

OCTUBRE 2017



El factor psicosocial, un riesgo oculto en los accidentes de trabajo

Lic. Esp. Mariana MOLINA GÓMEZ

www.ashconsultores.com.ar



Contenido

Fundamentación	2
Desarrollo	2
La Ergonomía y la Psicología.....	3
Los factores psicosociales	5
Los riesgos en el ámbito laboral	6
La insatisfacción y la ergonomía en el trabajo.....	8
Psicopatología de los accidentes de trabajo	8
Origen de las patologías	9
Proceso psicopatológico. Trastorno de la ansiedad.....	9
Semiología	10
Tratamiento	11
Proceso psicopatológico. Estrés.....	11
Semiología	12
Tratamiento	12
Conclusión	12
Bibliografía	14

Fundamentación

Los cambios que se han venido suscitando en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo han originado riesgos psicosociales que afectan la salud y la calidad de vida de los trabajadores, incrementando los niveles de estrés y ansiedad, poniendo en peligro su bienestar.

El objeto de este trabajo es presentar este tipo de riesgos y sus consecuencias, dando algunas recomendaciones para fomentar la seguridad y salud ocupacional y de esta manera poder disminuir la accidentabilidad laboral.

Desarrollo

El fenómeno del estrés encontró una fuerte discusión en los últimos años, y en particular el estrés laboral se instaló como un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo (Peiró, 2009) Deitinger (2006) distingue como fuentes de estrés al contenido del trabajo y al contexto laboral, resumidos en los siguientes cuadros:

CONTENIDOS DEL TRABAJO	
Ambiente y equipos de trabajo	Entorno físico, exposición a elementos nocivos, adecuación y mantenimiento de equipos, etc.
Tarea	Ciclos de trabajo breves, trabajos fragmentados, etc.
Carga y ritmos de trabajo	Sobrecarga de trabajo, falta de control de los tiempos, altos niveles de presión temporal
Programación del trabajo	Trabajo por turnos, programación rígida del trabajo, horarios imprevisibles, largos o que alteren los ritmos sociales

CONTEXTO LABORAL	
Cultura organizacional y funciones	Escasa comunicación, bajo nivel de apoyo para la resolución de problemas y de desarrollo personal, indefinición de los objetivos organizacionales
Roles	Ambigüedad y conflictos del rol
Desarrollo de carrera	Falta o exceso de promociones, escasa retribución, inseguridad del trabajo, bajo valor social del mismo
Control / Amplitud en decisiones	Baja participación en el proceso de toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, escasa relación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social
Relación familia - trabajo	Demandas conflictivas por parte del trabajo y la familia, escaso apoyo de la familia, etc.

Llevados al campo de la Seguridad Ocupacional, estos estresores le presentan al trabajador demandas excesivas o peligrosas que muchas veces no puede controlar, trayendo como consecuencia problemas conductuales que generan ausentismo, disminución del rendimiento, depresión, ansiedad, neurosis, entre otros.

Cabe entonces preguntarse, ¿Serán los factores psicosociales uno de los riesgos que permanece oculto en los accidentes de trabajo?

Para la OIT, los factores psicosociales son las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT-OMS, 1984).

En algunas situaciones laborales, los empleados pueden sentirse frustrados por exigencias impuestas en la tarea que exceden sus recursos, como ser los horarios rotativos, o la velocidad del trabajo, creando en ellos un estado de insatisfacción y fatiga.

En la prevención de riesgos, se debe velar no solo por el bienestar físico de la persona, sino por su salud mental, teniendo en cuenta que factores como la iluminación deficiente, el ruido, las vibraciones, las condiciones higrotérmicas inadecuadas, la ventilación insuficiente y la monotonía de la tarea, conllevan también a una carga mental en el individuo que disminuye la concentración en el trabajo, aumentando el discomfort en la actividad.

Dicho en otras palabras, se somete al empleado a un distrés ergonómico.

Entonces, los estresores propuestos por Deitinger, no son más que factores ergonómicos de carácter psicosocial, que los Prevencionistas de Riesgos no vemos a la hora de evaluar la probabilidad de ocurrencia de un siniestro en un puesto de trabajo.

La Ergonomía y la Psicología

El término Ergonomía proviene de las palabras griegas "ergos" (trabajo) y "nomos" (ley o norma). La primera referencia a la Ergonomía aparece en el libro de Wojciech Jastrzebowski (1857) titulado: "Compendio de Ergonomía o de la ciencia del trabajo basada en verdades tomadas de la naturaleza". Existe una gran cantidad de definiciones, pero solo citare algunas como Murrell (1971): "La Ergonomía es el estudio del ser humano en su ambiente laboral";

Para Cazamian (1986), "La Ergonomía es el estudio multidisciplinar del trabajo humano que pretende descubrir sus leyes para formular mejor sus reglas"; McCormick (1980) define la Ergonomía relacionando las variables de diseño por una parte y los criterios de eficacia funcional o bienestar del ser humano por la otra.

Entonces ¿cuál sería el ámbito de aplicación de la psicología en la ergonomía?

Como podemos ver, el objetivo de la ergonomía es garantizar que la interacción entre el hombre y su ambiente sea eficaz con la ayuda de otras ciencias y disciplinas en donde la psicología tiene un papel relevante ya que si se tiene como base la interacción hombre-entorno, las aplicaciones psicológicas van a estar relacionadas con la psicología cognitiva, social y de la salud.

La aplicación de la Psicología Cognitiva ha dado lugar a la llamada Ergonomía Cognitiva, cuyo campo de desarrollo se encuentra centrado en aumentar la afinidad entre el usuario y la máquina, poniendo el énfasis en la persona que realiza el trabajo y la forma en que éste se lleva a cabo en vez de en la tecnología o el entorno (Warr, 1993).

En lo referente a la Psicología Social, su centro de aplicación está basado no sólo en la interacción del hombre con el entorno inmediato, sino con todo el que le rodea, sin olvidar que el individuo se encuentra inmerso en una organización donde el enfoque representado por la denominada macro ergonomía, conlleva la definición de objetivos, puestos y tareas de toda la Organización, con lo que todos aquellos conocimientos procedentes del campo de los Recursos Humanos, tienen su gran acogida a la hora de la intervención ergonómica.

Todo ello sin señalar que el trabajador se relaciona con otras personas necesariamente, y por ende estamos hablando de todo un "mundo" donde se necesitan conocimientos de comunicación interpersonal, de motivación, de liderazgo, de comportamiento de grupo, etc. (Hernández, 1996)

La psicología de la salud puede aportar conocimientos en la prevención de conductas de riesgo, pudiendo explicar, predecir y corregir las conductas anti preventivas de los trabajadores. Es por esto, que juega un papel importante en descubrir cómo evitar las resistencias y los rechazos de los trabajadores a su propia prevención (Niño, 1991).

Cuando una persona sufre un accidente, es más fácil aplicar juicios de valor a la hora de analizar la mecánica del infortunio, que detenerse unos minutos y evaluar el panorama de

manera global, abarcando no solo aquello que lo rodea en el puesto de trabajo, sino yendo más allá de éste, adentrándonos en la investigación, a descubrir la existencia de algún otro estresor como pueden ser aquellos que provienen de nuestra vida personal.

Entonces si analizamos las causas de las que provienen muchos accidentes de trabajo o muchas enfermedades profesionales, veremos que en abundantes ocasiones la razón última puede ser la monotonía, la fatiga, las distracciones, el exceso de confianza o una disminución en la atención, las cuales tienen una relación directa con los factores psicosociales.

Los factores psicosociales

Los riesgos psicosociales y organizacionales, según el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Las condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición, tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Podemos deducir entonces que los riesgos psicosociales pueden derivarse de una gran variedad de causas. Éstas pueden ser ergonómicas, sociales, emocionales, relacionadas con la tarea, etc. Por esta razón, para evaluar los riesgos psicosociales, se tiene que evaluar también, factores de riesgos ergonómicos, arquitectónicos, derivados de la tarea, derivados de la comunicación y de la relación con los mandos medios y jerárquicos.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, los

efectos sinérgicos de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que tal vez un aspecto, en principio pequeño, sea el que desencadene una reacción en la persona.

Los riesgos en el ámbito laboral

Actualmente es evidente que el trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de muchas personas en el mundo. Muchos de nosotros pasamos varias horas a la semana en nuestros trabajos más que en nuestros hogares, disfrutando cada vez menos del tiempo libre con la familia o con el grupo de amigos.

La O.I.T. (2006), define al trabajo como:

“El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”.

Pero hoy en día la realidad es otra ya que el trabajo es considerado como una obligación o una necesidad para muchas personas, escuchando con frecuencia que tenemos trabajos o “muy buenos” o “muy malos”.

Ahora bien, ¿existen los trabajos buenos o malos? ¿Será acaso que esa sensación u opinión sobre nuestros trabajos es el nivel de satisfacción que tenemos respecto al mismo?

En relación con dicha satisfacción laboral, ésta puede concebirse como el grado de ajuste que los trabajadores experimentan entre sus necesidades, expectativas y beneficios del trabajo, por lo que podemos relacionar la motivación laboral con la satisfacción que un trabajo en particular ofrece. (Luceño; Martín; Díaz. 2005)

Las personas son el recurso más valioso que una Organización pueda poseer, es por ello que debe cuidarse a los trabajadores, teniendo en cuenta que la motivación y la satisfacción laboral y la competencia o el compromiso de ellos, forma parte de lo llamado Capital Humano de una empresa.

Debido a la automatización de los procesos y a las nuevas tecnologías emergentes, la naturaleza del trabajo va experimentando cambios que abarcan desde la demanda física a las exigencias mentales y emocionales.

Los efectos adversos de estos cambios se van a manifestar con una fuerte inestabilidad laboral, cambios en los puestos de trabajo, fragmentación en la carrera laboral y hasta la pérdida de la misma fuente de trabajo, llevando a la aparición de problemas en la salud de los trabajadores. Así, de esta manera, aumentan los accidentes de trabajo, aparecen los problemas derivados de la exposición a condiciones de trabajo adversos (trastornos mentales y musculo esqueléticos) y surgen problemas organizacionales como las bajas laborales, el absentismo, la disminución de la productividad y el aumento de errores.

Tradicionalmente se ha dividido a los riesgos laborales en riesgos físicos y riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Rial-González, 2002).

Los *factores físicos* se expresan, fundamentalmente, en:

- a) *Características ambientales del entorno laboral*, tales como: temperatura, humedad, corrientes de aire, climatización, iluminación, ruido, vibraciones; así como a la presencia de olores desagradables, polvo, humo, o sustancias peligrosas o tóxicas; exposición a radiaciones y productos cancerígenos e infecciosos.
- b) También pueden incluirse aquellos derivados de la postura y los movimientos como pueden ser la manipulación manual de cargas, los gestos repetitivos, las posturas forzadas, trabajar en espacios confinados, etc.

Todo esto, establecido también en la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Argentina N° 19587/72 y su decreto reglamentario 351/79, como así también en la Res. 295/03.

Los riesgos o factores psicosociales harán entonces referencia al contexto laboral y al contenido del trabajo, donde encontraremos la cultura organizacional, desarrollo de carrera, control sobre el trabajo efectuado, relaciones interpersonales, carga de trabajo, interfaz hombre – entorno laboral –entorno familiar, etc.

En la ley argentina, no se menciona explícitamente los riesgos psicosociales, aunque si se hace alusión a términos tales como riesgos laborales y condiciones de trabajo.

Cabe aclarar que hay un marcado desconocimiento de los trabajadores en relación a la legislación vigente en materia de Higiene y Seguridad Industrial, y que en muchas ocasiones no se dan a conocer las actividades preventivas que se realizan, o si la empresa posee consultores en Seguridad, o si en su puesto de trabajo alguna vez se realizó un estudio de riesgos, lo que revela una falta de cultura de la Prevención que podría deberse a inexistencia de una actividad preventiva por parte de la Organización o al desinterés del trabajador hacia la prevención de riesgos.

La insatisfacción y la ergonomía en el trabajo

La insatisfacción que resulta de una inadaptación del contenido ergonómico del trabajo al hombre, está en el origen no solo de muchos sufrimientos somáticos de consecuencias físicas directas, sino también de otras afecciones del cuerpo mediatizado por una alteración en el aparato mental. (Dejours, 1980).

A la hora de llevar a cabo estudios ergonómicos, debemos tener en cuenta la estructura de la personalidad en la relación hombre – ambiente de trabajo. Analizar el puesto de trabajo en término de exigencias o de restricciones ya no será suficiente, hay que considerar también lo que representa la tarea para el trabajador. La insatisfacción resultante del contenido ergonómico inadaptado a la estructura de la personalidad representara entonces una carga de trabajo psíquico, ocasionando una falta de confort en la persona.

Psicopatología de los accidentes de trabajo

Ciertas profesiones se encuentran expuestas a peligros que pueden afectar la integridad corporal.

Es muy común que todos alguna vez tengamos sentimientos de ansiedad y de estrés.

La ansiedad está presente en todos los tipos de tareas que llevemos a cabo. Anteriormente formule una pregunta relacionada con el porqué de los accidentes de trabajo, y analice los factores psicosociales basados en la ergonomía del trabajo, pero no solo el factor disergonómico en la tarea puede ser el causal de la accidentología laboral en una organización, hay que contemplar también la estructura de la personalidad de cada individuo como así también su entorno.

Origen de las patologías

Proceso psicopatológico. Trastorno de la ansiedad

La ansiedad relativa al riesgo puede agrandarse por el desconocimiento de los límites exactos de este riesgo o por ignorancia respecto a los métodos de prevención eficaces.

El riesgo va a engendrar un estado de ansiedad casi permanente generando que los operarios hablen de ello y de sus consecuencias.

Existe un fenómeno que se conoce como “resistencia de los trabajadores a las consignas de seguridad”, donde predomina el orgullo, la rivalidad, la virilidad, y la inconsciencia frente a la realidad, acompañado de una ausencia de disciplina con tendencia al individualismo. La pseudo inconsciencia del peligro resulta en realidad ser el arma de defensa que posee la persona para controlar la ansiedad.

Cuando exigimos el uso de elementos de protección personal en una determinada tarea, no estamos haciendo más que recordarle el peligro existente, cargando de ansiedad al sujeto, haciéndole más difícil la tarea en muchas ocasiones.

En los grupos de trabajo, aquella persona que respeta las normas de seguridad, muchas veces es motivo de burla de los demás compañeros y hasta puede ser excluido de ese grupo, ya que el conjunto de personas que lo integran, actuará defendiéndose contra la ansiedad que ese trabajador les transmitirá.

Desde este punto de vista, la aparente “inconsciencia” de los trabajadores cambia de significado y se transforma en el precio que deben pagar los operarios para superar la carga de ansiedad que admite el trabajo.

Esta ansiedad va a responder a los ritmos de trabajo, sueldos, premios por productividad, etc., participando de igual manera que la carga física del trabajo (bipedestación, levantamiento de cargas, empuje y tracción, posturas incorrectas, etc.), agotando progresivamente a los operarios. La ansiedad desgasta la salud mental, siendo progresiva e inevitable en muchas ocasiones.

Si lo llevamos al ámbito de la ergonomía, la relación con los mandos medios y jerárquicos también es fuente de ansiedad, ya que se asocian a los ritmos de trabajo y a la productividad, ocasionando fatiga mental.

Existen tres formas de la ansiedad (Dejours, 1980):

- La ansiedad relativa a la degradación del funcionamiento mental y del equilibrio psico-afectivo, donde se observa una desestructuración de las relaciones psico-afectivas espontáneas con los compañeros de trabajo, poniendo en peligro el equilibrio mental de los trabajadores. Este tipo de ansiedad provoca también la contaminación en las relaciones de familia, fundada en la necesidad de descargar la agresividad acumulada por la insatisfacción.

Se visualiza un sentimiento de esclerosis mental, de parálisis de la imaginación, de la puesta en reposo de la inteligencia. Hay una despersonalización del trabajador.

- La ansiedad relativa a la degradación del organismo, donde el riesgo pesa sobre la salud física. Las malas condiciones de trabajo ponen en peligro el cuerpo ocasionando accidentes de trabajo y/o enfermedades de carácter profesional. Estas malas condiciones de trabajo también son nocivas para la psiquis del operario. La ansiedad que resulta de estas amenazas es de naturaleza mental.
- Por último, se describe la ansiedad engendrada por la “disciplina del hambre”, exponiendo su equilibrio y funcionamiento mental a la amenaza que contiene el trabajo para hacer frente a una exigencia: la supervivencia.

Así, de esta manera, la organización del trabajo realizará sobre el hombre una acción determinada, cuyo punto de impacto será el aparato psíquico, que bajo ciertas condiciones germinará el sufrimiento.

Las tareas peligrosas que se llevan a cabo en grupos originan ansiedad, es por ello que los trabajadores elaboran estrategias defensivas contra esa angustia del trabajo y la insatisfacción, que muchas veces desencadenan en actos inseguros que conlleven a un accidente de trabajo.

Semiología

Se puede presentar mediante miedos o preocupaciones recurrentes lo que hace que la persona no se concentre en su tarea. También puede mostrar trastorno obsesivo compulsivo caracterizado por pensamientos persistentes o rituales que realizan los empleados para tratar de evitar estos pensamientos (verificar algo una y otra vez para detectar si hay errores o fallas).

Los síntomas se verán reflejados en insomnio, taquicardia, temblores, etc.

Tratamiento

Los trastornos de ansiedad no tratados pueden desencadenar en depresión, volviendo inestable la relación con la familia, los compañeros de trabajo y el entorno social. Una manera de tratamiento puede ser abordando este problema mediante terapia de conducta con un profesional de la salud mental.

Proceso psicopatológico. Estrés

Una ansiedad elevada genera estrés y el estrés no es más que una respuesta psicofísica de una persona frente a una situación desafiante.

En materia de Higiene y Seguridad laboral, aplicare el concepto de estrés ambiental de acuerdo al modelo de Selye (Segi, Enric & Tomeu, 2016).

El Síndrome de Adaptación General de Selye, se basa en la respuesta del organismo ante una situación de estrés ambiental distribuida en tres fases:

- Fase de alarma: Ante la percepción de una posible situación de estrés, el organismo tiende a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, inquietud, etc.) que lo predispones para enfrentarse a la situación estresante. La aparición de estos síntomas está influida por factores como los parámetros físicos del estímulo ambiental (por ejemplo, la intensidad del ruido), factores de la persona, el grado de amenaza percibido, el grado de control sobre el estímulo o la presencia de otros estímulos ambientales que influyen sobre la situación.
- Fase de resistencia. Supone la fase de adaptación a la situación estresante. Aquí se desarrollan un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamientos destinados a negociar la situación de estrés de la manera menos perjudicial para la persona. Si al final se produce una adaptación, esta acarrea costos tales como la disminución del rendimiento de la persona, menor tolerancia a la frustración o aparición de trastornos fisiológicos y psicosomáticos.
- Fase de agotamiento. Si fracasa la fase de resistencia, resultando ineficiente los mecanismos de adaptación ambiental, se ingresa a la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles.

Semiología

Los síntomas objetivos o subjetivos tienen origen psíquico y su manifestación es corporal.

Se puede declarar mediante gastritis, hipertensión, cefaleas, colon irritable, entre otras.

También pueden darse trastornos adaptativos, desarrollando síntomas emocionales o del comportamiento en respuesta a un estresor psicosocial identificable como por ejemplo el desempleo, la incertidumbre laboral, sueldos bajos, precariedad en el trabajo, etc.

En cuanto a los trastornos, se puede observar obsesión-compulsión, sensibilidad interpersonal, depresión, hostilidad, ideación paranoide, etc.

Tratamiento

Para la prevención del estrés debemos tener en cuenta factores como los horarios de trabajo, la participación de los trabajadores en la solución de problemas, la carga de trabajo, etc.

Cuando la sintomatología comienza a deteriorar algún órgano de la persona, se debe recurrir a profesionales de la salud que puedan medicar al individuo para evitar que el problema sea mayor y haya complicaciones severas.

Conclusión

Si bien he podido explicar algunos mecanismos del entorno laboral que pueden influir en la materialización de un accidente de trabajo, considero que aún falta bastante estudio epidemiológico en la Argentina para poder dar respuesta a la premisa que me llevo a investigar este fenómeno: ¿Serán los factores psicosociales uno de los riesgos que permanece oculto en los accidentes de trabajo?

Pienso que es fundamental estudiar todos aquellos factores que conducen al hombre a cometer actos inseguros en su tarea diaria, evaluando no solo en el puesto de trabajo los elementos físicos, químicos y biológicos, sino también el aspecto psicosocial.

Debe haber una relación de equilibrio entre el hombre, su trabajo y la organización para la cual presta servicios. El mundo sufre cambios a nivel económico, social y tecnológico, y los trabajadores deben asumir y tratar de adaptarse a estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar que pueden conducirlos a situaciones estresantes.

Si ese equilibrio falla, y la persona no tiene capacidad para superarlo, el estrés laboral entrara en acción, generando una insatisfacción tal, que puede llegar a superar al trabajador, haciéndolo caer en una enfermedad de carácter psíquico y fisiológico.

Se deben tener en cuenta a la hora de analizar los puestos de trabajo, aquellos estresores que provocan el desencadenamiento del estrés y la ansiedad en determinados momentos.

No solo se deben contemplar estímulos relacionados con la fatiga física, también se deben evaluar aquellos que implican una sollicitación mental, tales como el ruido, la iluminación, la carga térmica. Las evaluaciones en el puesto de trabajo deben ser globales, contemplando el factor psicosocial asociado a la organización del trabajo, factores ocultos que no se los tiene en cuenta, y que, con el paso del tiempo, generan malestar y conllevan a implicaciones sociales alterando la vida privada del trabajador.

La ergonomía tiene que dejar de ser física y pasar a ser cognitiva y organizacional, donde se pueda trabajar en la motivación y en la comunicación de las personas.

Tal vez de esta manera, se puedan reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, haciendo participe a los operarios en el desarrollo de trabajos compatibles que permitan una buena recuperación luego de trabajos físicos o mentales muy exigentes.

Si fracasa este intento de adaptación del hombre con su entorno de trabajo, daremos paso a la aparición de estas psicopatologías, generando disfunciones potencialmente peligrosas que afecten el bienestar y la salud de nuestros empleados.

Bibliografía

- CABANILLAS, Mario Antonio. *Apuntes postgrado en Psicopatología de las Organizaciones. Universidad Nacional de la Rioja. Departamento Académico de Humanidades. La Rioja. 2017*
- CAZAMIAN, P. *“Tratado de Ergonomía”*. Madrid: Octarés, 1986
- COMITÉ MIXTO OIT – OMS, 9º reunión, 1984, p.3
- COX, T., GRIFFITHS, A., & RIAL-GONZÁLEZ, E. *Investigación con el estrés relacionado con el Trabajo. Belgian: European Agency for Safety and Health at Work. 2002.*
- DECRETO N.º 351/79. *Reglamentación de la Ley N.º 19587. Boletín Oficial de la República Argentina N.º 24170, Buenos Aires, 22 de mayo de 1979.*
- DEITINGUER, P. *“Estrés de origen laboral y mobbing. Intervenciones preventivas y metodologías de diagnosis”*. Conferencia pronunciada en el X Congreso Nacional de A.D.E.I.P., Buenos Aires, octubre de 2006.
- DEJOURS, C. *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo. Editorial Hvmantas. Buenos Aires. 1980*
- HERNANDEZ, CORAL OLIVER. *“La ergonomía como ámbito de aplicación desde la psicología”*. Disponible en sitio WEB de Revista Papeles del Psicólogo. *Psicología y Salud Laboral. Vol. N.º 65. 1996.*
- LEY N.º 19.587. *Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 21 de abril de 1972.*
- LUCEÑO, L., MARTÍN, J., JAÉN, M; Y DÍAZ, E. *Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. EduPsykhé. 2005.*
- MCCORMICK, E. J. *“Ergonomía”*. Barcelona: Gustavo Gili. 1980
- MONDELO, R.P.; GREGORII, E. Y BARRAU, P. *"Ergonomía 1. Fundamentos". 3º Edición: Alfaomega. Mexico, 2013*
- MURREL, K.F. *Main in his working environment. Ergonomic. London: Taylor & Francis. 1971.*
- NIÑO, J. *“Psicología de la prevención: la realidad subjetiva de los riesgos”*. *Mapfre Seguridad. N.º 41. 1991.*

NOGAREDA, C. *Psicosociología del trabajo*. Madrid, INSHT. 2006

NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN N.º 443. *Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*. Félix Martín Daza-Jesús Pérez Bilbao. Disponible en sitio WEB del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Fecha de consulta octubre 2017. disponible en su sitio WEB <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

PEIRÓ, J.M. “Nuevas Tendencias en la Investigación sobre Estrés Laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales”. Universitat de Valencia. 2009. En FILIPPI, G y ZUBIETA, E. “Psicología y Trabajo una relación posible. Eudeba. Bs.As. 2010.

PSICOPATOLOGÍA EN LAS ORGANIZACIONES. Apuntes de cátedra Lic. en Gestión Organizacional y RRHH. Universidad Nacional de la Rioja. Departamento Académico de Humanidades. 2015

RESOLUCIÓN N.º 295/03. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Boletín Oficial de la República Argentina N.º 30282. Buenos Aires, 21 de noviembre de 2003.

SEGI, V; ENRIC, P; TOMEU, V. *Psicología Ambiental. Variables ambientales y comportamiento. El estrés ambiental. Básicos de Psicología Ambiental. Departamento de Psicología Social*. 2016.

WARR, P.: “Ergonomía Aplicada”. México: Trillas. 1993

®Todos los derechos reservados.

Queda prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta publicación sin contar con la autorización de la autora.

