haciendo referencia a la Ley española de Prevención de Riesgos Laborales, plantea que al hablar de riesgos psicosociales se hace mención a las posibilidades de que un trabajador sufra cierto daño, ya sea físico como psíquico provocado por una inadaptación al puesto, por influencia negativa de la organización, así como de las relaciones sociales establecidas en ella o por cualquier factor ambiental del lugar de trabajo. Es importante destacar como fue mencionado que dicha Ley es española, no contando nuestro país con Leyes de protección frente a los Riesgos Psicosociales.

Por su parte Moreno y Báez (2010) los definen como “(...) el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (p. 17).

Melogno, Martínez, Vásquez y Franco (2009) mencionan que si bien los riesgos psicosociales son una de las principales causas generadoras de ansiedad, malestar y diversas enfermedades, no son muchas veces contemplados en la legislación ni en las políticas de prevención.

En suma, puede decirse que si bien dichos riesgos constituyen una amenaza para la salud de los trabajadores, no existe en nuestro país nada que los regule, siendo algunos de los riesgos psicosociales al decir de Moreno y Báez (2010) el estrés, la violencia, el acoso, la inseguridad contractual, el burnout y el conflicto trabajo-familia.

3.3. Precariedad laboral vs. Trabajo decente.

El trabajo ha sufrido grandes modificaciones a lo largo de la historia, siendo algunas de ellas la posibilidad de cambiar de trabajo a lo largo de la vida, el desempleo por largos periodos de tiempo, la incorporación de nuevas tecnologías y la implementación de nuevas formas de contratación, aspectos que exponen muchas veces a las organizaciones y por tanto al trabajador a riesgos psíquicos, al constituirse como situaciones de amenaza que obligan a construir estrategias de supervivencia (Martínez, 2005).

Al hablar de precariedad, Cano (2000, citado en Recio, s.f) hace referencia a aquellas situaciones que implican inseguridad en el empleo, salarios bajos, malas condiciones de trabajo, entre otros aspectos que han formado parte de muchos trabajos en la historia del capitalismo.

Por su parte la OIT (2012) plantea que el trabajo precario es utilizado por los empleadores como medio para trasladar las responsabilidades y riesgos a los trabajadores, trayendo consigo incertidumbres respecto a la duración del empleo, a quienes son sus empleadores, salarios bajos, así como imposibilitando al trabajador de gozar de ciertos beneficios asociados al empleo, generando un gran impacto en las personas y en las sociedades, y deteriorando las condiciones de vida y de trabajo.

Existe al decir de Schvarstein (2005) cierta tendencia en aumento, a imponer contratos precarios, prolongándose el contrato temporario y, quedando ubicado el empleado en una posición de sometimiento pasivo, aspecto compartido por la OIT (2012), la cual plantea que el empleo directo y permanente va de a poco desapareciendo siendo remplazado por contratos temporales que muchas veces se extienden durante largos periodos de tiempo, por contratos externos o tercerizados, contratos estacionales y planes de autoempleo que transforman a empleados asalariados en “contratistas”.

Debido a las grandes repercusiones negativas que genera el trabajo precario en las sociedades es que se hace necesario alcanzar mayores niveles de trabajo decente, el cual refiere tal como mencionan Supervielle y Zapirain (2009) basándose en los planteamientos de la OIT a:

(...) un trabajo de calidad aceptable, realizado en un ambiente de acatamiento pleno y efectivo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (...) donde se promueva el diálogo social y el tripartismo, y las personas se encuentren amparadas por un sistema de protección social. (p.98)

3.4. División sexual del trabajo e influencia del género.

Incluir una perspectiva de género permite analizar y hacer visibles la diferenciación de roles y tareas que son asignadas en relación al sexo, las diferencias de derechos y oportunidades derivadas de dicha asignación, así como también pone de manifiesto las relaciones de poder (Beniscelli y Weisz, 2012).

Es a partir de la incorporación de la categoría de género al análisis de los procesos sociales que se hizo visible que las diferencias y desigualdades sociales, laborales y subjetivas (...) devenían de asignaciones sociales que se incorporaban a través de la cultura configurando redes de significación que producían condiciones de desigualdad social en las cuales las mujeres adquirían un rol de subordinación al varón. (Beniscelli y Weisz, 2012, s.p)

El género tal como refiere Scott (1940) es atribuible tanto a mujeres como a hombres, aspecto a destacar por el hecho de que muchas veces se lo utiliza como sinónimo de femenino. Este puede entenderse al decir de la autora como una construcción cultural, una categoría impuesta socialmente sobre cada uno de los sexos, que designa cuales son los roles apropiados para ambos. “El uso de género pone de relieve un sistema completo de relaciones que puede incluir el sexo, pero no está directamente determinado por el sexo o es directamente determinante de la sexualidad” (Scott, 1940, p.7).

El género como se mencionó anteriormente denota lo que es esperable para cada sexo, siendo las relaciones de género, relaciones de poder, y por tanto siendo visualizadas como un sistema jerárquico.

Durante toda la vida las personas van construyendo su identidad de género, no escapando el ámbito laboral a esto, ya que también mediante la división sexual del trabajo se va creando dicha identidad, dado que en las interacciones cotidianas se da una reproducción de la autonomía y dominación propia de las relaciones jerárquicas de género (Rostagnol, 1991).

En lo que respecta al género femenino, se da al decir de Carrera (1997) una segmentación horizontal, al asignarle a las mujeres puestos que son socialmente definidos como femeninos y una segmentación vertical, que se refleja en la concentración de estas en los puestos de menor jerarquía, lo cual trae consigo menor remuneración y reconocimiento social, así como mayor inestabilidad laboral.

Al respecto Rostagnol (1991) menciona que en todas las sociedades son asignados trabajos propios de las mujeres y de los hombres, favoreciendo esta división generalmente la

superioridad del sexo masculino, dándosele muchas veces más valor al sexo de quien realiza una tarea que esta en sí misma, lo cual se refleja en las remuneraciones y prestigios de los puestos. “Muchas ocupaciones femeninas y masculinas parecen ser una extensión de prácticas tradicionales, resultantes del hecho de que los hombres desarrollan trabajos que exigen fuerza y las mujeres trabajos monótonos que exigen paciencia” (Rostagnol, 1991, p.286).

4. Problema de investigación.

De forma general y en base a los estudios realizados, se puede afirmar que el sector de la vestimenta presenta una alta tasa de informalidad tanto en los trabajos a domicilio, los talleres, como en las empresas, lo cual genera una gran inestabilidad laboral para sus trabajadores. A esto debe sumarse la monotonía del trabajo y, la poca rotación de las tareas entre otros aspectos.

Cabe agregar que si bien es un sector con una amplia mayoría de trabajadoras mujeres, la mayoría de los mandos superiores son hombres, denotando cierta jerarquización en relación al sexo.

Debido a lo mencionado anteriormente y a la escasez de estudios sobre este sector en nuestro país surge la necesidad de conocer ¿A qué factores de riesgos psicosociales están expuestos los trabajadores uruguayos del sector vestimenta? ¿Existe percepción de los riesgos psicosociales como tales por parte de los trabajadores? ¿Es el género una variable moderadora entre las condiciones de trabajo y la salud laboral de los trabajadores de la vestimenta?

5. Objetivos.

General: Identificar cuáles son los factores y riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores del sector vestimenta uruguayo.

Específicos:

- Indagar sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector vestimenta.
- Conocer si existe una percepción de los riesgos psicosociales como tales por parte de los trabajadores del sector vestimenta.
- Conocer acerca del estado de salud laboral de los trabajadores del sector vestimenta

-Verificar si el género es una variable moderadora entre las condiciones de trabajo y la salud laboral de los trabajadores del sector vestimenta.

6. Diseño metodológico

Para llevar a cabo la investigación se realizará un estudio exploratorio y descriptivo, dado que los objetivos que esta persigue son conocer (debido a la escasez de datos), las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la vestimenta, así como describir como son vivenciados estos por dichos trabajadores.

Se utilizará un enfoque metodológico mixto para conocer por un lado y mediante la aplicación de un cuestionario, cuales son los riesgos psicosociales que prevalecen en este sector. Por otro lado, conocer cuál es la percepción y el nivel de afectación de los mismos, mediante entrevistas a los trabajadores, para que éstos narren desde su propia vivencia como visualizan dichos riesgos. Por último, desde las entrevistas también se pretende averiguar si en opinión de los trabajadores, el género incide o no en la exposición a los riesgos psicosociales.

6.1 Muestra: Se seleccionarán trabajadores afiliados y no afiliados al Sindicato Único de la Aguja que pertenezcan a todos los subsectores (domicilio, talleristas y de empresas) de la ciudad de Montevideo, para de este modo contemplar la visión de todos los trabajadores que componen al sector. La elección de la ciudad deriva de la concentración de estos establecimientos en la capital del país.

6.2 Procedimiento: En primera instancia se contactará a trabajadores de los diversos subsectores mediante el Sindicato Único de la Aguja, a los cuales se les informará sobre los objetivos de la investigación, agendándose un día de encuentro con quienes accedan a participar. Se tendrá un único encuentro con cada uno de los trabajadores, en el cual se les entregará la hoja de información sobre el estudio y el consentimiento informado, a su vez se les aplicarán las herramientas de recolección de datos que se plantean a continuación.

6.3 Medidas o herramientas: Se utilizarán como herramientas la entrevista en profundidad, y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS 21) versión 2 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f).

En lo que respecta a la primer herramienta tal como menciona Valles (1997, citado en Piovani, 2007) permite obtener mediante el relato de los propios actores y de manera flexible información profunda, así como reconstruir situaciones que no son observables directamente.

Por su parte, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS 21), es la adaptación española del cuestionario CoPsoQ. Dicho cuestionario es un instrumento internacional utilizado para la investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales, el cual se subdivide en una versión media y una corta en relación a la cantidad de personas a las que será aplicado (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f).

La versión media se aplica en establecimientos con más de 25 trabajadores y consta de 109 preguntas cortas, de las cuales 69 son referidas a factores psicosociales, 25 a las condiciones del empleo y 15 a la salud y bienestar personal. Evaluando dicha versión, 21 dimensiones psicosociales, las cuales pueden ser agrupadas en seis grupos referidos a: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y capital social (Moncada et al., 2014). Mientras que la versión corta se aplica en establecimientos con menos de 25 trabajadores y se compone de 30 preguntas que evalúan 15 dimensiones psicosociales, que fueron seleccionadas de la versión anterior por ser las más prevalentes (Molinero, 2015).

Debido a las características expuestas de cada versión se aplicará a aquellos que trabajen en empresas la versión media, mientras que a los talleristas y trabajadores a domicilio se les aplicará la versión corta.

En lo que respecta a las respuestas del cuestionario, estas son de tipo escala Likert, contando con cinco opciones de respuesta que van en su mayoría de “Siempre” a “nunca”.

7. Consideraciones éticas

Como se mencionó en el procedimiento, se entregará a cada participante la hoja de información y el consentimiento informado, el cual tal como plantea el Decreto para Investigación con Seres Humanos (2008) será escrito en lenguaje accesible, e incluirá los objetivos, la duración de su participación, los responsables a cargo y medios de contacto, así como la posibilidad de rehusar su participación en cualquier etapa. Se incluirá su asentimiento o no respecto a que sean grabadas las entrevistas, garantizando en todo momento la confidencialidad y anonimato de los datos brindados por los participantes. Finalizado el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se informará a los participantes sobre los resultados obtenidos en la investigación.

8. Cronograma

	Mes										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Contacto y planificación de encuentros	■	■									
Aplicación de cuestionario y entrevistas		■	■	■							
Desgrabación				■	■	■					
Informatización de datos						■					
Procesamiento y análisis							■	■	■		
Devolución										■	
Divulgación de resultados										■	

9. Resultados esperados

Debido a la escasez de datos encontrados sobre la temática, se pretende mediante esta investigación tener un acercamiento a la realidad del sector vestimenta uruguayo en lo que refiere a riesgos psicosociales, a la vez que conocer como son vivenciados estos por los propios trabajadores, con el fin de generar una mayor visibilización de dicho sector. Este último aspecto deriva de que no solo es un sector con altos niveles de precariedad laboral, sino que en el último tiempo se ha dado cierto decrecimiento del sector en nuestro país, tendiendo cada vez más a la producción en talleres y domicilios. Estas características no solo no permiten que los trabajadores puedan agremiarse, sino que genera que las empresas se desvinculen de muchas responsabilidades, incrementando este aspecto la precariedad.

Además de lo mencionado previamente, se pretende tener conocimiento de la incidencia o no del género en la exposición a riesgos psicosociales, debido a las características propias del sector expuestas en los antecedentes.

Por otra parte se busca que la investigación sirva para generar consciencia sobre la influencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores y sobre la importancia de realizar planes de prevención, a la vez que se espera que aporte fuerzas para impulsar la regulación de una Ley de protección de este tipo de riesgo.

10. Referencias bibliográficas

- Beniscelli, A. y Weisz, B. (2012). *La invisibilidad del género en el mundo del trabajo: El caso de las trabajadoras de la vestimenta en Uruguay*. Recuperado de <http://publicaciones.ffyh.unc.edu.ar/index.php/2congresogeneroy sociedad/article/view/842>
- Canzani, A. y Sierra, L. (1991). *La informalidad funcional: el caso de la industria de la vestimenta*. Montevideo. CIEDUR
- Carrera, F. (1997). *Mercado laboral y subordinación femenina. La situación de las trabajadoras de la Industria de la Vestimenta*. (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.
- De Martino, M. (2013). *Trabajadoras de la Industria de la Vestimenta en Montevideo. Reflexiones sobre Modos de Vida y Mundialización del Capitalismo*. Montevideo. CSIC.
- Duque, D., Santana, C. y Zapata, D. (2014). *Análisis de los factores psicosociales intra-laborales como diagnóstico en cuanto la gestión de talento humano para optimizar las pequeñas y medias empresa en el sector confección del área metropolitana de Risaralda*. Fundación Universitaria del área Andina. Recuperado de <http://www.funandi.edu.co:8080/bitstream/123456789/403/1/TESIS.pdf>
- Gil, F. y Alcover, C. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid. Alianza.
- Gonzales, C., e Inche, J. (2004). Modelo de análisis y evaluación de riesgos de accidentes en el trabajo para una empresa textil. *Industrial Data*, 7(1), 33-41. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81670106>
- González, D., Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias psicológicas*, 6 (1), (s.p). Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212012000100007&script=sci_arttext
- Unión General de Trabajadores. (2006). *Guía sobre factores y riesgos psicosociales*. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Factores_Psicosociales.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). *Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres uruguayas 2007-2011*. INMUJERES.
- MIDES
- Intermon Oxfam. (2004). *Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/0_3001_090204_Moda_que_aprieta.pdf
 - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f) *¿Qué es el CoPsoQ?* Recuperado de http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=46
 - Piovani, J. (2007). La entrevista en profundidad. En Marradi, A., Archenti, N. y Pivani, J. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales* (pp.215-225). Buenos Aires. Emecé.
 - Martínez, B. (2005). Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En Schvarstein, L. y Leopold, L. (Coord.). (2005). *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp.51-69). Buenos Aires. Paidós.
 - Melogno, P., Martínez, B., Vázquez, A. y Franco, S. (2009). Violencia y Riesgos Psicosociales para la salud en el trabajo. En: Sotelo, A (Coord). (2009). *Condiciones laborales y organización del trabajo*. Red Académica de trabajo. Universidad de la República.
 - Ministerio de Salud Pública. (2008). *Decreto para Investigación con Seres Humanos*. Recuperado de <http://psico.edu.uy/sites/default/files/page/2010/02/decreto-investigacion-con-seres-humanos.pdf>
 - Molinero, E. (Coord.). (2015). *Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras*. Recuperado de http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Castella_arxiu/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf
 - Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N. y Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ- istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos*

psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Recuperado de [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsog%20\(24-07-2014\).pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsog%20(24-07-2014).pdf)

- Montero, J. (2012). *La moda neoliberal: El retorno de los talleres clandestinos de costura.* Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, (8), 19-37. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5483/pr.5483.pdf
- Moreno y Báez. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Mi vida...Mi trabajo...Mi trabajo en seguridad. Gestión del riesgo en el medio laboral.* Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091624.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario.* Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- Pascucci, S. (2007). *Costureras, monjas y anarquistas.* Buenos Aires. Razón y revolución.
- Programa de Competitividad de Conglomerados y Cadenas Productivas. (2007). *Vestimenta. Plan de Refuerzo de la Competitividad (PRC).* Presidencia de la República Oriental del Uruguay. Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Recuperado de http://www.apt.opp.gub.uy/pacc/Conglomerado_vestimenta/Vestimenta_A4.pdf
- Raworth, K. (2004). *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas.* Intermon Oxfam. Recuperado de http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/0_2996_090204_mas_por_menos.pdf

- Recio, A. (s.f). *Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*.
Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de http://www.upf.edu/greds-emconet/pdf/Albert_Recio_Articulo2.pdf
- Rodríguez, A. (2011). *Caracterización del sector textil-vestimenta y análisis prospectivo*.
Ministerio de Industria y Energía. Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Recuperado de http://www.dnpi.gub.uy/documents/10192/6346385/informe_consultoria_textil_vestimenta_abril_2011_293.pdf
- Rostagnol, S. (1991) Género y división sexual del trabajo. El caso de la industria de la vestimenta en Uruguay. En Feijoó, M (Coomp.). (1991). *Mujeres y sociedades en América Latina* (pp.283-329). Buenos Aires. CLACSO.
- Sánchez, I., y Pico, Y. (1999). *Exposición a riesgos físicos de la mujer trabajadora*. Medisan, 3(2), 11-17. Recuperado de http://www.bvs.sld.cuB/revistas/san/vol3_2_99/san03299.htm
- Schvarstein, L. (2002). *Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Buenos Aires. Paidós.
- Schvarstein, L. (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización. En Schvarstein, L. y Leopold, L. (Coomp.). (2005). *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp.31-50). Buenos Aires. Paidós.
- Scott, J. (1940). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Oxford. Fowler, Dictionary of Modern English Usage. Recuperado de <http://www.inau.gub.uy/biblioteca/sexualidad/UNIDAD%20II/scott.pdf>
- Verdesoto, A., y Reynaga, P. (2014). Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Quito-Ecuador, 2013. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*, 6 (16), 48-55. Recuperado de <http://fenastac.org.mx/wp-content/uploads/2015/02/REMESAT-EDICI%C3%93N-16.pdf#page=5>