

**Aguilera, Lorena Martha**

---

**La capacitación como  
proceso de intervención  
para la promoción y  
prevención de la salud  
ocupacional. La experiencia  
en una empresa de servicios  
públicos”**

**Tesis para la obtención del título de  
grado de Licenciada en Psicología**

Directora: Schroeder, Ivana

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.



[Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.](#)



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CÓRDOBA  
*Universidad Jesuita*

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**TRABAJO INTEGRADOR FINAL**

Sistematización de prácticas

Contexto Organizacional – Laboral

*“La capacitación como proceso de intervención para la promoción y prevención de la salud ocupacional. La experiencia en una empresa de servicios públicos”*

**Alumna:** Lorena Martha Aguilera

**DNI:** 24.471.151

**Directora:** Esp. Ivana Schroeder

*Córdoba – Argentina*

*2024*



*“La capacitación como proceso de intervención para la promoción y prevención de la salud ocupacional. La experiencia en una empresa de servicios públicos”*



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CÓRDOBA  
*Universidad Jesuita*

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**TRABAJO INTEGRADOR FINAL**

Sistematización de prácticas

Contexto Organizacional – Laboral

*“La capacitación como proceso de intervención para la promoción y prevención de la salud ocupacional. La experiencia en una empresa de servicios públicos”*

**Alumna:** Lorena Martha Aguilera

**DNI:** 24.471.151

**Directora:** Esp. Ivana Schroeder

*Córdoba – Argentina*

*2024*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Quiero expresar mi profundo agradecimiento a aquellos que contribuyeron de manera significativa en la realización de este Trabajo Integrador Final.*

*Sus aportes y apoyo han sido fundamentales para mí en este viaje académico.*

*A mi esposo e hijos, les agradezco por su constante aliento y comprensión durante este arduo proceso.*

*A mis padres, por haberme proporcionado la mejor educación y lecciones de vida a través de su ejemplo. En especial a mi madre, por su incondicional apoyo, motivación y confiar en mí siempre.*

*A mis compañeras de estudio, con las que compartí grandes momentos y emociones en este transitar de aprendizajes.*

*A mi directora Ivana Schroeder, su acompañamiento y orientación fueron indispensables para dar forma a este trabajo.*

*A los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional, por la oportunidad de haber formado parte de este equipo comprometido, donde se valoró cada voz, incluso la de una practicante.*

*A familiares, amigos y aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron a este logro. Cada conversación, consejo y palabra de aliento no pasaron desapercibidos.*

*Este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración y apoyo de cada persona mencionada. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.*

# INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>2. CONTEXTO DE PRÁCTICA</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 BREVE RESEÑA HISTÓRICA</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2 ACERCA DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3 EL ROL DEL PSICÓLOGO LABORAL Y LA ÉTICA PROFESIONAL</b> .....	<b>15</b>
<b>3. CONTEXTO INSTITUCIONAL</b> .....	<b>17</b>
<b>3.1 HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2 ACERCA DEL EQUIPO DE SALUD OCUPACIONAL</b> .....	<b>18</b>
<b>3.3 FUNCIONES Y ACTIVIDADES</b> .....	<b>20</b>
<b>4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN</b> .....	<b>22</b>
<b>5. OBJETIVOS</b> .....	<b>24</b>
<b>5.1 OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>25</b>
<b>5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>25</b>
<b>6. PERSPECTIVA TEÓRICA</b> .....	<b>26</b>
<b>6.1 TRABAJO, SALUD Y SALUD OCUPACIONAL</b> .....	<b>27</b>
<b>6.2 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO</b> .....	<b>29</b>
<b>6.3 UNA PERSPECTIVA DESDE LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN</b> .....	<b>30</b>
<b>6.4 LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>32</b>
<b>7. MODALIDAD DE TRABAJO</b> .....	<b>34</b>
<b>7.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS</b> .....	<b>35</b>
<b>7.2 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	<b>36</b>
<b>7.3 ASPECTOS ÉTICOS</b> .....	<b>37</b>
<b>8. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA</b> .....	<b>38</b>
<b>8.1 RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO</b> .....	<b>39</b>
<b>8.2 ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LA EXPERIENCIA</b> .....	<b>51</b>
8.2.1 SOBRE LA CONCEPCIÓN DE SALUD OCUPACIONAL QUE ORIENTA LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS POR PARTE DEL EQUIPO DE SALUD OCUPACIONAL, MEDIANTE EL USO DE LAS CAPACITACIONES .....	<b>52</b>
8.2.2 ACERCA DE LAS CAPACITACIONES COMO PROCESOS PARA INTERVENIR EN EL ÁMBITO OCUPACIONAL.....	<b>62</b>
8.2.3 TEMÁTICAS ABORDADAS EN LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN Y SU USO PARA LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD EN EL ÁMBITO OCUPACIONAL .....	<b>74</b>
8.2.4 ALGUNAS POSIBILIDADES Y LIMITACIONES AL IMPLEMENTAR LAS CAPACITACIONES A PARTIR DEL DICTADO DE TALLERES TEMÁTICOS .....	<b>86</b>
<b>9. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES</b> .....	<b>95</b>

<b>10. ANEXO .....</b>	<b>101</b>
<b>11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>103</b>



## **ÍNDICE DE SIGLAS**

**CTIO:** Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades.

**CCT:** Convenio Colectivo de Trabajo.

**ESO:** Equipo de Salud Ocupacional.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**OMS:** Organización Mundial de la Salud.

**OPS:** Organización Panamericana de la Salud.

# **1. INTRODUCCIÓN**

Para comenzar, este Trabajo Integrador Final se elabora dentro del marco de las Prácticas Preprofesionales Supervisadas, como última instancia de la carrera Licenciatura en Psicología, de la Universidad Católica de Córdoba.

El mismo se realiza dentro del contexto Organizacional- Laboral, en una empresa de servicios públicos dependiente del Estado Provincial, en la cual se desempeña un Equipo de Salud Ocupacional conformado por profesionales psicólogos, quienes llevan adelante diferentes tipos de tareas y actividades relacionadas con el enfoque de la salud ocupacional. Asimismo, la instancia de práctica se llevó a cabo en el período de tiempo que abarca desde el mes de mayo a noviembre del año 2022.

Dentro de este marco, durante el desarrollo de la práctica, los profesionales del equipo brindaron diversas capacitaciones a los trabajadores de la empresa, atendiendo a las demandas recibidas desde diferentes áreas de la organización. En tal sentido, se manifestó un creciente interés en esta herramienta de intervención, el cual surgió al observar distintas temáticas propuestas en estas instancias, junto a las dinámicas planteadas. En concordancia, emergieron interrogantes como ¿Qué fue lo que motivó este proceso de capacitación destinado a los trabajadores de la empresa? ¿Cómo son seleccionadas las temáticas propuestas en los talleres de capacitación? ¿Qué indicadores se tienen en cuenta al momento de realizar un proyecto de capacitación por los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional? Por consiguiente, en busca de respuestas a estos cuestionamientos, surgió como eje de sistematización “La capacitación como proceso de intervención para la promoción y prevención de la salud ocupacional. La experiencia en una empresa de servicios públicos”.

Asimismo, cabe destacar que el presente trabajo se organiza a partir de distintos apartados, con el propósito de favorecer su comprensión y guiar al lector a través de una lectura ordenada. El primero de ellos es el Contexto de Práctica, en el cual se desarrollan conceptos centrales inherentes al rol del psicólogo organizacional- laboral y la ética profesional, entre otros, sustentados con la teoría pertinente. En segundo lugar, continúa el Contexto Institucional, donde se explicitan aspectos relacionados a la institución en donde se realizó la práctica, tales como su historia, características del Equipo de Salud Ocupacional, actividades que llevan a cabo y los diferentes tipos de intervenciones que éste realiza.

Continuando con la lectura, se presenta el Eje de Sistematización del presente trabajo, del cual derivan tanto el Objetivo general, como los Objetivos específicos, a través de los cuales se intentó brindar respuestas e invitar a la reflexión respecto a la temática en cuestión.

Luego, se desarrolla el apartado Perspectiva Teórica, el cual da sustento a este proyecto a través de los diferentes lineamientos teóricos de diversos autores que fundamentan conceptualmente los elementos analizados de la práctica llevada a cabo. A su vez, la lectura continua con la Modalidad de Trabajo, en donde se describe, por un lado, la población a la cual está dirigida esta sistematización de experiencias. Y, por otro, los tipos de herramientas a través de las cuales se realiza la recolección de datos, además de las cuestiones éticas inherentes, dentro del marco de la práctica.

Posteriormente, continúa el Análisis de la Experiencia, parte central de este trabajo, que consta de dos instancias. En primer lugar, se lleva a cabo un recorrido por las actividades realizadas dentro de la práctica a través de la Recuperación del Proceso Vivido, contemplando en primera persona los momentos previos del proceso, la práctica en sí y las instancias de supervisión junto a la tutora del contexto. En segundo lugar, se despliega en detalle el Análisis y Síntesis de la Experiencia, en donde se plasma el desarrollo destinado a responder los cuestionamientos presentes en los objetivos específicos propuestos. Por último, a modo de cierre, se exponen las Conclusiones y Reflexiones finales, las cuales han surgido a raíz del proceso de sistematización de la práctica, llevado a cabo en este Trabajo Integrador Final.

## **2. CONTEXTO DE PRÁCTICA**

A los fines de poder caracterizar y contextualizar el contexto de práctica en el campo Organizacional - Laboral, es pertinente definir el concepto de trabajo, organización y cuáles son los alcances, características y prácticas que aborda este campo y el rol del psicólogo laboral. En relación a ello, Romero Caraballo (2017) menciona que “desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer” (p. 121).

## 2.1 BREVE RESEÑA HISTÓRICA

A modo de reseña histórica, desde la tradición grecorromana y hasta la caída del Imperio Romano, se concebía al trabajo como algo degradante ya que era una actividad que requería mucho esfuerzo y estaba destinada a los esclavos. Luego, en la tradición judeocristiana, fue considerado por un lado como castigo por desobedecer la Ley de Dios y, por otro lado, como una actividad que se realizaba para agradarle y para relacionarse con otros.

Posteriormente, a finales de la Edad Media y principio de la Edad Moderna junto con la Revolución Industrial, el trabajo comenzó a entenderse desde otro punto de vista. En concreto, se realizaba para el bien de la comunidad y como una actividad propicia para la socialización y formación de identidades tanto colectivas como individuales. Luego, es asumido como una actividad clave para la autonomía del individuo, por medio del cual no solo se obtienen los medios para vivir, sino que se desarrolla la capacidad de apropiárselo y comienza a concebirse como una acción creadora, siendo el eje fundante de la sociedad. Asimismo, el carácter central del trabajo se amplía a aspectos de la vida personal, familiar y vecinal (Romero Caraballo, 2017).

## 2.2 ACERCA DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN

En relación a lo planteado, se puede decir que “el significado del trabajo se comprende a través de los contextos culturales, por considerarse un proceso subjetivo de interpretación” (Ruiz Quintanilla, 1991, citado por Romero Caraballo, 2017, p. 127) o “el significado del trabajo se configura a lo largo de la vida, va cambiando según los empleos que se tenga y el contexto en el que se presenta” (Gracia, 2001, citado por Romero Caraballo, 2017, p. 127). De esta manera, a través del trabajo se van construyendo diferentes identidades relacionadas a las distintas experiencias que vivencian los individuos, los cuales poseen un bagaje propio como lo son sus creencias previas, sus valores, deseos y las expectativas relacionadas a la actividad o profesión elegida dentro de una época y contexto determinado.

En este mundo actual, globalizado y dinámico, que por momentos brinda seguridad y, a la vez, ésta es tan efímera, hay un esfuerzo individual por transformar las experiencias vividas con el fin de ir constituyéndose como sujetos a través del reconocimiento del o los otros, de sus miradas; proceso que comienza a partir de los vínculos primarios y posteriormente en la interacción con los semejantes, inmersos en una sociedad en la cual se comparte una cultura que los identifica y están en una constante búsqueda de significados, donde por medio del trabajo se tiene la posibilidad de relacionarse y de crear un sentido de pertenencia.

En la actualidad, se pueden observar estas interacciones entre los individuos, dentro de las organizaciones. Al hablar de organización, Alpuche de la Cruz y Bernal López (2015) la definen como el “conjunto de individuos que persiguen un fin común, así como espacios de interacción para desarrollar sus actividades cotidianas” (p.1). Es decir, como una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular.

En el mismo orden de ideas, es allí en donde surge el cuestionamiento, según Santana Cárdenas (2007) ¿Por dónde abordar la función de la psicología en este camino histórico y actual?

A lo cual responde:

La subjetividad, en medio de una composición más amplia y compleja como es la organización, es la materia gris en todo el entramado organizacional. Sin subjetividad - por ende- sin individuos que convergen y conviven, no hay organización, y ahí en ese apartado simple y sencillo, es en donde se instala el sentido de la psicología. Al psicólogo organizacional le interesa y le preocupa el ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo... La razón de ser o, dicho en otras palabras, el modus vivendi del psicólogo del trabajo y de las organizaciones radica en la imperfección misma de las organizaciones. (párr. 17-18)

### 2.3 EL ROL DEL PSICÓLOGO LABORAL Y LA ÉTICA PROFESIONAL

Por consiguiente, cabe destacar que el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, Ley 8312 (CPPC, s/f), menciona que el rol del psicólogo organizacional - laboral despliega su accionar en todo lo inherente a la relación del hombre respecto de su trabajo, desarrollado tanto en organizaciones y/o instituciones ligadas a la producción de bienes o servicios tanto públicos como privados. En tal sentido, puede llevar a cabo su rol de manera independiente o en relación de dependencia, orientando su desempeño profesional hacia la prevención y promoción de la salud mental. También, trabajando para brindar herramientas que favorezcan la producción de mejoras en la calidad de vida laboral, a través de la elaboración de políticas, normas, organigramas y/o procedimientos de puestos de trabajo, como también el realizar diagnósticos, intervenciones y/o la resolución de conflictos interpersonales en la organización, entre otras.

Por lo tanto, es muy importante para el psicólogo de esta especialidad, ser observador participante del contexto que lo rodea, para lograr sintonizar lo que se está observando con lo que se está vivenciando. Esta manera de mirar a la organización, le brindará herramientas para que los patrones de conducta se puedan recortar con mayor facilidad y, de este modo, poder intervenir de manera más efectiva. En tal sentido, el trabajo, las organizaciones, los grupos y personas que las integran son dinámicos y evolutivos, por lo tanto, los temas que se presentan como relevantes en la práctica también los son.

En este punto, es esencial el papel que ocupa la ética, en relación al desempeño profesional en sí y dentro de la Psicología Organizacional – Laboral y, a su vez, la importancia de comenzar a ejercitarla a partir del momento en que se inician las prácticas pre



profesionales supervisadas, junto al interés de tener en cuenta estos aspectos con el fin de desempeñarse en un futuro próximo como profesional de la salud mental.

Asimismo, el Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Córdoba (2016) enuncia que “en el proceso de toma de decisiones relativas a la conducta profesional, los psicólogos deben conocer y considerar este código de ética, además de las leyes, normas vigentes, los tratados y convenciones internacionales incorporados a la Constitución de la Nación Argentina” (p.2).

Cabe destacar que, tanto los profesionales como los practicantes, se desempeñarán a través del respeto por la dignidad de las personas, manteniendo una actitud de escucha y apertura a lo que le brinde el contexto, actuando con responsabilidad y compromiso en sus tareas, teniendo siempre en cuenta que están trabajando y tratando la salud mental de las personas o grupos, lo cual es de suma importancia el respetar sus derechos e integridad y, a su vez, tener presente sus valores e integridad, los cuales guiarán su accionar en el ejercicio cotidiano, intentando despojarse de los prejuicios y realizar su tarea lo más objetivamente posible. Otro punto muy importante a tener en cuenta, es el concepto del secreto profesional, teniendo presente que todo aquello inherente a las prácticas, no debe ser divulgado por medio de las redes sociales o en otros contextos, ocasionando algún tipo de perjuicio por ello.

Además, es muy importante y ético, el abordar las distintas temáticas que se presenten con igual importancia, interés y consideración, evitando todo intento de discriminación y, si al realizar las prácticas, en algún momento se presenta alguna situación dificultosa, poder buscar los medios y herramientas para transmitirlo en la organización y/o institución a la cual se asiste, con el fin de encontrar una definición acorde a las necesidades de la misma.

Para concluir, otro aspecto relevante es la obtención del consentimiento informado, lo cual implica (en este caso para el profesional), el brindar información clara e inteligible sobre los alcances de la intervención para la cual ha sido solicitado (CPPC, 2016).

### **3. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

El Equipo de Salud Ocupacional perteneciente a una empresa de servicios públicos, data del año 2004, mediante resolución del directorio de la misma. A su vez, esta empresa dependiente del Estado Provincial, de carácter autárquico, desarrolla su actividad en la órbita del Ministerio de Servicios Públicos de la Provincia de Córdoba y, es allí, en donde este equipo despliega sus actividades, siendo el lugar en el cual se llevan a cabo las prácticas pre profesionales supervisadas.

### 3.1 HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN

Haciendo un poco de historia, el servicio esencial que brinda la empresa mencionada, tuvo sus orígenes a finales del siglo XIX. En aquel entonces, estuvo a cargo de dos compañías, que se ocupaban de su generación y distribución en la capital cordobesa. Posteriormente, fusionándose éstas a mediados del siglo XX, se crea esta empresa de servicios públicos. La misma, es una institución estatal e integrada, abarcando la generación, transporte, distribución y comercialización del servicio esencial que presta, a la población de la provincia de Córdoba.

De esta manera, cubre la demanda de todos los habitantes, de forma directa al setenta por ciento de la población y, al treinta por ciento restante, por medio de las cooperativas del interior cordobés, quienes, a su vez, son clientes mayoristas de ésta. Asimismo, la cartera de clientes incluye el sector industrial, pymes, comercios y usuarios residenciales (Empresa de Servicios Públicos, 2022).

### 3.2 ACERCA DEL EQUIPO DE SALUD OCUPACIONAL

El Equipo de Salud Ocupacional, surge a raíz de las problemáticas de consumo de alcohol dentro de la esfera laboral y, posteriormente se fueron abordando diferentes situaciones inherentes a los trabajadores y su desempeño cotidiano dentro de la empresa

(Equipo de Salud Ocupacional, 2022). Por ello, en un principio, se congregaron un grupo de profesionales, siendo médicos, psicólogos y trabajadores sociales, motivados por la presencia de problemáticas de consumo dentro de la empresa de la cual ellos formaban parte.

En tal sentido, realizando aportes a través de sus diferentes miradas profesionales y venciendo resistencias y prejuicios propios, analizaron diversas situaciones a partir de distintas perspectivas teóricas. Al mismo tiempo, desde un abordaje integral, se contempló que el trabajo era junto a sujetos, los cuales son individuos que están insertos dentro de un contexto no solo laboral, sino también familiar y socio- cultural, entre otros.

Debido a lo mencionado, surgió la necesidad de tener un espacio propio y el poder identificarse con un nombre propio, junto con la misión de promover espacios de trabajo saludables en todo el ámbito de la institución, por medio de la promoción de un ambiente de trabajo de calidad que beneficie a una mejor integración socio- familiar y, en consecuencia, a una mayor productividad laboral (Equipo de Salud Ocupacional, comunicación personal, s./f.).

Así, la información sobre la creación de este equipo de profesionales en salud ocupacional, comenzó a difundirse entre los empleados. Con ello, comenzaron a surgir diversas problemáticas que iban más allá de las cuestiones solamente relacionadas al consumo, existiendo otras de índole familiar, laboral y social, las cuales eran parte de los trabajadores que desempeñan sus tareas en las distintas áreas de la empresa. Por tal motivo, los profesionales debieron desandar el camino médico - hegemónico propio de la medicina laboral (área de la cual dependía este equipo) e instaurar la concepción que sostenía y que lo hace actualmente, sobre el trabajador como sujeto y sobre la salud desde una perspectiva global.

Dentro de este marco de ideas, en la actualidad, el equipo se enfoca en brindar una respuesta integral a las situaciones planteadas, siempre posicionados desde el paradigma de la complejidad, tomando a cada sujeto como un agente activo de su entorno laboral que, a su vez, se relaciona con jefes, compañeros de trabajo y familia, abarcando las cuestiones presentes a partir de un abordaje interdisciplinario y teniendo en cuenta que allí no hay solo trabajadores, sino también personas.

Este Equipo de Salud Ocupacional (ESO), posee como visión ser un área modelo en cuanto a la salud ocupacional, respetando al trabajador y articulando su trabajo con los diferentes sectores de la empresa de servicios públicos, en la cual está inserto, e instituciones externas si así lo requiriese cada caso. En cuanto a sus valores, los profesionales se desempeñan a través de la equidad, promoviendo la igualdad en el acceso de su desempeño para todos los trabajadores, por medio de una ética de trabajo que prioriza el respeto a la dignidad y los derechos de cada persona que solicite sus servicios, tratando de actuar en sus intervenciones de la manera más eficaz y eficiente posible e intentando garantizar el mejor resultado tanto para el sujeto en cuestión, como para la dinámica de la institución. Para ello, los psicólogos del Equipo de Salud Ocupacional, se capacitan de manera constante con el fin de brindar las respuestas adecuadas a las distintas y complejas situaciones que se les presenten (Guerra, s.f.).

### 3.3 FUNCIONES Y ACTIVIDADES

A partir de lo expuesto, es pertinente mencionar las funciones que realizan a diario los profesionales del equipo, junto al compromiso y actitud proactiva que los caracteriza.

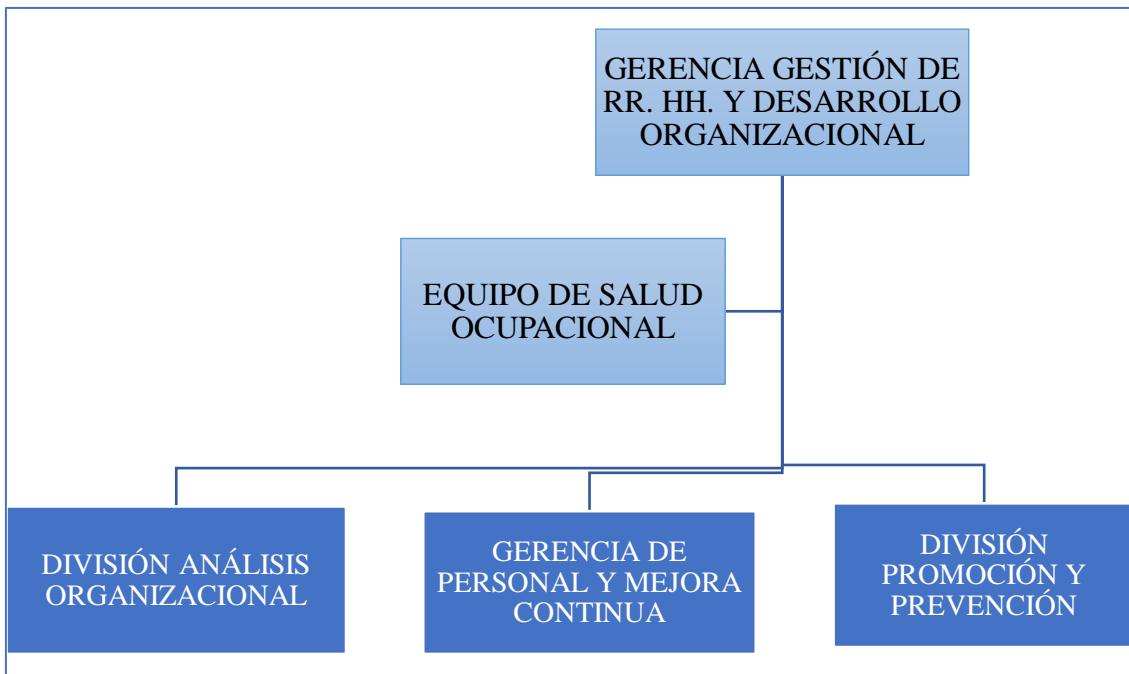
Algunas de ellas son: identificar y evaluar los factores que puedan afectar a la salud en el ámbito laboral, sostener una vigilancia activa tanto de las condiciones de salud como de las prácticas de trabajo que atañen a los trabajadores, asesorar a los responsables de la gestión de la empresa propiciando la definición e implementación de políticas institucionales tendientes a la promoción y prevención de la salud ocupacional. Como así también, la atención y seguimiento de la salud de los trabajadores, el promover ambientes de trabajo saludables en los diferentes colectivos laborales y definir instrumentos de intervención que garanticen la cobertura y accesibilidad de todos los trabajadores al equipo de profesionales de la salud mental dependiente de la Empresa de Servicios Públicos (Guerra, s.f.).

Lo anteriormente mencionado se lleva a cabo a través de actividades como la evaluación de aptitud laboral de los ingresantes, habilitaciones para tareas con riesgo, intervenciones grupales tendientes al establecimiento de espacios de trabajo saludables, el

seguimiento de las licencias por enfermedad asociadas a la salud psicosocial, seguimiento de reingresos de los trabajadores que solicitaron licencias y la participación en la capacitación de los trabajadores que ingresan y trabajan en la empresa, entre otras.

Asimismo, otra de las actividades de relevancia, es la implementación de procesos de capacitación a través de la modalidad taller en diferentes temáticas, acordes a las demandas de los sectores de la empresa. Los mismos son desarrollados e impartidos en su totalidad y siempre dentro del marco de la promoción y prevención de la salud, por los psicólogos del Equipo de Salud Ocupacional.

Cabe considerar, por otra parte, que el trabajo en equipo de estos profesionales se realiza en un ambiente de respeto y simetría entre sus saberes y acciones, teniendo en cuenta las distintas orientaciones teóricas y formación profesional de cada integrante (Guerra, s.f.). A continuación, se presenta un organigrama institucional. El mismo se muestra en formato reducido al original (Imagen I).



**Imagen I. Organigrama Institucional. Fuente: elaboración propia según aportes del Equipo de Salud Ocupacional.**

## **4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN**

La capacitación como proceso de intervención para la promoción y prevención de la salud ocupacional. La experiencia en una empresa de servicios públicos.



## **5. OBJETIVOS**

## 5.1 OBJETIVO GENERAL

- Analizar la capacitación como proceso de intervención en una empresa de servicios públicos para la promoción y prevención de la salud ocupacional.

## 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la concepción de salud ocupacional que orienta las acciones destinadas a la capacitación como proceso de intervención, que implementa el equipo de salud ocupacional de una empresa de servicios públicos.

- Describir los tipos de capacitación que se realizan para la promoción y prevención de la salud ocupacional, llevados a cabo por el equipo de psicólogos de la institución de práctica, en el período de mayo a noviembre del año 2022.

- Caracterizar las diferentes temáticas planteadas en los talleres de capacitación que pone en práctica el equipo de profesionales, para la promoción y prevención de la salud ocupacional, desde el mes de mayo a noviembre del año 2022.

- Identificar las posibilidades y limitaciones con las que se encuentra el equipo, al implementar el proceso de capacitación a través de los talleres destinados a la promoción y prevención de la salud ocupacional.

## **6. PERSPECTIVA TEÓRICA**

El presente apartado, se desarrollará a partir del material trabajado por diferentes autores y algunas precisiones teóricas respecto a los conceptos centrales que guiarán el posterior análisis de la experiencia transitada. En principio, se retoma el concepto de trabajo y luego el de salud, posteriormente se expondrán diferentes perspectivas teóricas en relación a la salud ocupacional y las implicancias que tiene en ésta el proceso de capacitación, con sus diferentes tipos y temáticas, dentro de un marco de promoción y prevención.

## 6.1 TRABAJO, SALUD Y SALUD OCUPACIONAL

En relación a lo expuesto en el apartado Contexto de Práctica y, teniendo en cuenta que éste trata acerca de un encuadre organizacional- laboral en el ámbito institucional de servicios públicos, se retoma el concepto de trabajo, a partir de lo enunciado por Cristancho Giraldo (2022)

El trabajo considerado como derecho fundamental del hombre es necesario para llevar una vida digna, y todos los individuos tienen derecho a su plena y efectiva realización. Asimismo, es una actividad que le permite al hombre producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades de carácter material. (p.9)

En tal sentido, se debe considerar que, para llevar adelante las tareas laborales requeridas, los individuos deben gozar de una buena salud física, psíquica y social. En este orden de ideas, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) dentro de su Constitución enuncia que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). Hay que mencionar, además, que define a la Salud Mental como “un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad” (OMS, 2022, párr. 1).

Asimismo, según Alcántara Moreno (2008)

La salud es un hecho social tanto material como inmaterial. Por lo tanto, se trata de un fenómeno multidimensional y multicausal que trasciende y desborda la competencia estrictamente médica, relacionándose además de la biología y la psicología, con la economía y la política, en tanto que es un asunto individual y colectivo al unísono. (p.105)

Por otra parte, estos conceptos están íntimamente relacionados con la salud ocupacional, y la OMS (1995) hace referencia a ello mencionando lo siguiente:

La salud en el trabajo y el ambiente de trabajo saludable son los más grandes valores que puedan tener los individuos, las comunidades y los países. La salud ocupacional es una importante estrategia no únicamente para garantizar la salud del trabajador sino también para contribuir positivamente a la productividad, calidad de los productos, motivación de trabajo, la satisfacción del empleo y de esta manera implementar la calidad de vida de los individuos y la sociedad. (p. 11)

Asimismo, según Mendes (1982), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, definen a la salud ocupacional en los siguientes términos

Promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. (p. 1)

Es por ello, que el trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un elemento fundamental de salud, estatus, relaciones sociales y oportunidades de vida. La salud ocupacional es una estrategia que asegura la salud de los trabajadores, procura la generación de buenos ambientes laborales, priorizando su bienestar físico, psíquico y social, permitiendo, de esta manera, que los mismos logren fortalecer sus aspectos humanos y profesionales en el ámbito laboral y fuera de este.

Dentro de este orden de ideas, la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, N° 19.587 (1972), regulada por el Poder Ejecutivo Nacional, menciona en su Art. 4°, lo siguiente: La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Además, en su Art, 10° inc. d), plantea que los trabajadores deberán “colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor” (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, N° 19.587, 1972)”.

## 6.2 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

A partir de lo planteado, el Equipo de Salud Ocupacional realiza sus intervenciones posicionándose desde un modelo preventivo de salud ocupacional, con el objetivo de discriminar los riesgos que se presentan dentro del contexto laboral y a través de la promoción de conductas saludables con el fin de disminuir o evitar daños a futuro.

En tal sentido, los riesgos o factores psicosociales, se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo, afectando de manera directa a la salud de los individuos, tanto mental como física y a su desempeño laboral. Se consideran los más comunes al estrés y la violencia laboral. Asimismo, según Moreno Jiménez (2011), se debe diferenciar entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo.

A continuación, se exponen sus diferencias en la siguiente tabla:

FACTORES PSICOSOCIALES.	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO.
Son descriptivos.	Son predictivos.
Aluden a:	Aluden a:
La estructura organizacional.	Las condiciones organizacionales probables de ejercer efectos lesivos a la salud de las personas
La cultura corporativa.	Elementos con probabilidad de afectar de forma negativa el bienestar del trabajador.
El clima laboral	Cuando actúan como desencadenantes de la tensión y estrés laboral.
El diseño de puestos de trabajo.	
Pueden ser positivos o negativos.	

**Tabla 1. Diferencias entre los Factores Psicosociales y los Factores Psicosociales de Riesgo. Fuente: Elaboración propia, según Moreno Jiménez (2011).**

Considerando lo expuesto, los factores que dañan la salud y siempre son negativos, son los psicosociales de riesgo, pudiendo alterar los recursos o las capacidades con las que cuenta el trabajador, afectando de manera directa en su desempeño laboral. A su vez, pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas

de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos (Moreno Jiménez, 2011).

### 6.3 UNA PERSPECTIVA DESDE LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Teniendo en cuenta que, el Equipo de Salud Ocupacional elabora el proceso de capacitación a partir de una perspectiva centrada en la promoción y prevención de la salud ocupacional. Estos dos últimos conceptos son propios del contexto sanitario y forman una parte esencial en la elaboración de los talleres implementados por los profesionales.

En este sentido, se considera que la promoción de la salud plantea el requerimiento de ir más allá del modelo bio - médico y considerar las influencias sociales y ambientales sobre la salud y la conducta vinculada con la misma. Asimismo, apunta a mejorar la salud en general y la calidad de vida a través de acciones orientadas a modificar los condicionantes de la salud (Kornblit et al., 2011). En concordancia a lo planteado, Nutbeam (1998) considera que, al hablar del proceso de promoción de la salud, el mismo refiere a la capacitación de las personas y las comunidades, con el fin de acrecentar el control en los determinantes de la salud y, en consecuencia, producir un mejoramiento en ésta, produciendo cambios que propician hacia un entorno saludable. En igual forma, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 1996), postula en relación a la promoción de la salud, cinco principios fundamentales:

1. La promoción de la salud afecta a la población en su conjunto en el contexto de su vida diaria y no se centra en las personas que corren el riesgo de sufrir determinadas enfermedades.
2. La promoción de la salud pretende influir en los determinantes o causas de la salud.
3. La promoción de la salud combina métodos o enfoques distintos pero complementarios.
4. La promoción de la salud se orienta específicamente a conseguir la participación concreta y específica de la población.

5. Los profesionales de salud (particularmente en el campo de la atención primaria) deben desempeñar un papel de gran importancia en la defensa y facilitación de la promoción de la salud. (p.16)

De esta manera y a los fines de trabajar complementariamente, se considera necesario incorporar la prevención a la promoción de la salud, entendiendo por este concepto como algo prestado del campo de la salud pública, donde Caplan propone un modelo de prevención por niveles (Videla, 1991, p.57). Este modelo por niveles, enuncia tres de ellos:

Primer Nivel: La prevención primaria, destinada a la detección y neutralización de las condiciones enfermantes.

Segundo Nivel: La prevención secundaria, destinada a disminuir la prevalencia y duración de los casos probados de enfermedad.

Tercer Nivel: La prevención terciaria, destinada a reducir las secuelas por enfermedad e intentando recuperar la capacidad productiva e integración.

En este sentido, para el autor, la prevención es una acción integral, con tres niveles de intervención, articulados y simultáneos. (Videla, 1991, p.58).

Asimismo, se encuentran dos enfoques relacionados a la prevención, uno de ellos es la Prevención Específica, la cual refiere a las estrategias centradas en la o las causas del problema, realizando un abordaje concreto y explícito en relación a la temática en cuestión. A su vez, el otro enfoque es la Prevención Inespecífica, el cual implementan los profesionales del ESO al momento de planificar sus capacitaciones, en donde no se tratan de forma directa las causas relacionadas al problema o conflicto, sino que se intenta potenciar de manera positiva y a través de las actividades propuestas, una resolución favorable a la problemática planteada (Pampín et al., 2019).

De esta manera, este tipo de prevención está dirigida a obtener una activa participación de los miembros de una empresa o institución, para actuar en beneficio de su propia salud y, a través de ello, se beneficiará su entorno próximo. Es decir, la familia y su comunidad, involucrándose tanto en la detección de los problemas, logrando identificar sus prioridades, hasta la ejecución y evaluación de las actividades que conducen a un más alto grado de salud y de bienestar, beneficiando a la salud ocupacional de todos los trabajadores de la empresa.



#### 6.4 LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO DE INTERVENCIÓN

A partir de las líneas teóricas planteadas en el presente apartado, la intervención que se lleva a cabo a través del proceso de capacitación, se aborda por medio de un modelo preventivo de la salud ocupacional, partiendo desde la promoción y prevención de la salud.

Por su parte, al poner en práctica la capacitación, la misma puede utilizarse como un recurso dentro de la gestión organizacional, como un instrumento de los procesos de cambio o como una oportunidad para el desarrollo de las personas, favoreciendo su desempeño dentro del ámbito laboral, pero al mismo tiempo, aportándoles las herramientas o conocimientos para afrontar diversas situaciones cotidianas que se les presenten.

A modo introductorio respecto al tema de la capacitación, Blake (2005) propone que “la relación que debe establecerse para entender la capacitación, es que cuando se busca un saber, es porque se necesita un hacer determinado” (p.17). Por ello, juega un papel primordial para el logro de tareas, dado que es el proceso mediante el cual, se adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 2018).

Asimismo, al tratarse de una función organizacional, la capacitación tiene como misión poner a las personas en condiciones de hacer lo que tienen que hacer. Aunque esto no es siempre posible debido a que, si bien es un recurso necesario, muchas veces no es suficiente para que las personas hagan lo que tienen que hacer. A su vez, la capacitación se orienta a satisfacer las necesidades emergentes en la organización, como son los nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores, como parte del proceso de cambio y adaptación que implica el realizar la tarea diaria (Blake, 2005, p.61).

Por otra parte, cuando la capacitación tiene lugar, se estima que se produzcan saberes y aprendizajes. Sin embargo, el proceso de capacitar por medio de la modalidad taller, como lleva adelante el Equipo de Salud Ocupacional, en diferentes temáticas que atañen a la salud ocupacional, proporciona los conocimientos para que los trabajadores logren identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo y, a su vez, esto sea extensivo a todos los niveles de la organización.

En tal sentido, dicha modalidad, no solo facilita la exploración de procedimientos, conceptos y actitudes, sino que también promueve la interacción entre los participantes a través de la puesta en común de sus saberes previos. En este contexto, se busca crear un espacio donde cada individuo pueda compartir su conocimiento y contribuir a la construcción colectiva de soluciones. Se trata de una apuesta que va más allá de la simple transmisión de información, buscando que cada sujeto encuentre en el grupo un lugar propicio para desplegar sus intereses, saberes, deseos y formas de vincularse con el aprendizaje (Subsecretaría de Salud Mental y Atención a las Adicciones, 2013).

De acuerdo con lo mencionado por Sanjurjo et al. (2009) éste se convierte en

(...) un dispositivo provocador de cambios porque es una forma de trabajo que permite proponer acciones pedagógicas tendientes a lograr la circulación de significados diversos, la toma de conciencia, la comprensión, la elaboración de interpretaciones y, específicamente, la iniciación de procesos de reflexión. (pp. 71-72)

Sin embargo, si la salud ocupacional, como se mencionó previamente, abarca diversas áreas enfocándose desde la prevención, con el fin de controlar los riesgos que puedan emerger en cualquier tipo de trabajo, se puede subrayar que este tipo de procesos no solo aporta conocimientos inherentes a las tareas a desarrollar por cada trabajador dentro de la empresa, sino que, además, aporta diferentes contenidos beneficiosos para la salud mental y calidad de vida de los trabajadores.

Ahora bien, según el modelo de Bateson, Gore (2004) menciona que se debe considerar como un contexto de aprendizaje tanto a la organización como a su entorno, en el sentido de que no solamente se aprenden hábitos “sino que aprendemos a aprender ciertos hábitos y que estos aprendizajes de segundo grado sobreviven solamente en algunos contextos y no en otros” (p. 203). Es así, que se debe tener en cuenta que se producirán modificaciones en los aprendizajes de los trabajadores, si llegara a tener lugar algún cambio a nivel global en la organización.

Dentro de este orden de ideas, se debe entender por gestión de capacitación, acerca de qué manera se debe abordar la capacitación con el fin de responder a una necesidad o problema en la organización. De la misma forma, en las organizaciones se estima que, a través de las capacitaciones, se logre responder a una necesidad planteada como también lo que se intente enseñar pueda ser aprendido y, a su vez, lograr que estos contenidos se trasladen a la tarea diaria y se sostengan en el tiempo (Blake, 2005).

## **7. MODALIDAD DE TRABAJO**

Este trabajo se basa en la sistematización de experiencias vivenciadas en las prácticas preprofesionales supervisadas y presenciales, las cuales han sido registradas cuidadosamente en terreno, a través de diferentes procedimientos y realizando la recolección de datos por medio de distintas fuentes de información.

En el mismo orden de ideas, Jara (2015) define a la sistematización como

Aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ellas: los diversos factores que intervinieron, cómo se relacionaron entre sí y por qué lo hicieron de ese modo. La Sistematización de Experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora. (p. 4)

De esta manera, al sistematizar se realiza una acción en la que se parte de la propia práctica, es por ello la importancia de haber participado en esa experiencia para que se pueda interpretar con mayor profundidad a través de una mirada crítica sobre lo vivenciado (Jara, 2015).

## 7.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS

Por su parte, los sujetos a partir de los cuales se lleva a cabo el presente trabajo, son los trabajadores en relación de dependencia de una empresa de servicios públicos de la provincia de Córdoba, todos mayores de edad, pertenecientes a las diferentes áreas y jefaturas que la componen y los cuales son intervenidos a través de las capacitaciones implementadas por el Equipo de Salud Ocupacional, integrado por psicólogos de la misma institución. Cabe mencionar, que estos trabajadores desempeñan diariamente sus actividades laborales dentro de la ciudad de Córdoba, como así también en todo el territorio provincial. Asimismo, fuera del eje de la ciudad, cada trabajador responde a las diferentes jefaturas de zona, pertenecientes a la empresa, según la planificación y organigrama de la misma.

## 7.2 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En relación a la recolección de datos para llevar a cabo la sistematización de la experiencia, se emplearon diferentes técnicas de registro en terreno con la finalidad de recabar la mayor cantidad de información posible, por medio de diversas fuentes.

Sobre los instrumentos empleados, en general la técnica más utilizada ha sido la observación no participante en los diferentes talleres de capacitación que implementó el ESO, A su vez, se implementaron talleres en mindfulness, capacitación cognitiva y toda temática que surgió a partir de las demandas recibidas por parte de las gerencias, jefaturas o áreas afines a la empresa.

Por otro lado, se realizaron registros de campo de estas observaciones, más las instancias de reuniones de equipo junto a los psicólogos del ESO, con el fin de plasmar las vivencias y experiencias propias en el transcurso de la práctica y de aquellas actividades en las cuales hubo una participación activa, como fue en el desarrollo y coordinación de un taller de capacitación sobre cohesión grupal y trabajo en equipo destinado a mandos medios. Ese proyecto estuvo a cargo de los practicantes de la carrera de Licenciatura en Psicología, pertenecientes a la Universidad Católica de Córdoba (UCC) y a la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), siempre bajo la supervisión de los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional. Asimismo, en el registro de campo, se plasmaron aquellas capacitaciones dictadas en el interior de la provincia de Córdoba, de las cuales se participó junto a los psicólogos del equipo, realizando una observación no participante de las mismas y asistiendo a los mismos en diferentes tipos de tareas, en caso de ser necesario.

Otro de los recursos utilizados, fueron las entrevistas semi estructuradas realizadas a los psicólogos del equipo, con el fin de recabar material a modo de información, para responder a los objetivos específicos planteados, derivados del eje de sistematización propuesto en este trabajo. Para ello, se entrevistó al director del Equipo de Salud Ocupacional y a tres de los psicólogos que lo conforman. Asimismo, las preguntas realizadas tuvieron injerencia directa acerca del proceso de capacitación que implementa el equipo y que lleva adelante dentro del marco de la promoción y prevención de la salud ocupacional, para los trabajadores de la empresa.

En relación a este tipo de instrumento, Yuni y Urbano (2006) plantean lo siguiente:

La entrevista es una de las técnicas de recolección de datos, la cual se encuadra dentro de las técnicas de autoinformes, ya que se basa en las respuestas directas que los actores sociales dan al investigador en una situación de acción comunicativa. (p. 80)

### 7.3 ASPECTOS ÉTICOS

Como se ha explicitado anteriormente en este trabajo de sistematización, es menester aclarar que toda la información obtenida a través de las fuentes y los registros a lo largo de la experiencia de práctica, han sido mantenidos bajo una estricta confidencialidad según lo expuesto por el art. 1.32 del Código de Ética del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba (2016), el cual cita en relación al secreto profesional, lo siguiente “los psicólogos garantizarán una apropiada confidencialidad al crear, almacenar, acceder, transferir y eliminar registros bajo su control, con los recaudos apropiados si son impresos, digitalizados y/o videograbados” (p. 12).

En consecuencia y a partir de lo mencionado, tanto los profesionales como practicantes que han realizado sus prácticas pre profesionales supervisadas, se desempeñaron a través del respeto por la dignidad de las personas, manteniendo una actitud de escucha y apertura a lo que le ha brindado el contexto, actuando con responsabilidad y compromiso en sus tareas.

Además, es muy importante y ético el abordar las diferentes temáticas que se han presentado con igual importancia, interés y consideración, evitando todo intento de discriminación, y si al realizar las prácticas, en algún momento surgió alguna situación dificultosa, se lograron buscar los medios y herramientas para transmitirlo en la organización a la cual se asistió, y de esta manera intentar encontrar una resolución acorde a las necesidades de la misma.

## **8. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA**

## 8.1 RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO

En el siguiente escrito, intentaré expresar a través de lo narrado, el proceso vivenciado a partir del momento en que comencé a transitar el camino de mi práctica pre profesional supervisada, reconstruyendo los hechos, ordenando y clasificando toda la información obtenida, procurando plasmar los momentos y acontecimientos transitados en todo el trayecto de la práctica.

Desde el inicio, experimenté una carga de ansiedad especial, al participar en la primera reunión presencial convocada por las profesoras y profesor de la cátedra de PPS (Prácticas Preprofesionales Supervisadas). Aquella oportunidad la vivencié con entusiasmo, al regresar a la facultad de manera presencial y abandonando la virtualidad que nos había acompañado durante la cuarentena a raíz de la pandemia por Covid- 19. Esa particular situación generó una mezcla de emociones, pero el entusiasmo predominaba en mi experiencia. Dejar atrás la pantalla y encontrarme en la facultad, marcó el fin de una etapa caracterizada por la virtualidad. La ansiedad inicial se diluyó, junto a la emoción de volver a conectarme de manera directa con el entorno académico y con mis compañeros. Fue como dejar atrás un capítulo.

A partir de ese momento, organicé la carpeta con todos los requisitos necesarios para participar en las entrevistas de los diversos contextos de práctica que ofrecía la cátedra. Cuando redacté la fundamentación, lo hice con atención y minuciosidad, ya que, desde los primeros días de la carrera, aspiré a ser una profesional en el ámbito del contexto clínico. Luego, al leer el listado con la definición de los contextos a ocupar por cada estudiante, me sorprendí al descubrir que estaba designada al contexto organizacional- laboral, a pesar de haberlo considerado como mi tercera opción. En ese instante, hice una pausa y reflexioné, consciente de que mi proyecto final tomaría una dirección totalmente distinta a la que había imaginado durante los últimos años del cursado de la carrera y para la cual me había estado preparando.

Los días transcurrieron y opté por recibir esta noticia con una actitud positiva, dispuesta a explorar esta oportunidad y desafiarme fuera de mi zona de confort. Cuando conocí el nombre de la empresa donde realizaría mi práctica, me pareció un desafío interesante, especialmente por tratarse de una entidad estatal junto a todas sus implicaciones.



Finalmente, llegó el día de presentarme en la institución para comenzar mi práctica, “...al dirigirme hacia la empresa, me sentía muy ansiosa y a la vez con mucha curiosidad por conocer a los psicólogos” (Registro N° 2, 23/05/2022, p. 2). Al ser recibida con calidez por todos los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional de la empresa, y el contar con la compañía de mi profesora tutora del contexto, una mezcla de entusiasmo y signos de preguntas surgieron en ese momento; sin embargo, “para mi sorpresa, desde el minuto que ingresé a la sala de reunión, me sentí muy cómoda, y mi nivel de ansiedad fue descendiendo de a poco” (Registro N° 2, 23/05/2022, p. 2). De esta manera, fue más fácil el transitar este primer encuentro y poder estar a gusto, además de la contención y orientación que me fueron proporcionadas, percibiendo una sensación de tranquilidad en mí, logrando evacuar todas mis dudas e inquietudes en aquel momento.

Más tarde, una vez finalizada la instancia de presentación, la psicóloga designada como mi referente dentro del Equipo de Salud Ocupacional, comienza contando acerca de las actividades y dinámicas que realizan tanto dentro como fuera de la empresa. A su vez, los demás profesionales aportan sobre las distintas tareas que desempeñan (siempre en un ambiente relajado, entre risas por momentos, pero informando sobre todo lo inherente a sus funciones), luego me comunican acerca de los horarios y días que debo asistir a la empresa, teniendo la oportunidad de presenciar las reuniones del equipo y siendo parte de estas, asistir a la oficina acompañando a los profesionales en las diferentes tareas que se presenten y que ellos consideren que pueda ser parte, ya sea en las entrevistas de seguimiento, como el poder participar de los talleres de capacitación que dictan en el edificio central y en el interior de la provincia y demás actividades inherentes a su desempeño.

Por consiguiente, en el transcurso de la práctica, comencé a asistir a las reuniones de equipo, en donde los profesionales se reunían para compartir los diferentes casos y seguimientos de los mismos, también a eventos surgidos en la semana como fueron los viajes y capacitaciones, entre otros. Recuerdo claramente el interés que esto despertó en mí desde un principio, porque, aunque los temas estaban relacionados con el contexto laboral, se aportaba también una mirada clínica junto al análisis de los diferentes casos y, en tal sentido, me entusiasmaba contribuir con pequeñas aportaciones y preguntas, obteniendo devoluciones enriquecedoras por parte de los psicólogos para mi formación como futura profesional de la salud mental. Asimismo, cabe resaltar el buen trato recibido por el equipo, percibiéndome como parte del mismo desde una perspectiva de horizontalidad, a través de una escucha atenta y empática en todo momento.

Con el transcurrir de los días, además de las actividades mencionadas, comencé a recibir junto a mis compañeros de práctica, capacitaciones inherentes al rol del psicólogo organizacional- laboral y a cuestiones concernientes a la empresa. Las mismas fueron impartidas por los psicólogos y psicólogas del equipo y las temáticas brindadas fueron las siguientes: Acercamiento al desempeño del rol del psicólogo en el ámbito organizacional, en esta capacitación conocí las implicancias del marco legal que legitima el accionar del psicólogo en el contexto laboral, a través de distintas leyes como la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, Ley Nacional de Salud Mental N° 26657, Ley Nacional de Educación Superior N° 24521, Ley Derechos del Paciente N° 26529, Ley Provincial de Córdoba de Salud Mental N° 9848 y Riesgos del Trabajo Ley N° 24557, entre otras normas a tener en cuenta.

El día que participé en esta actividad, al llegar a la sala

(...) llamó mi atención el que ya nos estaba esperando el psicólogo que nos daría la clase, con el proyector de la sala encendido y la presentación lista. Esto me hizo sentir que era bienvenida y la importancia que el equipo le da a esta instancia de capacitación. Observé que hay todo un trabajo y tiempo dedicado por parte de los psicólogos para brindar a los practicantes, capacitaciones muy completas. (Registro N° 5, 1/6/2022, p. 6).

Luego, recibí capacitación acerca de: La organización, conociendo un poco de historia concerniente a la empresa de servicios públicos, su surgimiento, que tipo de servicios presta, cuáles son sus destinatarios y, que CAMESA es el ente regulador a nivel nacional. Además, tomé conocimiento sobre el Convenio Colectivo de Trabajo 165/ 75 (C.C.T.), que rige las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, el cual está regulado por la Ley Nacional N° 14250. Otra información recibida, fue acerca de la vinculación que tiene la empresa con el sindicato o gremio a través del Tribunal Paritario.

Asimismo, asistí a la capacitación sobre El actuar profesional del psicólogo en el ámbito laboral, aquí pude interiorizarme sobre cuestiones inherentes a la tarea que realiza el Equipo de Salud Ocupacional, diferencias del abordaje organizacional- laboral con el abordaje clínico, sus acciones y competencias. A su vez, otra temática recibida fue La ética profesional en el ámbito laboral, conociendo más acerca de los códigos de ética provincial y nacional, las normas deontológicas y acerca del secreto profesional, entre otras. Por último, recibí la capacitación sobre los Límites y condicionamientos profesionales para el desempeño del rol, interiorizándome acerca de los factores de riesgo y protectores, de las acciones preventivas y de formación del rol del psicólogo en el ámbito laboral. En tal sentido, la experiencia ha sido muy valiosa y “fueron días intensos, recibiendo capacitaciones que brinda

el equipo de psicólogos y en las cuales aprendí mucho... sabiendo más en detalle, todo acerca de las funciones y tareas relacionadas al Equipo de Salud Ocupacional” (Registro N° 6, 6/6/2022, p. 7).

Por otro lado, conocí y compartí actividades junto a dos estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la UNC (Universidad Nacional de Córdoba), que también realizaban sus prácticas pre profesionales, transitando las últimas instancias de sus carreras. Nos fuimos conociendo y formamos un buen grupo junto a mi compañera de práctica; compartimos actividades como los viajes al interior de la provincia acompañando a los psicólogos y asistiendo a los talleres de capacitación que dictaban en las diferentes áreas de la empresa. Asimismo, nos ayudamos y trabajamos en las actividades que nos solicitaron, como, por ejemplo, realizar y coordinar un taller de capacitación destinado a trabajadores de mandos medios de la empresa, quienes tienen a cargo a subalternos. Dicha actividad se llevó a cabo con la supervisión y acompañamiento de los profesionales del equipo, atentos a lo que pudiera surgir en estas instancias y motivándonos constantemente.

Continuando con mi práctica, tuve la oportunidad de asistir a entrevistas de seguimiento, por ejemplo, la de un trabajador citado a consultorio, quien, al ser consultado por el profesional del equipo sobre mi presencia al momento de ser recibido, dio el visto bueno y se comenzó con la entrevista. En consecuencia, realicé una escucha activa y observé atentamente, para luego realizar mi registro de campo; la misma fue muy interesante porque difiere mucho de una entrevista dentro del contexto clínico. Al terminar y retirarse el trabajador, el psicólogo, de manera cordial y amable, solicitó mi opinión al respecto. En tal sentido, intenté ser lo más objetiva posible en concordancia a lo observado y al mismo tiempo percibí cierta ansiedad de saber si lo que le estaba diciendo era pertinente al caso. Igualmente, el profesional brindó su punto de vista sobre el entrevistado y juntos pudimos dialogar sobre las coincidencias y discrepancias percibidas y surgidas en aquella entrevista. Por otra parte, entre otras actividades, participé de las entrevistas de selección de personal que llevaron a cabo los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional, para cubrir puestos vacantes dentro de la empresa y observé la toma de las técnicas proyectivas a los postulantes. Esta actividad fue muy interesante y valiosa en cuanto a aprendizajes.

Ahora bien, en relación a los viajes realizados al interior provincial, el primero que participé junto a mi compañero de práctica, fue a la ciudad de La Falda, a un taller de capacitación sobre habilidades sociales llevado a cabo por el ESO (Equipo de Salud Ocupacional). Aquella fue una experiencia muy enriquecedora, porque pude observar y

realizar registros de las distintas situaciones que se presentaban. Además, presté atención en cómo los profesionales fueron abordados por los asistentes al taller, en su mayoría por reclamos de larga data pertenecientes a las condiciones laborales en la empresa. Fue muy interesante el poder atender a cómo los psicólogos respondían a las demandas planteadas, tomando una postura empática, de escucha y respeto, siempre posicionados desde su rol, a pesar de que ellos también eran y son parte del plantel de trabajadores de la empresa. Ésta, fue una intensa experiencia y a continuación, presento a modo de ejemplo un breve resumen de lo registrado aquel día:

Al comenzar el taller y luego de las presentaciones pertinentes, como pregunta disparadora los psicólogos preguntaron a los asistentes si conocían o habían escuchado acerca de las habilidades sociales. Luego de algunas respuestas, algunos pusieron énfasis en la habilidad para dar órdenes y otro realizó una diferencia entre dar órdenes dentro de una oficina en lo cotidiano y dar órdenes frente a una contingencia, aseverando que en la segunda opción había más violencia, expresó que “(...) el clima laboral entre los mandos medios es bueno, el problema está en la relación con los subalternos... he comenzado con un psiquiatra por tener insomnio” (Registro N° 7, 7/6/2022, p. 10). Este último comentario llamó mi atención, generando en mí los siguientes interrogantes ¿Por qué frente a una contingencia se presenta la necesidad de bajar órdenes a los subalternos a través de un trato violento y en la cotidianeidad dentro de una oficina no es así? ¿El motivo de ese trato violento es realmente la emergencia en la resolución de la contingencia o es un modo de actuar que está arraigado e instalado dentro de la cultura de la empresa, en ciertas áreas de trabajo, desde tiempos atrás?

Mientras continuaba el taller, surgió el tema de la negociación en el sentido de ser utilizada como herramienta positiva al momento de acordar entre los jefes y subalternos, pero las respuestas de los asistentes eran que, si se da lugar a esta, no se puede dar órdenes ya que una excluye a la otra sin tratar de encontrar un término medio. Luego, observé cierto malestar en uno de los participantes, quien dijo sentirse angustiado y sin motivación, como agobiado por las presiones que le exigía su puesto. Otro asistente denotaba con su lenguaje corporal y manera de hablar una posición a la defensiva y de queja. Así fue transcurriendo el tiempo y aún no se lograba continuar con la temática del taller, debido a la constante exposición de reclamos por parte de los presentes. En consecuencia, los psicólogos continuaban escuchando en lo que parecía más una reunión catártica o para receptar reclamos del sector, que un encuentro de capacitación sobre habilidades sociales, el cual no se había podido retomar hasta ese momento, “(...) justamente, al finalizar uno de ellos dice: hicimos una catarsis” (Registro

Nº 7, 7/6/2022, p. 11). Por último, frente a una imagen de un jefe reprendiendo a un subalterno, mostrada por los psicólogos, uno de los participantes comentó que si debía retar a los de su equipo lo hacía en privado y no frente al grupo, comentario al que se sumaron un par más de asistentes. Creo que este fue el único momento en el cual no hubo quejas, sino todo lo contrario, se planteó una situación positiva.

Por otra parte, al reflexionar acerca de mis vivencias durante la práctica, surgieron para mí preguntas y dilemas relacionados con las diversas cuestiones que emergieron, sobre el rol del psicólogo en el entorno laboral. Inicialmente, resultó desafiante el adoptar una perspectiva diferente a mi formación orientada hacia la clínica. Fue como desaprender y volver a aprender en algunos aspectos. Al mismo tiempo y en paralelo, conté con la posibilidad de llevar estas inquietudes a las instancias de supervisión, otorgadas por la cátedra, teniendo la oportunidad de compartir esta situación particular junto a mis compañeros y la tutora del contexto organizacional- laboral. En tal sentido, me sugirió que enfrente el desafío de encontrar este encuadre y diferenciarlo, porque como futura psicóloga, mi mirada clínica es fundamental en todos los ámbitos del ejercicio laboral.

De esta manera, fui descubriendo las respuestas a mis interrogantes a medida que transité este proceso y, en términos reflexivos, me surgieron los siguientes cuestionamientos ¿Podré realizar un buen trabajo integrador final partiendo de la experiencia de transitar mi práctica? ¿Estaré en sintonía en relación a lo que me gustaría desempeñarme como futura psicóloga o tal vez no será así? ¿Mis prácticas son realmente un desafío frente a mi zona de confort o es lo que debo aceptar a pesar de ello?

Por otro lado, otra de las actividades que compartí junto al Equipo de Salud Ocupacional, fue el poder participar en las entrevistas de selección de personal, para cubrir vacantes en algunos puestos de la empresa. Fue una experiencia muy interesante y gratificante, porque observé tanto las entrevistas como la toma de los tests psicométricos y proyectivos, además de una entrevista grupal con una actividad a desarrollar entre los postulantes al cargo, por medio de la cual se los contempló en diferentes dinámicas y actuando en grupo. Posteriormente a ello, los psicólogos me dieron la oportunidad de realizar aportes y opiniones que escucharon de manera muy atenta y empática, lo cual resultó ser para mí en una vivencia relevante.

Continuando con mi práctica en terreno, en el transcurrir de los días, pude realizar diferentes tipos de actividades y continuar viajando al interior de la provincia de Córdoba, junto al equipo de profesionales, asistiendo en los talleres de capacitación. En éstos, se dictaron diferentes tipos de temáticas a abordar, entre ellas se encontraron las habilidades sociales, el consumo problemático de sustancias, la prevención de violencia laboral, entre otras. Asimismo, hay que mencionar, que continué asistiendo a las reuniones de equipo junto a los otros practicantes y profesionales, en donde se realizaron las revisiones de los casos vistos en la semana y aquellas cuestiones pertinentes a la agenda y organización del ESO.

Dentro de este marco, tuve la oportunidad de presenciar otro taller de capacitación que tuvo lugar en la ciudad de Alta Gracia, cuya temática impartida fue Habilidades Sociales, y se dictó dentro del marco del cumplimiento de las Normas ISO 45001, que llevó adelante el equipo de profesionales, participando del Programa de Responsabilidad Empresaria y Desarrollo Sustentable. Esta experiencia fue muy interesante y, a pesar de arribar al lugar del encuentro con retraso horario debido a una actividad anterior que se realizó, algunos de los trabajadores que habían concluido su jornada laboral, nos estaban esperando, recibiéndonos cordialmente y dispuestos a atender a la actividad programada.

Al comenzar, el mismo se dictó en un ambiente propicio para el intercambio de opiniones, se despejaron dudas, compartieron actividades y reflexiones acerca de las problemáticas que atravesaba el grupo, y de sus recursos para poder afrontarlas. A su vez, uno de los psicólogos preguntó a los asistentes sobre el significado de las habilidades sociales, dando dos de ellos su opinión sobre lo que entendían en cuanto a esta temática. Luego, la psicóloga les explicó cuál era su significado, reforzando con la definición del concepto. Posterior a ello, se les mostró diferentes imágenes con situaciones laborales y se les preguntó que podía estar pasando en cada una de ellas y, si situaciones similares fueron vivenciadas por ellos en su entorno laboral, asintiendo la mayoría de los presentes.

Si bien, los momentos de reclamos por parte de los trabajadores estuvieron presentes, fueron planteados desde el respeto hacia los profesionales y a modo de consulta para buscar posibles soluciones. De esta manera, los psicólogos se desempeñaron a partir de una escucha activa. Luego, siguió una actividad lúdica en la cual todos participaron y, entre risas y bromas, pudieron resolver la consigna. Fue una buena experiencia, en la que me sentí cómoda al poder observar la dinámica del taller, estando atenta a los emergentes e intentando registrar en mi diario de campo todo aquello que aconteciera en el contexto y lo que pudiese percibir desde mi vivencia personal.

En concordancia a lo expuesto y como lo he comentado, tuve la oportunidad junto a mis compañeros de práctica, de organizar un taller de capacitación a pedido del Equipo de Salud Ocupacional. Ésta surgió en respuesta a una solicitud recibida por parte de una gerencia de la empresa. La temática del mismo fue el trabajo en equipo y la cohesión grupal, además éste constó de tres encuentros. Cabe destacar que tuvimos a cargo tanto la realización del proyecto, como también el dictado del taller.

Por otra parte, la constante supervisión, ayuda y acompañamiento del equipo de psicólogos, fue esencial para llevarlo a cabo. Al mismo tiempo, significó un gran desafío el poder organizarnos y llevar a cabo esta tarea en grupo, ya que debíamos ponernos de acuerdo en las distintas instancias y actividades, decidir quiénes dictarían los diferentes encuentros y quienes los registrarían. Esta experiencia fue muy enriquecedora, porque estuvimos al frente del taller coordinando y registrando lo que surgiera en cada momento. En lo personal, los instantes previos a dar el mismo, estuvieron cargados de mucha ansiedad e incertidumbre, el pensar en cómo iban a ser los resultados luego de terminar el encuentro, o si los asistentes se iban a interesar y participar de las consignas propuestas, por ejemplo. Como resultado, todo salió muy bien, recibimos el visto bueno y las felicitaciones por parte del ESO. Igualmente, la motivación recibida por los profesionales fue muy importante para mí, lo cual me animó a continuar en este camino de aprendizajes en mi formación como futura psicóloga.

Por lo antes expuesto, enfatizo que me he sentido como parte del equipo desde el principio de mi práctica. Además, destaco la predisposición constante para abordar las situaciones desafiantes por parte del equipo, recibiendo un trato desde la horizontalidad y el respeto. Asimismo, la calidad humana de los profesionales que lo conforman es superlativa, facilitando el tener momentos de consultas y el poder evacuar todas mis inquietudes y dudas, ya sean de las cuestiones inherentes a la práctica como aquellas relacionadas a mi trabajo integrador final. Cabe destacar, la importancia de la comunicación efectiva en el equipo y la apertura a la hora de compartir experiencias y conocimientos, lo cual ha enriquecido mi proceso de aprendizaje y contribuido significativamente a mi desarrollo como futura profesional.

Por otro lado, paralelamente a mis prácticas en la empresa e incluso varios días antes de comenzarlas, asistí al cursado de las supervisiones de la materia PPS (Prácticas Profesionales Supervisadas), todos los jueves de cada semana, a cargo de la docente tutora del contexto organizacional – laboral y junto a mis compañeros del mismo contexto.

En cada encuentro semanal empezamos a compartir las diferentes situaciones, vivencias y emociones que nos había generado el transitar esta nueva etapa de la carrera. A su vez, en las clases podía evacuar todas mis dudas acerca de cómo sería la institución o empresa a la que iba a asistir, siendo un tema que me generaba cierta ansiedad. Por fortuna, la tutora del contexto siempre estuvo atenta y bien dispuesta a ayudar y colaborar con todas las tareas y trámites relacionados a la práctica. En tal sentido, lo ha hecho desde un lugar de escucha, contención y mucha paciencia para poder responder todas las consultas e inquietudes que surgían en estos encuentros semanales.

Teniendo en cuenta lo mencionado, considero que este espacio ha sido muy valioso y, al mismo tiempo, pude aprehender nuevos conocimientos inherentes al contexto organizacional- laboral y a las cuestiones que fueron surgiendo y que podrían emerger de mi práctica profesional. Asimismo, tuve encuentros con mis compañeros de todos los contextos de práctica, en las clases comunes que nos brindaba la cátedra, los cuales fueron de suma importancia para poder guiarme en las cuestiones pertinentes al proyecto integrador final.

Por otro lado, al transitar las vivencias y experiencias relatadas, fueron surgiendo interrogantes en relación a cuál sería el eje de sistematización que guiaría el desarrollo del análisis de la experiencia de mi práctica. A medida que comencé este proceso dentro del contexto organizacional- laboral, en una empresa de servicios públicos y realizando mis registros de campo pertinentes, logré visualizar con mayor claridad, aquellas cuestiones que emergían a través de las situaciones y problemáticas observadas junto a los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional. En este sentido, en primer lugar, surgió como posible eje “Intervenciones que lleva adelante un equipo de profesionales de la salud mental de una empresa de servicios públicos para la prevención de situaciones de violencia en el mundo del trabajo”, a raíz de haber reflexionado sobre las problemáticas que abordaba el equipo, siendo una de estas, la violencia laboral presente en situaciones poco visibilizadas o normalizadas dentro del contexto cotidiano de trabajo.

Mientras tanto, con el transcurrir de la práctica y al participar en las diferentes actividades llevadas a cabo por los profesionales del ESO, como eran los talleres de capacitación impartidos a los trabajadores de la empresa. Comencé a cuestionarme acerca de este tipo de herramienta de intervención, la cual despertaba un gran interés en mí. Al observar estas instancias de capacitación, daba cuenta de que había algo más que solo la intención de transmitir saberes a los trabajadores. En esos encuentros, se daba un hacer y construir junto al otro, donde se abordaba la temática dictada por los psicólogos y, al mismo tiempo, se



compartían los conocimientos que cada asistente tenía acerca de su experiencia y rol en la empresa, facilitando de esta manera, un intercambio de experiencias y aprendizajes beneficiosos para todos los participantes del taller.

A raíz de lo planteado, comenzaron a surgir algunos de los interrogantes como ¿Qué fue lo que motivó este proceso de capacitación para los trabajadores de la empresa? ¿Por qué se dictan las capacitaciones en algunas temáticas y no en otras? ¿Este proceso de capacitación surge a través de los propios profesionales del equipo o por una demanda de las áreas de la empresa? Es por ello, que éstos y otras preguntas captaron mi atención, tomando la decisión de cambiar el eje anteriormente elegido por el siguiente “La capacitación como proceso de intervención para la promoción y prevención de la salud ocupacional. La experiencia en una empresa de servicios públicos”. Asimismo, seguí observando y realizando mis prácticas atenta y participativamente con la finalidad de poder captar y registrar de manera minuciosa, todas aquellas experiencias en las cuales participé, intentando enriquecer mi mirada desde una postura crítica y visualizando aquellos aspectos propicios para una buena sistematización.

Por otro lado, continué valorando los espacios de supervisión brindados por la cátedra de PPS, porque allí podía evacuar mis dudas y consultarle a la tutora de la práctica, todas las inquietudes que se presentaban. Además, junto a mis compañeros del contexto, fuimos intercambiando diferentes puntos de vista y analizando las coincidencias y discrepancias, en relación a los ejes y objetivos propuestos por cada uno. Esto redundó en beneficios para todos y fue de mucha ayuda, ya que el poder cotejar con sus opiniones y diferentes miradas, se hizo llevadero y fructífero el transitar ese momento. Sin embargo, en relación a mi Trabajo Integrador Final (TIF), continuó en mí una sensación de incertidumbre, como si fuese un gran signo de pregunta, acerca de cómo sería el continuar confeccionándolo luego de terminar la práctica y comenzar la última etapa del proceso, para lograr recibirme y desempeñarme como psicóloga en un futuro que parecía no ser tan lejano. Además, generó en mí inquietudes, el tener que buscar y saber quién sería mi director o directora del TIF, porque era algo que debía gestionar por votos propios, y en principio no tenía claro cómo debía realizar esa búsqueda.

Continuaron pasando los días, y en mi práctica tuve la oportunidad de asistir al tercer encuentro del taller de capacitación “Relaciones saludables” en la ciudad de Villa María, a dictarse en el área comercial de la empresa, en donde los empleados realizaban atención al público. El mismo se realizó a pedido de la jefatura de zona debido a dificultades y conflictos presentes en cuanto al modo de relacionarse entre los compañeros. Recuerdo que, al comenzar el taller, se presentó el equipo. Luego, comenzó con la consigna acerca de ¿Qué es lo que

dificulta o favorece la tarea? Para ello, se les entregó a los asistentes las respuestas que ellos dieron en el encuentro anterior y se les pidió que realizaran sus aportes. Los temas que surgieron fueron, la predisposición, el cambio organizacional, y otros. Recuerdo que el psicólogo trató de traerlos a la pregunta inicial, debido a que comenzaron con cuestiones inherentes a la empresa. Una asistente opinó “no hay ganas de trabajar y eso perjudica al grupo, porque hay que reasignar tareas a otro y eso lo perjudica...” (Registro N° 32, 9/11/2022, p. 52), y así fueron brindando sus opiniones y en general, observé y percibí un ambiente tenso y cierto malestar entre los participantes, en cuanto al modo de relacionarse. Por otro lado, una característica de este encuentro, fue que se continuó trabajando sobre preguntas que quedaron como tarea de los encuentros anteriores.

Asimismo, en este taller hubo un aspecto que llamó mi atención y fue el sobrepeso que tenían la mayoría de los asistentes, de seis, eran cinco los que lo presentaban. En ese momento me surgió como interrogante ¿Se podrá realizar una intervención interdisciplinaria junto a un área de la empresa como medicina laboral u otra, que, junto al ESO, puedan trabajar acerca de una alimentación saludable? Esto lo planteé al equipo en la reunión siguiente, quienes muy atentamente escucharon mis sugerencias y además continuaron realizando encuentros con ellos, con el fin de intervenir y mediar en las cuestiones de comunicación que emergían en este grupo.

Para ir finalizando, éste fue el último viaje que realicé junto al equipo, ya que se acercaba la culminación de las prácticas. Esta situación generó en mí emociones encontradas, porque sentí alegría de finalizar otra etapa más en este camino de mi formación profesional, pero, a la vez, surgió la nostalgia al saber que en unos días ya no asistiría a la institución y dejaría de compartir junto a los profesionales del ESO y mis compañeros de práctica esta hermosa experiencia. A modo de cierre de esta instancia, el Equipo de Salud Ocupacional organizó la segunda jornada interprácticas titulada “El rol, una dimensión a construir: ¿Cómo nos interpela insertarnos en una dinámica en movimiento? “. La misma se llevó a cabo en las instalaciones de la Universidad Católica de Córdoba que se ofreció como anfitriona y para esta ocasión, se invitó a los practicantes de las distintas universidades, junto a los profesores y tutores que acompañaron este proceso. Por mi parte, tuve la oportunidad de agradecer al equipo por todo lo aprendido y vivenciado, por la amabilidad, buen trato y respeto que recibí de cada uno de ellos, quienes escucharon mis opiniones y preguntas con la misma importancia y atención que el resto de los profesionales, ofreciendo su vasto conocimiento y sabiduría al

servicio de mi aprendizaje. Ha sido una experiencia insuperable, por la cual estoy agradecida a la institución de práctica, a la facultad y a la tutora del contexto organizacional- laboral.

Para concluir, se tiene en cuenta que a partir de las experiencias narradas y los intereses que éstas despertaron en mí, surgió el eje de sistematización propuesto en base a la capacitación como herramienta de intervención dentro del marco de la salud ocupacional, en una empresa de servicios públicos. En tal sentido, si este enfoque abarca diversas áreas desde la promoción y prevención de la salud mental, con el fin de controlar los factores psicosociales de riesgo que puedan emerger en el contexto laboral, surgen interrogantes como ¿Qué tipos de capacitaciones, además de los talleres, podrían ser beneficiosos para los trabajadores? ¿Cuál es el sentido que persigue la capacitación vinculada a la salud ocupacional en una empresa de servicios públicos? ¿La capacitación surge a partir de un cambio organizacional en la empresa o cómo era la capacitación antes de este cambio? Estas y otras preguntas irán encontrando respuestas a través del análisis y sistematización de la práctica, en concordancia a los objetivos propuestos en este Trabajo Integrador Final.

## 8.2 ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LA EXPERIENCIA

Para dar comienzo al desarrollo de la sistematización de la experiencia, en el siguiente apartado se procederá a trabajar los objetivos específicos planteados en el presente Trabajo Integrador Final, y que derivan del eje de sistematización propuesto. En términos generales, el propósito será analizar e interpretar las experiencias y problemáticas vivenciadas en la práctica preprofesional supervisada, llevada a cabo en una empresa de servicios públicos en la ciudad de Córdoba, en el período comprendido entre los meses de mayo a noviembre del año 2022. Para ello, se realizará una articulación teórico - práctica, en la que se intentará conjugar algunos elementos teóricos junto al material recabado de la experiencia transitada, a partir de los registros de campo y las entrevistas realizadas a los diferentes profesionales que forman parte del equipo de salud ocupacional de la empresa.

Mediante el desarrollo del análisis de los cuatro objetivos propuestos, se intentará dar cuenta de qué se tratan y cómo se implementan las capacitaciones llevadas adelante por parte de los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional. Entendidas como procesos llevados a cabo por este equipo mediante la modalidad específica de talleres temáticos, se busca alcanzar objetivos que respondan a la promoción y prevención de la salud ocupacional en el ámbito laboral.

Asimismo, se buscaría trabajar en tres cuestiones macro. Por un lado, las problemáticas psicosociales que, con frecuencia, se hacen presentes en la empresa donde se realizaron las prácticas. Por otro lado, las cuestiones en torno a qué implica la promoción de hábitos y ambientes saludables de trabajo, así como la prevención de éstas desde un enfoque particular, es decir, la prevención inespecífica. Por último, respecto a las capacitaciones, cómo se llevan adelante mediante la modalidad específica de talleres sobre temáticas particulares (las cuales se desarrollarán más adelante) y la presencia de factores de riesgo y psicosociales. Es de interés, a partir del registro de la práctica realizada, más las entrevistas semiestructuradas que se realizaron a los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional, así como estudios y aportes teóricos respecto a los temas mencionados, el poder plasmar la importancia de dos aspectos de las capacitaciones observados: en primer lugar, cómo estos espacios de trabajo en conjunto son pensados como maneras de sensibilizar, visibilizar y concientizar a los trabajadores o diferentes implicados sobre las temáticas en cuestión. En segundo lugar, las capacitaciones al ser entendidas y abordadas como un proceso, justamente,

apuntan al trabajo diario de construcción en pos de soluciones a las situaciones planteadas, apelando a una posición activa y constructiva por parte de todos los implicados. Así, el vivenciar y la co- construcción son elementos fundamentales a la hora de afrontar las diferentes problemáticas, y crear colectivamente una toma de conciencia y soluciones a estas cuestiones que se presentan.

### 8.2.1 SOBRE LA CONCEPCIÓN DE SALUD OCUPACIONAL QUE ORIENTA LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS POR PARTE DEL EQUIPO DE SALUD OCUPACIONAL, MEDIANTE EL USO DE LAS CAPACITACIONES

En el siguiente desarrollo, se busca dilucidar algunos elementos generales relacionados con la manera de concebir la salud ocupacional en el ámbito laboral, desde las dimensiones de la prevención y la promoción por parte del equipo de profesionales de la empresa. Es decir, situar cómo se aborda este enfoque dentro del equipo, así como identificar los principios, valores y marcos conceptuales que sustentan las acciones destinadas a la capacitación. En tal sentido, las intervenciones realizadas por el ESO<sup>1</sup> están orientadas en base a una determinada concepción de salud ocupacional. Esto es importante precisar, ya que de ella se derivan, además, distintos tipos de capacitaciones, como los talleres, a través de los cuales se espera poder dar respuestas a las demandas recibidas por parte de la empresa, a partir de la identificación y emergencia de diferentes tipos de problemáticas psicosociales entre los trabajadores.

En este contexto, la capacitación se presenta como un proceso de intervención clave, para promover la salud ocupacional y prevenir los riesgos laborales. Así lo expresó uno de los psicólogos del equipo

(...) en general, uno también puede pensar que aquel que sabe y que conoce tiene como más recursos para resolver de una forma, con menos costo y más saludable una situación. Entonces, desde ese lugar creo que es como que la capacitación en ese contexto es primordial, digamos. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 1)

---

<sup>1</sup> De ahora en adelante, las siglas ESO corresponden a *Equipo de Salud Ocupacional*

En la misma línea, otro de los profesionales, argumenta que “por lo menos ya partiendo del nombre, que es el centro preventivo, nosotros tenemos esa idea de que capacitar y formar al trabajador, es de por sí preventivo” (Entrevista N°2, 19/10/2022, p. 1). En tal sentido, se puede decir que la salud ocupacional es un aspecto fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y promover un entorno laboral seguro y saludable. Por su parte, uno de los psicólogos del equipo argumentó

El objetivo que tenemos y que defendemos a capa y espada es ambientes de trabajo saludables... Es decir ¿con qué tiene que ver esto de tener un ambiente de trabajo saludable? Con poder trabajar tranquilo, trabajar bien, qué es lo que cada uno puede aportar para esto... o sea, no es algo que vaya a venir dado solo y exclusivamente por la organización, sino algo a lo que uno también construye desde uno mismo... Pero el eje central es generar esto de ambiente de trabajo saludable, incluso cuando vamos por un problema de consumo. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 4)

Según Cobos Lazo (2022) “la salud ocupacional busca continuamente ese estado de plenitud y bienestar biopsicosocial en relación al ámbito laboral. Su objetivo es promover la seguridad, salud y bienestar de todo el equipo de trabajo dentro de una organización” (p.16). Por consiguiente, el ESO orienta sus intervenciones desde un enfoque integral y multidisciplinario que busca promover el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, favoreciendo a su vez en este proceso, tanto al contexto familiar como el social de cada implicado.

Otro aspecto a tener en cuenta, es que los profesionales que integran este equipo son agentes de cambio dentro de la empresa, observando e identificando las distintas problemáticas que se van presentando en la cotidianidad de la organización, en pos de promover cambios que beneficien al entorno laboral, trabajando junto a los trabajadores en la búsqueda de posibles soluciones y brindándoles herramientas de manera que logren ser protagonistas y no solo actores, en una situación determinada. En este punto, cabe aclarar que los psicólogos forman parte de la empresa siendo empleados de la misma. En consecuencia, es de relevancia que el equipo al momento de actuar, posea un encuadre definido según el tipo de intervención que lleve a cabo. Otro aspecto importante es la reflexión y revisión constante de sus acciones, porque además de desempeñar sus funciones específicas del rol (tales como promover herramientas saludables a través de las capacitaciones brindadas, realizar entrevistas de seguimiento, derivaciones, brindar espacios de escucha a los trabajadores, entre otras, tanto a nivel individual, grupal, organizacional y comunitario) también, son compañeros de trabajo.

De esta manera, compartir el espacio físico es clave, ya que, en los pasillos de la empresa está todo empapado de significaciones, según lo observado a lo largo de la práctica transitada. Por ende, en diversas ocasiones, se dieron situaciones donde los profesionales manifestaban su preocupación e interés por diferentes problemáticas, como lo son el consumo problemático de sustancias entre los trabajadores, casos en donde se presentaban situaciones de violencia laboral, cuestiones inherentes a la comunicación de los jefes a sus subordinados y/o entre compañeros, sean de una misma sección o de diferentes áreas dentro de la empresa, entre otras.

Un ejemplo relacionado con este punto, fue un viaje realizado por los psicólogos del ESO a la localidad de Villa María, en el cual, luego de trabajar durante cuatro encuentros junto a los trabajadores del área comercial que allí funciona, el equipo planteó que el propósito consistía en implementar acciones que ayudaran a los empleados a reconocer el malestar que existía entre ellos y que afectaba su comunicación diaria. Así, su objetivo era que, al tomar conciencia de esta situación, éstos pudieran centrarse en identificar posibles soluciones.

Según lo registrado en el taller dictado y titulado Relaciones Saludables, frente a la consigna ¿qué es lo que dificulta o favorece la tarea?, el grupo comenzó a hablar acerca de tener buena predisposición y que, a partir del cambio organizacional que tuvo lugar en el año 2018, la empresa ya no es la misma, así como otros temas relacionados a ello. En consecuencia, uno de los psicólogos trató de redireccionar el debate hacia la pregunta inicial, debido a que comenzaron con cuestiones inherentes a la empresa. Por su parte, una asistente opinó que “no hay ganas de trabajar y eso perjudica al grupo, porque hay que reasignar tareas a otro y eso lo perjudica...”, otro participante agregó que “no quieren venir a trabajar y les molesta hacer la misma tarea siempre...”. Una de las asistentes reflexionó “hay que tratar de dejar los problemas personales en la puerta para que no perjudiquen el trabajo...”, y otro compartió “yo tengo que delegar, sino me iría a las diez de la noche...” (Registro N° 32, 09/11/2022, p. 52). En el grupo se pudo observar que solo una integrante hablaba más y los demás muy poco. En aquel momento, el psicólogo les preguntó si no estaría presente la falta de reconocimiento por parte del otro. Comenzaron a responderle, se reprochaban entre ellos cuestiones laborales y de trato, con lo cual se percibía un ambiente más tenso y hostil en relación a los estados de ánimo. Frente a un cuestionamiento de una compañera hacia otra, uno de los asistentes respondió en forma defensiva, opinando que “ella se siente así y hay que respetar eso...”, luego uno de los profesionales intervino intentando traer calma.

Posteriormente, desde el ESO se continuaron realizando encuentros con ellos, con el fin de intervenir y mediar en las cuestiones de comunicación que emergían en este grupo (Registro N° 32, 9/11/2022, p.52).

Otra característica que se observó a través de estos encuentros y que llamó la atención del equipo, se relaciona con que más de la mitad del grupo de trabajadores presentaban sobrepeso, para lo cual se barajó la posibilidad de realizar una consulta interdisciplinaria con el área de medicina laboral, con el fin de poder coordinar y brindarles futuras charlas inherentes a la alimentación y vida saludable.

De esta manera, mediante sus preocupaciones, intervenciones y formas de llevar adelante las actividades, el ESO refleja una visión holística y proactiva de la salud ocupacional, que intenta mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir al éxito y sostenibilidad de la empresa. Es a partir de este eje que los profesionales abordan las distintas problemáticas y demandas que surgen, lo cual se puede observar en el siguiente extracto de la entrevista realizada a uno de los psicólogos del equipo:

En realidad, nosotros trabajábamos dentro de medicina laboral... Nos quedó como ese modelo, como esa impronta asistencial de consultorio, pero siempre tuvimos como muy atentos a esta cuestión de enfocarnos más a la capacitación... pero una capacitación que tuviera que ver con la promoción y la prevención, no una capacitación como aprendizaje, sino como una cuestión de promoción de la salud. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.1)

En cuanto a la Medicina Laboral o Medicina del Trabajo, Gomero Cuadra et al. (2006) menciona que ésta fue “(...) conocida como la especialidad médica que se ocupaba de la vigilancia de la salud de los trabajadores, relacionando las condiciones laborales y los procesos de trabajo con la salud de los trabajadores con su principal efecto: las enfermedades ocupacionales” (p. 106). Por su parte, Tudón (2004) realiza una distinción en cuanto a la Medicina del Trabajo vs. Salud Ocupacional (o Salud en el Trabajo) enunciando lo siguiente:

La clave para entender la diferencia entre éstas radica en que mientras la Medicina del Trabajo es una rama de la Medicina y para aprenderla se necesita ser médico, la Salud en el Trabajo se ha tomado arbitrariamente como una profesión cuando en realidad es una actividad multidisciplinaria, es decir, a ésta la hacemos todos cuando en equipo realizamos actividades para promover y mantener la salud de los trabajadores con la aportación de profesionales de diferentes disciplinas (médicos, enfermeras, psicólogos, ergónomos, higienistas, trabajadoras sociales, etc.). (p. 45)



Asimismo, con el fin de obtener un mayor entendimiento acerca de la concepción que tiene el equipo sobre este enfoque, es importante tener en cuenta de qué se está hablando al enunciar la salud, como ya se ha mencionado en el apartado Perspectiva Teórica del presente trabajo. En este sentido, la OMS<sup>2</sup> (2014) la define como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). A su vez, al hablar de salud ocupacional, la OMS (1995) la enuncia como:

Una importante estrategia, no únicamente para garantizar la salud del trabajador sino también para contribuir positivamente a la productividad, calidad de los productos, motivación de trabajo, la satisfacción del empleo y de esta manera implementar la calidad de vida de los individuos y la sociedad. (p. 11)

Dentro del ámbito laboral- organizacional, entonces, la salud ocupacional se enfoca en el cuidado y la atención a los factores que protegen o destruyen la calidad de vida saludable de los involucrados en estos espacios de trabajo. De esta manera, se centra en promover la salud mental y el bienestar general de los trabajadores, abordando los factores psicosociales de riesgo presentes en este contexto y creando las condiciones para que sea un ambiente de trabajo más beneficioso y productivo. En este sentido, los factores psicosociales de riesgo surgen de diversos aspectos del ambiente y la organización del trabajo y afectan directamente la salud física y mental de las personas y su desempeño laboral.

En concordancia a lo planteado, en la localidad de La Falda, en uno de los talleres brindados por el ESO sobre Habilidades Sociales, se observó cómo los trabajadores que asistieron plasmaron a través de sus comentarios, cómo están presentes los factores psicosociales de riesgo en su rutina laboral diaria. Así, ante la pregunta disparadora “¿Cómo se observan en sus modos de relacionarse en el trabajo?”, uno de los participantes, opinó que “en la vorágine diaria muchas veces se pasa por alto los modos de hablar o expresarse... te lleva puesto el momento...”. Otro de ellos, planteó lo necesario de poder diferenciar lo que implica dar órdenes dentro de una oficina en lo cotidiano, respecto a dar órdenes frente a una contingencia, aseverando que en la segunda opción “hay más violencia...”. Por otro lado, uno de los asistentes comentó que cuando da órdenes, recibe como respuesta un “a mí no me corresponde...”, existiendo un malestar en los trabajadores con mayor antigüedad porque les cuesta aceptar hacia dónde va la empresa ahora. A su vez, otro asistente opinó acerca de la sobre exigencia de los mandos medios expresando lo siguiente “no encuentro motivación en mi trabajo y realizar mis tareas me generan mucho esfuerzo...” (Registro N° 7, 7/6/2022, pp. 8-9).

---

<sup>2</sup> De ahora en adelante, las siglas OMS corresponden a Organización Mundial de la Salud

En este sentido, el equipo, a través de sus intervenciones colabora en la identificación de este tipo de factores por medio de la implementación de programas de capacitación que involucran actividades que apuntan al desarrollo de actitudes positivas en pos de la salud ocupacional. En esta línea, uno de los psicólogos comentó que “la capacitación que imparte el ESO favorece la salud ocupacional desde la promoción y prevención, y a lo psicosocial, a todo lo que tiene que ver con los riesgos psicosociales, esto del consumo, cuestiones de violencia laboral...” (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.4). Siguiendo este orden de ideas, según lo planteado por Moreno Jiménez (2011), es necesario diferenciar los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo

Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (p. 7)

Visto desde esta perspectiva, es probable que los factores psicosociales de riesgo tengan efectos negativos para la salud, sean negativos y puedan afectar tanto la salud física como la mental. Estos son factores estresantes que pueden interrumpir y/o socavar los recursos y la capacidad de una persona para gestionar y responder a la demanda de actividades relacionadas con el trabajo. Algunos de ellos son: la falta de control o muchas horas en el trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga del rol, entre otros (Moreno Jiménez, 2011).

A través de lo expuesto, se observa que hay una tendencia en prevenir y evitar daños en la salud de los trabajadores. No obstante, para fomentar el bienestar y contribuir al desarrollo de entornos saludables, el ESO tiende a posicionarse desde una perspectiva más optimista teniendo también en cuenta a los factores protectores, facilitando de esta manera a la promoción de la salud ocupacional y favoreciendo al crecimiento de organizaciones saludables, como así también a contribuir significativamente con la protección del empleado ante los factores psicosociales de riesgo.

Teniendo en cuenta estos aspectos, Astudillo Díaz et al. (2009) menciona que

Los factores protectores se definen como aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción que se tiene sobre ellos, capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés puede tener sobre la salud y el bienestar... reconoce como factores protectores en el trabajo las políticas explícitas de reconocimiento por un trabajo bien hecho, políticas de producción y de administración de recursos humanos que generen las oportunidades de desarrollo de carrera, cultura organizacional que valore al trabajador como individuo y una administración cuyas acciones y decisiones son coherentes con la declaración de valores organizacionales. (p. 112)

Haciendo referencia a esto, en el taller de capacitación impartido al sector TCTA (Trabajo Con Tensión Alta) destinado a mandos medios, al finalizar el mismo, los asistentes resaltaron el trabajo en conjunto con el equipo de profesionales y la oportunidad de poder proponer ideas. Este aspecto fue muy enriquecedor, porque fueron parte por medio de sus opiniones, acerca de cuáles serían los temas a trabajar en los posteriores encuentros. En consonancia a ello, los trabajadores lo manifestaron diciendo “a mí me quedó la actividad del taller anterior cuando estábamos todos de la mano y subimos a la chata...”. Luego, otro de los asistentes refirió que se sintió escuchado cuando decía “pude expresar que no tuve una devolución por parte de la empresa...”, al levantar la mano uno sintió que su palabra tenía valor cuando, por parte de la empresa “nos dijeron que nosotros nos tenemos que valorar y ponernos en una actitud activa...”. Dicho de otra manera, un trabajador resaltó “nos dijeron que no somos un número más y que valemos...” (Registro N° 30, 25/10/2022, pp. 50-51).

Por lo tanto, es imprescindible que, al llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, se cuente con un profundo entendimiento del entorno de la organización y su estructura. Asimismo, es esencial comprender las particularidades de la cultura empresarial e identificar tanto sus fortalezas como los problemas más recurrentes. También, se hace necesario tener conocimiento acerca de los riesgos profesionales más significativos y las acciones de intervención previas relacionadas con factores psicosociales. Todo esto permitirá abordar las expectativas y necesidades laborales que guiarán la evaluación de las condiciones desde una perspectiva psicosocial.

En relación a ello, uno de los psicólogos entrevistados opinó que

(...) en esta definición que nosotros hacemos de capacitación, que está más bien orientado a la promoción de la salud, se trabaja con modalidad taller y con un concepto de co- construcción. Eso es lo que quiere decir, co- construimos con el otro, saberes y ponemos en valor, en esa co- construcción se pone en valor los saberes propios del sector o de los trabajadores, y en función de esos saberes, se co- construyen alternativas de resolución o de hábitos saludables o de ambiente de trabajo

saludable. Es decir, no es una mera transmisión de conceptos, sino que es una cosa muy activa, muy activa por parte del trabajador, es ponerlo al trabajador en un lugar activo. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.2)

A través de lo expuesto, es posible identificar los aspectos positivos relacionados a que el equipo trabaje en conjunto con los trabajadores de la empresa. Esto, se traduce en dinámicas de actividades grupales donde los miembros del o los sectores convocados o implicados en el o los encuentros, son escuchados desde una posición empática por parte de los psicólogos del equipo, produciéndose un intercambio de información inherente a la problemática presente.

Así, los profesionales no se ubican desde un lugar de poder y saber, sino desde la co-construcción, dando lugar al feedback, estando presentes tanto el reconocimiento como la motivación hacia los empleados y la valoración de sus habilidades y sus virtudes. Tal como lo enuncia Nuñez y Oyanedel (2009)

La co- construcción corresponde al principio en virtud del cual una emisión individual se construye a partir de la comprensión del enunciado de otro y como respuesta al enunciado de otro. Es decir, las acciones comunicativas son proyectos conjuntos y, por lo tanto, no constituyen actos de habla monológicos. (p. 54)

Además, desde el equipo conciben que esta manera de trabajar junto a los empleados, permite visibilizar los puntos a mejorar y, a la vez, fomentar niveles y calidad de vida óptima a partir de trabajar preventivamente los factores de riesgo psicosociales y otorgando herramientas que apunten a la promoción de la salud. Haciendo alusión a lo mencionado, uno de los profesionales, comentó al respecto:

(...) No solamente es una capacitación para los trabajadores, es una capacitación para nosotros, porque en ese encuentro fundante pasan muchas cosas. Uno aprende de ellos, aprende de la situación en la que ellos están, las dificultades que ellos tienen y se va haciendo una cosa como conjunta. En ese sentido, es como una capacitación colectiva, digamos, como un aprendizaje colectivo para todos. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.2)

Por otro lado, tal como se mencionó, el ESO busca con sus intervenciones no solo la promoción, sino la prevención de la salud en el ámbito laboral. Ambos enfoques sientan las bases en la elaboración de los diferentes talleres implementados a través de las capacitaciones que dicta el equipo. En cuanto al proceso de promoción de la salud, se refiere a la formación de individuos y/o comunidades para mejorar la salud, aumentando el control sobre los determinantes de ésta, con el fin de generar cambios que promuevan un ambiente saludable (Nutbeam,1998). Dentro de esta perspectiva, según Redondo Escalante (2004) la prevención de la salud “permite la neutralización de los factores de riesgo de contraer una enfermedad

utilizando estrategias de control viables y eficaces...” (p. 15). De esta manera, al hablar de promoción, se está trabajando con población sana, no obstante, la prevención se orienta a la población enferma o en riesgo de enfermar (Redondo Escalante, 2004).

En este punto, es interesante mencionar que los psicólogos del equipo centran sus esfuerzos a partir de una modalidad de prevención denominada Prevención Inespecífica. Referenciando este concepto, uno de los profesionales comentó “en realidad trabajamos mucho con el concepto de prevención inespecífica. Entonces, desde ahí pensamos, digamos, todas las intervenciones... que en realidad termina siendo una capacitación muy activa y muy desde el lado de la co- construcción” (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.2). Al momento de diagramar sus intervenciones, el equipo se enfoca y se orienta de esta manera, donde lo que se busca es tratar la problemática que emerge desde sus aspectos constitutivos y de base, lo cual se considera que

Tiene que ver con encontrar el problema raíz, no trabajar sobre el emergente, sino sobre el problema raíz. El emergente puede ser un compañero que consume... Entendemos que para que se llegue a esa instancia hay un problema raíz... Nosotros nos centramos en lo laboral, es decir, ¿qué pasa que este compañero termina siendo un emergente hoy, cuando en realidad tiene uno, dos, tres años de consumo? ¿qué pasó antes?... ¿por qué no se hizo una detección precoz antes?... porque ahí está el problema. (Entrevista N°4, 28/10/2022, pp.2-3)

En este sentido, se apunta a intervenciones que permitan un trabajo con las construcciones de pensamiento, creencias, maneras de ver y sentir, hábitos, necesidades que impactan en la calidad de vida y las condiciones de salud a mediano y largo plazo de cada trabajador. Además, y, por otro lado, con este tipo de acciones se apunta a trabajar la relación con el contexto en el que se encuentra. Esto, permite poder situar la importancia y dificultades que tiene el trabajador en diferentes aspectos, como sociales, laborales, familiares y personales de su vida. Es decir, la principal finalidad es promover comportamientos, actitudes y valores que contribuyan a un estilo de vida activo basado en el conocimiento, la formación, la reflexión y la comunicación. Asimismo, se destaca la importancia de que cada trabajador contribuya a la construcción de un ambiente de trabajo saludable a partir de un rol activo y comprometido, lo que sugiere una concepción de la salud ocupacional como una responsabilidad compartida entre el Equipo de Salud Ocupacional, los trabajadores y la empresa.

Esto quiere decir que, por medio de este tipo de prevención, el equipo busca que los miembros de la empresa participen activamente en sus propios intereses, favoreciendo a su labor, su salud física y mental, beneficiando de esta manera a su entorno inmediato, como lo

son sus familias y sus comunidades. Por lo tanto, el ESO motiva a los trabajadores a trabajar en conjunto participando en la identificación de problemas, en saber establecer prioridades, priorizando la implementación y evaluación de acciones que conduzcan a mayores niveles de salud y bienestar tanto dentro como afuera de la empresa.

En este orden, Pampín et al. (2019) aporta que

La estrategia de prevención es inespecífica, promoviendo conductas de autocuidado de la salud y comportamientos que lleven a un mejoramiento de las relaciones interpersonales, mediante programas alternativos de actividades para la salud integral y el desarrollo humano y personal. Además, centra acciones de prevención en las relaciones del sujeto con el entorno inmediato. (p.33)

Por otro lado, cabe aclarar que la Prevención Específica, refiere a las estrategias centradas en la o las causas del problema, realizando un abordaje concreto y explícito en relación a la temática en cuestión. En cambio, a través de la Prevención Inespecífica, no se tratan de forma directa las causas relacionadas al problema o conflicto, sino que se intenta potenciar de manera positiva y a través de las actividades propuestas, una resolución favorable a la problemática planteada (Pampín et al., 2019).

De esta manera y haciendo referencia a esta última, uno de los psicólogos del ESO expresó

A mí lo que me parece importante que quede claro es esto, "el rol activo del trabajador frente a estas intervenciones". Son intervenciones unilateralmente planteadas, son intervenciones que, si bien a lo mejor la iniciativa surge de nosotros, ellos también tienen la posibilidad de participar. Son intervenciones que ellos mismos han planificado y ellos mismos han decidido, entonces ellos pueden apropiarse... y se sienten comprometidos y se sienten protagonistas y se pueden apropiar del instrumento que a lo mejor en esa intervención se construye, porque son ellos mismos los que lo hacen. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.5)

A modo de cierre, se puede decir que la práctica permitió observar cómo la intervención puede llegar a ser más eficaz en la medida que los trabajadores participen activamente en la programación y ejecución de las acciones preventivas, el direccionar su escucha y la mirada en pos de poder comprender y explicar cada situación tratando de reconstruir y co- construir junto con los demás sujetos, otras formas de leer las diferentes problemáticas y de habitar el espacio laboral.

## 8.2.2 ACERCA DE LAS CAPACITACIONES COMO PROCESOS PARA INTERVENIR EN EL ÁMBITO OCUPACIONAL

En el presente objetivo, teniendo en cuenta lo planteado en el apartado anterior, se buscará describir y analizar algunas diferentes aristas de cómo los miembros del Equipo de Salud Ocupacional conciben las capacitaciones que dictan, cómo surgen en tanto herramientas para intervenir y, por último, cómo se implementan bajo la modalidad específica de taller.

Sobre la cuestión de las capacitaciones, se pondrá el foco en entenderlas como un proceso. Es decir, concebidas y gestionadas en tanto un espacio donde se dan procesos de enseñanza y aprendizaje, pero también en el que se ponen en juego los saberes de cada uno, haceres, las maneras, concepciones, problemáticas, entre otros. Por otro lado, este subapartado estaría enfocado, también, a dar cuenta que son procesos que implican intervenciones que apuntan al trabajo colectivo, con la implicación de cada actor en juego. Para ello, a lo largo del desarrollo se buscará enfatizar la importancia de una co- construcción de demandas y soluciones, concepto que subyace a toda intervención para la promoción y prevención de la salud ocupacional por parte del equipo.

Asimismo, se precisarán los cambios en el uso y las dinámicas de las capacitaciones por parte de los profesionales, que se comienza a gestar en el 2018, a raíz de ciertos sucesos sociales, organizacionales y administrativos con impacto en la empresa. Además, se mencionará cómo se relacionan los protocolos de actuación con los que cuenta la empresa, con el armado y dictado de las capacitaciones.

Respecto a los propósitos de una capacitación, a lo largo de la práctica y mediante las entrevistas realizadas a los profesionales que conforman el Equipo de Salud Ocupacional de la empresa, se pueden localizar e identificar diferentes finalidades a partir de las cuales se ponen en marcha procesos de capacitaciones. Así, se pueden ubicar capacitaciones de índole más técnica, o relacionadas con la labor a ejercer en un puesto propiamente dicho, que implica tareas específicas. Por otro lado, capacitaciones pensadas con funciones psicoeducativas y de convivencia, las cuales se relacionan a temáticas que implica trabajar en las relaciones con los pares y autoridades, así como con la gestión y organización de la empresa misma.

Una cualidad que se destaca por parte de los profesionales entrevistados es entender a esta empresa como una “gran familia” donde, en muchos casos, conviven en el ámbito laboral varias generaciones. Esto hace que se generen y habiten, lo que denominan “varias subculturas” en cada sector, y donde muchas veces, a las cuestiones de manejo familiar o formas propias, es necesario trabajarlas para enmarcarlas en un funcionamiento óptimo propio de un contexto laboral. También, a continuación, se retomarán algunas cuestiones inherentes de las capacitaciones que tiene que ver con gestiones institucionales y de convenio de trabajo. Por último, aquellas capacitaciones que son pensadas desde propósitos psicosociales, es decir con funciones de sensibilización, concientización, desnaturalización y visibilización de problemáticas psicosociales emergentes.

Tal como se trabajó a lo largo del primer objetivo analizado, la salud ocupacional es un aspecto crítico a atender en el ámbito laboral, ya que tiene un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores y el desempeño general de la empresa. De esta manera, la labor que desempeña el ESO<sup>3</sup> se instituye como un quehacer esencial, cuyo fin se sitúa en garantizar un ambiente de trabajo bajo condiciones laborales lo más seguras y saludables posibles. Para tales propósitos, entre las diversas herramientas con la que cuentan los profesionales, la utilización de las capacitaciones ocupa un lugar destacado. Además de ser útiles para dar curso a diferentes actividades con fines preventivos o de promoción de la salud en este ámbito de trabajo, las capacitaciones se utilizan para impartir conocimientos, desarrollar capacidades y habilidades en los empleados, entre otras cuestiones.

Por lo tanto, dentro del marco del análisis precedente, se reconoce la importancia de ahondar en el entendimiento de las modalidades o los tipos de capacitaciones que se llevan adelante en la empresa, desde la perspectiva y concepción de trabajo sobre la salud ocupacional que guía las acciones llevadas a cabo por los miembros del equipo. De esta manera, se intentará brindar una comprensión más profunda acerca de las estrategias implementadas para tal fin y sus efectos en la salud ocupacional, en pos del beneficio que esto implica tanto para los trabajadores, como la organización misma.

En función de lo planteado, las capacitaciones son procesos de enseñanza y aprendizaje que tienen como objetivo brindar herramientas y conocimientos a los trabajadores para que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura. Surgen como una necesidad de mejorar el desempeño de aquellos y reducir los riesgos laborales. En el caso del

---

<sup>3</sup> De ahora en adelante, las siglas ESO corresponden a *Equipo de Salud Ocupacional*



ESO, los profesionales que lo conforman consideran que es importante capacitar a todos los actores implicados en la empresa, desde el rango inferior hasta el rango superior, para que cuenten con las herramientas necesarias para actuar según el espacio en el cual se desarrolla su labor dentro de la empresa. Además, por otro lado, y a partir de las entrevistas realizadas, en varias ocasiones mencionaron que las capacitaciones pueden abordar diferentes temáticas, entre ellas las habilidades sociales, el consumo problemático de sustancias, entre otras. Si bien cada temática que se requiere trabajar responde a alguna necesidad que el equipo detecta a través de demandas realizadas por los trabajadores, jefaturas o algún implicado en el ambiente laboral, estas instancias de capacitación colectivas se piensan, en muchas ocasiones, con el fin de que los empleados puedan tener un trato adecuado entre compañeros, jefes inmediatos, jefaturas y demás áreas de la empresa, como también con los clientes externos a la misma.

Otro aspecto importante en cuanto a la capacitación, y que se destaca en el equipo, se relaciona con la posibilidad que brindan estas actividades de anticiparse a situaciones que pudieran ocurrir dentro de la organización y, de esta manera, plantear la misma preventivamente antes de que se instale una problemática dada. En relación a lo expuesto, uno de los profesionales del equipo, comentó que se trata de

(...) adelantarnos aún más, ¿Cómo podemos hacer para que no nos llamen mañana con algo que ya lo tienen hace dos años? ... esto de decir, bueno... a esto ya lo escuché hace cuatro años, cinco años y ya sabes en qué va a terminar, entonces, vos en eso te adelantas a decir... “bueno, mira, te propongo que tengamos un taller generalizado, tener algo colectivo, que no vayamos al caso individual... lo hagamos general y vamos a atender el caso particular y todos los demás que haya, porque es por ahí... te estás adelantando... eso es capacitación, es dar herramientas, es un tipo de prevención inespecífica, porque también estamos tratando de que todo vaya a un fin común y que las personas estén dentro del todo bien, en un ambiente de trabajo saludable. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.4)

Teniendo en cuenta lo mencionado, el ESO organiza capacitaciones para los trabajadores y la empresa en general, por medio de actividades que buscan aumentar la conciencia sobre cuestiones cotidianas, inherentes a las tareas que desarrollan los empleados en sus puestos de trabajo. Asimismo, busca promover la participación activa de los trabajadores en la gestión de su propia salud y seguridad, intentando de esta manera brindarles las herramientas necesarias para que se logren enfrentar los desafíos laborales que atañen a la empresa, siempre atendiendo a las demandas y necesidades específicas que surgen dentro de ésta.

Esto significa que sus acciones y programas, se adaptan para abordar los problemas y desafíos particulares que surgen en el entorno laboral. Por ello, el accionar del equipo de profesionales desempeña un papel crucial en la promoción de la salud y la prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Estas capacitaciones no solo son una inversión en el bienestar de los trabajadores, sino que también representan un enfoque estratégico para abordar y prevenir una amplia gama de desafíos que afectan a la salud ocupacional, ya que la misma es un campo crítico en la gestión de empresas y organizaciones preocupadas por el bienestar de sus trabajadores.

Como se ha referenciado en el apartado Perspectiva Teórica del presente trabajo, la capacitación se orienta a satisfacer las necesidades emergentes en la organización, como son los nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores, como parte del proceso de cambio y adaptación que implica el realizar la tarea diaria (Blake, 2005). Además, según Blake (2005) “en la capacitación, el saber requerido debe poder vincularse claramente con algún hacer necesario” (p.17). Es decir, las capacitaciones impartidas por el Equipo de Salud Ocupacional, buscan justamente formar, pero no sobre la base de un conocimiento objetivable, sino mediante el desarrollo de estrategias y habilidades que permitan, en concreto, abordar una problemática o necesidad particular, específica y que implica directamente el hacer. En tal sentido, los profesionales utilizan esta herramienta, no para que la gente “aprenda” bajo los parámetros de la enseñanza- aprendizaje clásico, sino que allí mismo construyan, piensen, debatan y busquen posibles soluciones.

Haciendo alusión a este punto, uno de los profesionales entrevistados comentó al referenciar al equipo

(...) creemos que tienen que tener todas estas herramientas, desde lo que son las habilidades sociales hasta la parte interna, lo que nuestro gerente dice el cliente interno ... viene una persona a hacer un trámite, equis... Bueno, también que entre compañeros tengan buen trato y también las jefaturas, parte administrativa, también cómo actúas vos... Saber cómo tener, no sé, un tipo de comunicación asertiva adecuada, el tono de la voz, como lo decís... Eso nos parece importante que puedan contar, obviamente, con estas herramientas, nos parece necesario también. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.3)

Asimismo, es de importancia tener en cuenta, que el ESO al abordar las capacitaciones desde la promoción y prevención de la salud, se enfoca en trabajar con una modalidad denominada taller. En éstos, lo que se busca es que se den procesos colectivos de co-construcción con un otro, teniendo en cuenta además los saberes previos de los implicados, la cultura interna del sector al cual esté dirigido el taller, las vivencias del grupo, sus necesidades

específicas, entre otras cuestiones. En términos de dinámica del espacio de taller, al ser pensado y organizado su funcionamiento, los profesionales a cargo del espacio lo que intentan hacer es dilucidar lo subyacente a una problemática planteada, con el fin de trabajar sobre el problema raíz. En tal sentido, uno de los psicólogos comenta que, en los talleres, lo que ellos buscan es habilitar un espacio en el cual

(...) se tocan ciertos temas que hace a que haya cierta sensibilización, digamos, en la gente o en el grupo de trabajo. Si bien lo venimos tomando como una capacitación, porque en algún punto brindamos conocimientos nuevos, por ahí la diferencia entre capacitación y taller es que entendemos que la capacitación tiene cierta formalidad o cierta estructura que en el taller tratamos de obviarla y es más como un taller más psicoeducativo. (Entrevista N°1, 12/10/2022, p.1)

Es decir, los talleres se construyen junto a los trabajadores según la demanda, con el objetivo de que ellos mismos logren visibilizarla para así, poder ayudarlos a percibir sus fortalezas y debilidades como puntapié inicial y, a partir de allí, comenzar a pensar en conjunto diferentes alternativas de resolución a lo planteado. De esta manera, por medio de la co- construcción, se co- construyen tanto alternativas de resolución de conflictos como de hábitos saludables y/o de ambiente de trabajo saludable.

Por otro lado, capacitar en modalidad taller, es considerado un dispositivo de intervención ante las situaciones presentes en la empresa o en sus diferentes sectores. De este modo, el ESO intenta adecuarse a las condiciones de trabajo existentes en las distintas áreas, a las situaciones que les plantean las jefaturas o a las necesidades comunicadas por las gerencias, por ejemplo. Por ende, al no ser una cuestión estandarizada, es considerada como una estrategia de intervención, ya que la misma está pensada, diagramada y llevada adelante acorde a las necesidades propias de ese momento, grupo y lugar. En tal sentido, uno de los psicólogos enuncia cuáles son los fines que persiguen, como equipo, al utilizarla:

(...) sensibilizar, profundizar sobre ciertas temáticas, poner en palabras ciertos temas que puedan estar presentes, darles herramientas para facilitar, digamos, lo que es el trabajo diario. También, hacer un modo de contacto del equipo con la gente, que muchas veces termina acudiendo a través de una capacitación equis, termina haciendo una consulta por alguna cuestión más individual o del momento. (Entrevista N°1, 12/10/2022, p.2)

De acuerdo con lo planteado, y a modo de ejemplo, dos de los psicólogos del equipo realizaron un viaje a la localidad de Alta Gracia para dictar un taller sobre Habilidades Sociales en un sector de la empresa. El mismo, se desarrolló en un entorno propicio para el intercambio de opiniones, así como la posibilidad de despejar dudas, compartir actividades y reflexionar acerca de las problemáticas que atravesaba el grupo en aquel momento y de los

recursos con los que contaban para poder afrontarlas. En un momento de la actividad, se hizo lugar a ciertos reclamos por parte de los trabajadores presentes, los cuales se plantearon desde una actitud respetuosa hacia los profesionales y a modo de consulta para buscar posibles soluciones. En concordancia a ello, los psicólogos se desempeñaron a partir de una escucha activa y empática. Así, en una de las actividades propuestas, a los asistentes les mostraron diferentes imágenes con situaciones laborales, y se les preguntó qué consideraban que podía estar pasando en cada una de ellas. El equipo observó que la actividad generó interés en los asistentes, los cuales activamente participaron involucrándose. Algunas respuestas fueron “el jefe que reta a otros...”, “estar a disgusto en el ambiente laboral...”, “no se sienten cómodos...” (Registro N°14, 09/08/2022, p. 20). Luego, el psicólogo les preguntó si cuestiones similares eran vivenciadas por ellos en las diferentes situaciones de trabajo que atraviesan a diario, y la mayoría asintió estando de acuerdo.

Al terminar la actividad, pudieron dialogar sobre las quejas y enojos de los clientes, que para algunos esto era un condicionante de malestar y para otros no. Es decir, en este punto, uno de los trabajadores comenta que “la gente se enoja, aunque intentamos darle una solución, se queja por la demora, pero no siempre contamos con las herramientas necesarias...”, a lo cual otro de ellos, asiente y opina que “a veces demoramos porque la camioneta no arranca... y la gente se enoja” (Registro N°14, 09/08/2022, p. 21).

Posteriormente, se los invitó a reflexionar sobre posibles soluciones y herramientas con las que pueden contar para resolver los conflictos que se presentan entre ellos y también con los clientes. De esta manera, el equipo de profesionales apunta a reforzar la relación que los participantes tienen con los recursos que poseen, tanto individual como grupalmente, para sobrellevar las situaciones cotidianas a pesar de las complicaciones diarias. Así, y en términos generales, el taller se pudo dar en el marco de un ambiente de trabajo ameno, de colaboración y participación activa por parte de los asistentes.

En consonancia a lo expuesto, es de relevancia mencionar que, para el ESO asume una gran importancia desarrollar estrategias de intervención acordes a las distintas problemáticas presentes en la empresa, siempre teniendo en cuenta que se trabaja con individuos (más allá de la actividad propiamente laboral) y que éstos, muchas veces, se sienten afectados por algún tipo de malestar propio o producto del contexto de trabajo dentro de la organización. Para ello, el equipo planifica sus actividades tomando como punto de partida a la salud ocupacional, centrándose en ofrecer recursos a los trabajadores en pos de que logren sortear o

apaciguar ese malestar. De esta manera, los profesionales están continuamente reinventándose en la búsqueda de nuevas propuestas y herramientas para abordar esta demanda y, así, favorecer a través de su accionar las posibilidades de generar un clima y ambiente de trabajo beneficioso y propiciador de condiciones de bienestar, tanto para los trabajadores como para los demás miembros de la empresa.

Si bien las capacitaciones siempre han estado presentes dentro de la agenda de la organización, a grandes rasgos se pueden diferenciar dos tipos. Por un lado, aquellas que realizan los trabajadores al ingresar por primera vez en la empresa, quienes asisten a un centro de capacitación, en el cual se los instruye en cuestiones pertinentes al desempeño de su rol y, también se les brinda actualizaciones inherentes a cada puesto, las cuales se consideran esenciales por el tipo de tareas de alto riesgo que realizan a diario.

Por otro lado, están las capacitaciones que realiza el ESO orientadas a la promoción de la salud, las cuales se desarrollan a través de la modalidad taller. En éstas, el equipo apunta a que los asistentes participen de manera proactiva, que reflexionen, se sientan escuchados y a la vez escuchen a los demás, que sientan que son parte de una organización y no un número más, que se produzca una co- construcción entre los participantes respecto a los saberes propios del sector o de ellos mismos para que, y a partir de allí, puedan dilucidar y considerar alternativas de resolución de conflictos o de generación de un ambiente de trabajo saludable, las cuales les redundarán en el bienestar personal, en su entorno laboral, familiar y comunitario. En concordancia a ello, Muñoz Sánchez et al. (2010) argumentan que:

(...) la condición de trabajador no se desliga de la condición de ser social, visión que involucra el reconocimiento de un conjunto de elementos que hacen susceptibles o no a las personas en cualquier ambiente en el cual se desempeñen; aspecto que permite cimentar un pensamiento estructurado y un permanente cuestionamiento sobre las formas de afrontar estas demandas para ayudar a desarrollar estrategias contextualizadas en los lugares de trabajo. (Sección de discusión, párr. 8)

Asimismo, al momento de planificar las capacitaciones, los psicólogos del equipo piensan sus intervenciones desde la propia subjetividad, asumiendo su tarea de manera responsable, formándose continuamente en cuestiones inherentes a las situaciones presentes en la empresa. En este punto, a partir de las entrevistas realizadas y las practicas llevadas a cabo, es posible afirmar que aquellos buscan estar advertidos y en constante relación con las necesidades que emergen en este ambiente de trabajo, a partir de lo cual indagan acerca de una continua formación y espacios de especialización externos, que les permitan adquirir las

herramientas y capacidades profesionales necesarias para abordar, específicamente, cada cuestión que se pone en juego y requiera de una pronta intervención.

Por ello, en muchas ocasiones se ven impulsados a enfocarse más en una temática puntual dada, presente en el clima laboral, y no en cuestiones generales preestablecidas (como, por ejemplo, si surgiera la necesidad de contemplar el consumo problemático de sustancias o la violencia laboral, entre otras). Por último, un aspecto a destacar del quehacer del equipo, se relaciona con su apuesta a un trabajo en conjunto con trabajadores, jefaturas, gerencias y otros profesionales o áreas involucradas.

Dentro de este marco de ideas planteadas, uno de los psicólogos del equipo, comentó que

(...) después tiene que venir toda la otra parte de la concientización...del para qué lo hacemos, es decir... “está bien, vos lo haces, pero ¿para qué venís a trabajar? Digo ¿qué hay atrás del trabajo?” Y siempre sale que atrás del trabajo hay una familia, hay alguien que te espera. O si no lo haces por la familia, estás solo. Y bueno, “¿para qué lo haces? Para tener una vida mejor, para poder solventar tus gastos”, digo... más allá de... porque muchas veces los compañeros dicen “No, no tengo ganas de ir...” Bueno... ¿cuántas cosas hacemos sin ganas en esta vida? (Entrevista N°2, 19/10/2022, p.3)

Cabe destacar, que desde el año 2018 al presente, se pueden ubicar algunas diferencias significativas en lo que compete a la manera de realizar las capacitaciones por parte de los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional de la empresa. Es decir, si bien la realización de las mismas se ha planteado de manera constante y continua, se puede marcar un antes y un después en la manera de gestionarlas y llevarlas a cabo, a raíz de un cambio de gerencia dentro de la empresa. En este sentido uno de los psicólogos del equipo mencionó que, en la actualidad, “se hace más hincapié en ir a los sectores, brindar talleres, capacitaciones, se hace más que antes, pero sí se lo hacía. Antes, había tenido como mucho más peso el consultorio, venían muchos más compañeros al consultorio” (Entrevista N°2, 19/10/2022, p.1). Por su parte, otro integrante del equipo opinó que las capacitaciones si bien se dan desde hace mucho tiempo

(...) capaz lo que cambió fueron las áreas, administrativa, operativa... Si veníamos haciendo las capacitaciones de abajo hacia arriba, en lo que es el rol literal, propusimos hacerlas de arriba hacia abajo, o sea, que la bajada de línea sea desde los rangos superiores para que se puedan bajar a los inferiores y para que ellos también tengan a mano las herramientas y entiendan el proceder ¿no?, cómo deberían actuar de acuerdo a cada una de estas situaciones que se les vayan presentando. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.2).

De esta manera, el equipo interviene buscando anticiparse a ciertas cuestiones que puedan estar sucediendo, para que los trabajadores o sectores de la empresa cuenten con las herramientas necesarias al momento de actuar frente a distintas situaciones o conflictos que tuvieran lugar. A título ilustrativo de lo mencionado, haciendo alusión a las prácticas vivenciadas en los meses transcurridos de asistencia a la empresa, se puede mencionar un taller de capacitación titulado “Fortaleciéndonos en Equipo”, dictado por parte del ESO a integrantes pertenecientes a la línea de mandos medios de la división de redes en alta tensión de la empresa, con personal a cargo. El mismo, fue solicitado por la gerencia, con el propósito de lograr fortalecer los vínculos entre los trabajadores y sus superiores inmediatos, poner en práctica una comunicación asertiva al momento de impartir directivas e indagar en el buen trato cotidiano, entre otras cuestiones benéficas al desempeño en equipo de los trabajadores.

En el segundo encuentro de este taller, se pudo observar la dinámica grupal que tuvo lugar y en la cual se comenzó retomando algunas cuestiones que surgieron en el primer encuentro, tales como los desafíos que se les presentan a diario en la cotidianidad laboral y posibles soluciones que los trabajadores pudieran pensar. Algunos aportes de éstos fueron “siempre tratamos de responder lo más rápido que se pueda, de la mejor manera y sin que nadie salga lastimado”, “siempre con las medidas de seguridad que corresponden al operario y trabajar lo mejor posible para dar respuestas urgentes al servicio”, “todo lo que depende de nosotros tiene solución, el problema se da cuando las cosas no dependen de nosotros ... para abajo está todo resuelto, pero cuando depende de otra gente, ahí está el problema” (Registro N°18, 29/08/2022, p.25).

En consecuencia, los psicólogos intervienen para abrir un espacio de reflexión entre los asistentes, para que pudieran pensar en algunas formas y estrategias de anticiparse a ciertos modos y ciertos canales de resolución. A su vez, uno de los participantes opinó que “estas cosas las resolvemos una vez, a la segunda vez les voy a clavar toda la gente”, otro trabajador agrega “nuestro trabajo es dar soluciones, el nuestro es un sector que está acostumbrado a dar soluciones... lo que sucede es que, en buscar soluciones, a veces pueden generarse errores que pueden costarte la vida, pero ¿cómo paramos la intensidad?” (Registro N°18, 29/08/2022, p.26). Frente a lo comentado, nuevamente, los psicólogos intervienen y comentan que las situaciones que están compartiendo están en relación con un modo y una dinámica ya establecida entre ellos, entonces el punto sería tratar de ver cómo lo vienen haciendo, si se puede mejorar en algún punto, si pueden dejar algo planteado y, agregan que,

“estas cuestiones continuarán pasando ¿Cómo lo metabolizan, ¿cómo resuelven ustedes? ¿Les sirve o no les sirve? ¿Podría servir algo un poquito más? Ese es el punto, ustedes como núcleo de trabajo, atravesados por estas cuestiones que se presentan” (Registro N°18, 29/08/2022, p.26).

De esta manera, se los llamó a la reflexión, a los fines de que puedan implicarse en lo que estaba sucediendo y así, logren visibilizar cuáles eran sus fortalezas y debilidades como equipo de trabajo. Luego de la actividad propuesta se les preguntó “¿Cómo se vieron con esta dinámica? Si tuviesen que trasladar esta actividad a la diaria; ¿Cómo lo ven?” (Registro N°18, 29/08/2022, p.26). Para lo cual, uno de los participantes comenta: “Yo creo que se refleja mucho, ante un trabajo que tenemos que programar, se piensa en conjunto, que cualidades tiene cada uno a la hora de realizar las tareas”. Al finalizar, se les preguntó: “¿Se llevan algo de esta actividad?”, a lo cual uno de los trabajadores responde que “la fortaleza es que este sector no se queda en la queja, porque el objetivo va más allá de eso, está detrás del compromiso con la gente y que eso es lo que se hace en la diaria.” (Registro N°18, 29/08/2022, p.26).

En términos generales, entonces, fue un encuentro que se pudo dictar en un ambiente propicio para el intercambio de opiniones, recordar lo visto en el encuentro anterior, despejar dudas y poder compartir a través de lo lúdico cuestiones inherentes a la diaria laboral de los asistentes, reflexionando colectivamente acerca de las problemáticas que atraviesan como grupo y de sus recursos para poder afrontarlas. El intercambio tanto de las devoluciones de la actividad como de cuestiones laborales fue enriquecedor, porque se percibió en ellos una actitud de escucha y a la vez el agrado de sentirse escuchados.

Otro punto importante acerca de brindar capacitación a través de la modalidad taller, es el trabajo en grupo. Según la Subsecretaría de Salud Mental y Atención a las Adicciones (2013)

La modalidad grupal de taller permite la exploración de procedimientos, conceptos y actitudes desde los saberes previos de cada uno haciendo circular el conocimiento y las resoluciones que los participantes aporten. Se trata de una apuesta entre otras para que un sujeto encuentre allí un lugar para desplegar un interés, un saber, un deseo, una manera de vincularse. (p. 19)

Desde este enfoque, se busca implementar una dinámica en la cual el coordinador del taller actúa como un apoyo técnico y conceptual, de la misma forma que genera un espacio en el tiempo planificado, un espacio que se llena con la tarea y donde la presencia del otro tiene



la oportunidad de manifestarse (Subsecretaría de Salud Mental y Atención a las Adicciones, 2013).

Por otro lado, un aspecto relevante, es que parte de las capacitaciones que dicta el Equipo de Salud Ocupacional de la empresa, se enmarcan y organizan a partir de las normas ISO 45001 (Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo) dentro de las gestiones institucionales y convenios de trabajo colectivos. De esta manera, dichas normas son coordinadas a través de los procedimientos que implementa el Departamento de Seguridad Industrial de la empresa, las cuales requieren la certificación en la temática de riesgos psicosociales. Se trata de una herramienta útil para ayudar a las organizaciones y empresas en la gestión de los riesgos y oportunidades en la prevención de las lesiones y los problemas de salud en el trabajo (Normas ISO, 2022).

De este modo, el equipo tuvo la oportunidad de seleccionar las temáticas de los talleres que brindó en el marco de las ISO 45001, las cuales fueron sobre el consumo problemático de sustancias, la violencia laboral y habilidades sociales, considerando para el dictado de las mismas, ciertas cuestiones relacionadas a algunos formatos y requerimientos necesarios según lo expedido por el organismo de control. Asimismo, parte de estos talleres fueron dictados en los años 2018 y 2019, en sectores de la empresa que se encuentran en el interior de la provincia de Córdoba y se continúan dando según agenda organizacional. Haciendo alusión a lo mencionado, en las entrevistas realizadas, un profesional del equipo comenta que, en dicha oportunidad,

(...) nosotros definimos consumo problemático, violencia laboral y habilidades sociales. Sí, esa fue la definición y obviamente nosotros tenemos que hacer una definición operacional de las tres variables, bueno, por eso hay que hacerlo en el formato que nos pidieron y demás... para la certificación de estas normas ISO 45001. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.8)

Además, otra herramienta que posee el ESO al momento de actuar y capacitar a miembros de la empresa sobre diferentes problemáticas presentes (tales como consumo problemático, maltrato laboral y violencia de género), son los “Protocolos de Actuación”. Estos, elaborados por los profesionales abocados a la salud ocupacional en este ámbito de trabajo, responden a los lineamientos de la organización en consonancia con el denominado “Programa de Ambientes Saludables”. Dichos protocolos son una serie de normas, pasos y modalidades de intervención ya definidos, que el equipo aplica y pone en práctica en respuesta a situaciones problemáticas que son reportadas desde las gerencias o jefaturas de los distintos sectores de la empresa.

Respecto a los protocolos propiamente dichos, fueron creados de manera interdisciplinaria siguiendo lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y trabajando conjuntamente con la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades (CTIO) en el ámbito laboral. Sobre los temas de los cuales se han realizado, uno de éstos trata sobre el Consumo Problemático de Sustancias, brindando herramientas para aplicar y poner en práctica frente a situaciones o casos particulares que estén relacionados al consumo de sustancias como el alcohol o las drogas, entre otras, que afectan en forma negativa y crónica la salud física o psíquica de los trabajadores, y/o sus relaciones sociales. A su vez, está el Protocolo de Actuación para la tramitación de denuncias de Violencia de Género y otras formas de violencia en el ámbito laboral, el cual se pone en marcha ante diferentes formas de violencia laboral (como, por ejemplo, acoso o agresión sexual y acoso psicológico).

En su papel de mediadores, el equipo de profesionales interviene y acompaña a las partes involucradas, con el propósito de fomentar las acciones necesarias para prevenir y reducir los factores de riesgo psicosociales. En tal sentido y haciendo uso de los protocolos mencionados, el ESO implementa las capacitaciones por medio de talleres llamados Talleres de Sensibilización. Estos, son concebidos como dispositivos para concientizar a los trabajadores acerca de esta temática. En concordancia a lo expuesto, una de las psicólogas entrevistadas expresó

Le llamamos talleres de sensibilización ¿Más que todo sabes a cuáles? Los que tienen que ver justamente con estas cuestiones, el protocolo de violencia laboral o esto del consumo problemático también en los sectores o durante las horas de trabajo... está la cuestión de que le hace daño a tu salud... entonces sí, son talleres de sensibilización. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.6)

Finalmente, el Equipo de Salud Ocupacional a través de sus capacitaciones en modalidad taller, no solo provee a los trabajadores de conocimientos y competencias, sino que también los impulsa a tomar un papel proactivo al cuidado de su propia salud en el ámbito laboral. Adaptándose a las necesidades cambiantes de la empresa y sus empleados, estas formaciones se convierten en una herramienta estratégica para promover acciones benéficas y, a su vez, prevenir situaciones que afecten a la salud en el trabajo. En última instancia, se enfoca en fomentar un entorno laboral saludable donde la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y la conciencia sobre la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo, se conviertan en pilares fundamentales e imprescindibles formando parte de la organización.

### 8.2.3 TEMÁTICAS ABORDADAS EN LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN Y SU USO PARA LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD EN EL ÁMBITO OCUPACIONAL

Siguiendo el análisis de la capacitación como una herramienta específica para abordar procesos de promoción y prevención de la salud en el ámbito ocupacional, en el siguiente objetivo se buscará precisar algunas cuestiones respecto a las temáticas y modalidades que puede asumir esta actividad. Para ello, se retomarán algunos elementos trabajados previamente en torno, por un lado, a cómo se conciben los talleres temáticos, en tanto actividad que permite llevar adelante una capacitación. A su vez, por otro lado, por qué se considera que éstos son una herramienta que hace posible sensibilizar y concientizar a determinado grupo participante sobre las temáticas que se abordan. Además, se mencionará qué modalidad tienen los talleres y cómo se organizan los mismos.

Para continuar con el desarrollo, se analizarán las características que conlleva el proceso de creación y armado de los talleres. Asimismo, mediante los comentarios de los diferentes profesionales del Equipo de Salud Ocupacional y la experiencia, a partir de la observación no participante de los talleres dictados a lo largo de la práctica vivenciada, se detallarán algunas cuestiones respecto a las temáticas que se seleccionan, es decir: cómo se eligen los temas a abordar, cuáles son las que recurrentemente se hacen presentes y se trabajan con talleres, cómo van cambiando a lo largo del tiempo conforme a las demandas y necesidades particulares de los miembros de cada sector, y qué criterios se utilizan para elegirlos, entre otras.

Luego, se buscará analizar y describir cómo los talleres son empleados para la promoción y prevención de la salud ocupacional, mediante algunos ejemplos de situaciones o intervenciones propias de instancias impartidas por los profesionales, así como a partir del material del registro de la práctica realizada y algunos comentarios esclarecedores de los psicólogos sobre el tema.

Retomando algunas cuestiones trabajadas en los objetivos previos, un punto interesante a mencionar, es la diferencia entre una capacitación concebida clásicamente y la forma de capacitar implementada por el Equipo de Salud Ocupacional de la empresa, la cual asume la modalidad taller. Esta distinción permite explorar las diversas técnicas y temáticas abordadas por los profesionales dentro de la organización.

Siguiendo esta línea, un profesional entrevistado del equipo, destacó la importancia de la información y formación en un entorno empresarial concebido como una gran familia, y señala que capacitar a las jefaturas contribuye a organizar adecuadamente las dinámicas internas

(...) el tener conocimiento, tener información... nosotros, acá en la empresa, siempre hubo un concepto que decía que es una gran familia, y yo siempre lo repito, como gran familia es un gran quilombo. Entonces, por ahí el tener información, el capacitar a las jefaturas, hace que las cosas se puedan ir ubicando en su lugar. (Entrevista N°2, 19/10/2022, p. 3)

En este aspecto, la capacitación contribuye a que los empleados cumplan eficazmente con sus responsabilidades actuales, y sus ventajas pueden perdurar a lo largo de toda la trayectoria laboral o profesional de la persona, propiciando el desarrollo necesario para asumir futuras responsabilidades (García López, 2011). Por otro lado, entre sus beneficios adicionales se destacan la mejora de aptitudes y actitudes, la creación de una imagen positiva de la organización y su personal, el aumento de conocimientos a todos los niveles organizacionales, la elevación de la moral y satisfacción laboral, así como la mejora de las relaciones entre jefes y subordinados, lo cual permite que se pueda sistematizar el trabajo y que fluyan mejor tanto la toma de decisiones como la solución de problemas, entre otras (Werther y Davis, 1992). Ampliando estas cuestiones García López (2011) refiere que

La capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente, que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma. (pp. 3- 4)

Ahora bien, en relación a la forma de intervenir a partir de capacitar, el ESO destaca el uso de la modalidad taller, la cual, según Castellanos et al. (2006) "(...) se basa en una concepción constructivista del conocimiento" (p.1), tomando protagonismo el conocimiento como construcción grupal y la subordinación de la teoría a la praxis. Asimismo, según la perspectiva de una de las profesionales entrevistadas, esta modalidad se revela como una herramienta de prevención inespecífica, al buscar un fin común para mantener un ambiente de trabajo en condiciones y lo más saludable posible. Así lo refería a través de sus palabras

Entonces, yo creo que eso es capacitación, es dar herramientas, es un tipo de prevención inespecífica, porque también estamos tratando de que todo vaya a un fin común y que las personas estén dentro del todo bien, en un ambiente de trabajo saludable. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.4)

Una cuestión en torno a las características que tienen los talleres y, que responden justamente a lo mencionado, es que las capacitaciones impartidas por el ESO, no siguen una estructura académica convencional en el sentido de la mera transmisión vertical de conocimientos. Sino que, mediante los talleres, se orienta el trabajo a la promoción de la salud, adoptando un enfoque de co- construcción, lo que significa que la participación es conjunta con los asistentes y los profesionales, de manera horizontal, compartiendo conocimientos y valorando sus experiencias y saberes específicos del sector o grupo con el cual interactúan. En este punto, Castellano et al. (2006) expresa que

Lo que denominamos taller no encuentra su definición en los ejes técnico o metodológico, sino que la cuestión en la que halla su especificidad es en su dimensión de modalidad operativa: ser un modo de aprender- una forma de adaptación activa a la realidad- flexible y ajustable a los fines de un grupo determinado (teniendo en cuenta una definición amplia de grupo, en la necesaria diferencia subjetiva y de rol de sus integrantes). (p. 8)

Es decir, quienes conocen realmente el sector, sus funciones y tareas son los trabajadores, son quienes están a diario en su lugar de trabajo. En tal sentido, al momento de dictar un taller los profesionales plantean disparadores y consignas, buscando que los asistentes obtengan posibles respuestas y soluciones a la situación planteada y, de esta forma, entre profesionales y trabajadores se co- construyen nuevos conocimientos. De esta manera, mediante esta modalidad de hacer en los talleres, se brindan herramientas con el fin de facilitarles el trabajo diario, en beneficio de la salud ocupacional, desde la perspectiva de la promoción y prevención de la salud. Desde esta mirada, una de las profesionales del equipo que participa en la gestión y desarrollo de los talleres de capacitación, comentó, que esto

(...) también es una forma de llegar a las personas y tener la opinión de ellos... lo que puede salir de eso, porque vos viste que cuando nosotros vamos a dar una capacitación, no es que solo la vamos a dictar, necesitamos que también de ellos salgan cosas, que nos hagan una devolución, un feedback, y los aportes que puedan salir. Creo que es como muy rico, muy rico ir a los sectores de trabajo o que vengan acá al edificio. Digamos, la modalidad del encuentro es muy rica para que salgan muchas cuestiones que por ahí nosotros no sabíamos que estaban... imagínate que hay subculturas también en cada sector de trabajo. Vos las vas conociendo cuando vas yendo a los sectores o en estas capacitaciones. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.5)

Asimismo, la información que recaba el equipo al dirigirse a distintos sectores de la empresa, al dialogar con las gerencias, los mandos medios, los subalternos o en un primer encuentro al dictar un taller, es utilizada para volver a ver y, si fuera necesario, reorganizar el material a dar en los siguientes encuentros, como también para proponer la realización de

diferentes talleres según la temática acorde a las problemáticas planteadas, los cuales son discutidos en grupo.

En este contexto y sumado a la tarea que realizan recabando información, durante la entrevista, uno de los profesionales destacó aspectos claves sobre la dinámica que tienen como grupo, haciendo especial énfasis en dos cuestiones. En cuanto a la primera, aporta que

(...) como dinámica de grupo tenemos esta cuestión de que cada vez que se implementa un taller o algún tipo de esta dinámica, la construcción es juntos, digamos, la hacemos entre todos, más allá de que vayan dos a hacerla, a protagonizar el momento o a coordinar, pero en realidad la dinámica se piensa entre todos y se arma entre todos. A la vuelta de esa intervención, se discute... ¿resultó o no resultó?, para la próxima vez que queramos implementar determinada dinámica grupal, ¿qué le cambiamos? ¿la gente se sintió enganchada, motivada? no les gustó mucho, medio que se aburrían. Bueno, todo ese tipo de cosas se discuten y se van haciendo como reajustes para la próxima intervención. Eso es como permanente y lo tenemos como bastante incorporado, ya casi como que lo hacemos naturalmente. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.4)

La segunda cuestión que enfatiza el profesional, se relaciona con las metodologías de evaluación que llevan adelante, en relación a los talleres realizados y sus temáticas propuestas, con el fin de observar y orientar sus intervenciones. Así lo expresó el mismo profesional

(...) también hacemos como una planilla, los chicos han ideado una planilla donde vamos cargando todas las intervenciones que se hacen como equipo, incluso el trabajo en el consultorio y con eso se hacen estadísticas semestrales. En esas estadísticas semestrales también se sacan conclusiones, digamos, ¿hacia dónde vamos?, ¿dónde hay que reforzar más?... por decirte un ejemplo... que estamos yendo mucho al interior, nos focalicemos este año más en Córdoba o viceversa. O estamos hablando mucho de problemas de consumo y este otro tipo de problema no nos hemos ocupado y también salió en algún par de sectores, nos ocupemos de esto. Eso sí, lo hacemos semestralmente cuando hacemos la bajada de la estadística. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.4)

Así, la importancia de la capacitación radica en transformar la información en una herramienta preventiva. En este sentido, los miembros del Equipo de Salud Ocupacional, apuestan a la consideración de que todo trabajador o encargado de sector que cuente con dichos conocimientos, podrá aplicar acciones saludables al enfrentar conflictos o situaciones en la empresa. En este orden de ideas, una de las psicólogas del equipo comentó que

(...) estos talleres que les damos en formato de capacitación, nos ayudan a nosotros también a conocer ciertas problemáticas, cómo actuar sobre esas problemáticas, a diseñar nuevas capacitaciones y también que de ellos salgan los aportes, los aportes que se pueden realizar, o sea, en realidad lo hacemos entre todos (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.5).

En relación con lo mencionado, García López (2011) afirma que “determinar la metodología y técnicas didácticas a utilizar consiste en encontrar las formas más fáciles y adecuadas para transmitir los conocimientos por parte del capacitador” (p.13). Por ello, para el ESO, son muchos los factores intervinientes al momento de diseñar un taller de capacitación,

(...) y que tienen que ver con qué vamos a dar, a quiénes, cómo va a ser tomado, cómo pensamos nosotros que va a ser tomado, que va a aportar, qué nos van a aportar ellos a nosotros, digamos que las variables intervinientes para el diseño, son muchas (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.9).

De esta manera y utilizando diferentes recursos como la exposición verbal, la práctica activa y el debate, entre otros, se podrán ir desarrollando habilidades, las cuales requieren de una práctica constante y discusiones en grupo (García López, 2011). En consecuencia, a través de los talleres, los profesionales del equipo organizan actividades recreativas, comunicativas y lúdicas, complementadas con diversos recursos, entre ellos, tecnológicos. Además, durante estos encuentros los psicólogos se mantienen atentos, y practican una escucha empática.

A modo de ejemplo que se puede mencionar, en una oportunidad, el ESO llevó a cabo un taller de capacitación para un grupo de trabajadores del sector TCT<sup>4</sup> de la empresa. En este caso en particular, los empleados desempeñan sus tareas cotidianas en la calle, lo que añade un nivel adicional de estrés a su jornada laboral. Al comenzar la capacitación y luego de presentarse los profesionales con los integrantes, comenzaron con una actividad basada en la práctica del mindfulness, la cual requería hacerla en silencio, con concentración y un momento de atención plena al ser guiados por uno de los psicólogos. Todos los asistentes la hicieron y participaron activamente. Fue una instancia que propició la generación de un estado de bienestar entre los participantes, quienes disfrutaron de ese momento. En el mismo, se los invitó a enfocarse en el “aquí y ahora”.

Luego de esa actividad, se observó que estaban más relajados y predispuestos a continuar con el taller. Se les propuso una actividad didáctica en el pizarrón, en la cual debían decir palabras que representen las normas o valores por los cuales ellos se identifican como grupo de trabajo. Por ejemplo, una de las palabras elegidas fue “predisposición”. A su vez, respecto a ello, un participante comentó “teniendo en cuenta que somos tres en el equipo, si no hay predisposición no se puede hacer la tarea...”. También, otro asistente refirió “cuando

---

<sup>4</sup> Las siglas corresponden a *Trabajo Con Tensión*.

salimos a la calle, si no estamos todos atentos ponemos en riesgo nuestra vida...”. De esta manera, se plasmaron muchas palabras en el pizarrón, aunque se les pidió que eligieran solo cuatro, mediante consenso de todos, para realizar un escudo que los represente como símbolo grupal. Éstas fueron: compañerismo, predisposición, comunicación y seguridad. Al respecto, un integrante decía “si nos falta alguna de esas palabras, la tarea se hace difícil...” (Registro N° 23, 13/09/2022, p. 32).

Luego, se los invitó a armar su escudo como equipo y se percibió un ambiente ameno de participación, diálogo y estando enfocados. Al tener que representarse a ellos mismos en tanto equipo, dibujando las cuatro palabras elegidas en el escudo, se divirtieron, hubo risas y comentarios graciosos, siempre cooperando entre ellos para lograr cumplir con la actividad propuesta. Luego, se les pidió que elijan una frase o palabra para nombrar el escudo y que sientan que los representa. Frente a esta propuesta, se observó que en términos de dinámica grupal les cuesta decidir y, pasando unos minutos, se pusieron de acuerdo y decidieron que sería “trabajo en equipo”. El psicólogo les preguntó si están todos de acuerdo, a lo que respondieron que sí (Registro N° 23, 13/09/2022, p. 33).

En este taller, se pudo apreciar cómo los asistentes estuvieron muy participativos, atentos a la consigna y actividades que se les presentaron. A su vez, se pudo percibir que la dinámica de trabajo se desarrolló en un ambiente armónico y propicio para el aprendizaje, debate y la reflexión. Al finalizar, se les dejó un afiche con una copia del escudo que ellos mismos crearon en la pizarra. Posteriormente, todos los asistentes se dispusieron a comenzar con las tareas inherentes a su rol y organizadas para esa jornada laboral.

En términos generales, respecto a la dinámica de participación y desarrollo de los talleres, la mayoría de los trabajadores que asisten a las jornadas de capacitación, se involucran de forma proactiva y trabajan con muy buena predisposición frente a las actividades propuestas. En el transcurso del taller, logran distenderse y disfrutar de las consignas, como también de escuchar a los profesionales y brindar desde sus diferentes miradas y experiencias, distintos aportes y soluciones a la temática planteada. En este sentido, uno de los profesionales entrevistado del equipo, comentó que “en realidad, los talleres básicamente se construyen con ellos” (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.5).

Por otro lado, en cuanto a la forma de estructurar un taller, el equipo considera la solicitud proveniente de algún sector de la empresa, que sería la demanda, teniendo en cuenta las particularidades de la situación a abordar. Dicho en otras palabras, “se tiene en cuenta la



demanda... la estructura es como bastante abierta en este sentido...” (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.4). Esta demanda, originada en un área específica, se evalúa cuidadosamente en función de la información recabada por los profesionales “... ¿cómo se encuentra el sector? si hemos tenido consultas previas, si hemos tenido pacientes o trabajadores que han consultado de ahí, que tipo también de problemáticas o de variables traen aparejadas” (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.9). Así, en adelante, comienzan en grupo a diseñar y dar forma a un posible taller para trabajar en la temática requerida. Otro de los aspectos que evalúan los profesionales, es definir el lugar en el cual se dictará la capacitación “... si realmente se puede llegar a dar o no en el lugar de trabajo o traerlo acá al edificio, en lo que son las salas” (Entrevista N°3, 20/10/2022, p.9), así como llegar a un acuerdo con la gerencia a la que pertenecen los empleados.

Estas cuestiones consideradas y tratadas en detalle por los profesionales, garantiza que el tipo de intervenciones que se diseñan sean relevantes y específicas, es decir, adaptadas y creadas de manera precisa y personalizada a las necesidades según las circunstancias presentes, promoviendo así una mayor eficiencia en cuanto a los resultados esperados. Para tal fin, estos talleres pueden incluir desde un encuentro o más entre el equipo y los asistentes. Así lo expresaba uno de los profesionales

(...) la intervención es lo suficientemente abierta al principio para que los trabajadores destinatarios finales, también tengan la posibilidad de ellos definir qué es lo que necesitan... como que en ese primer encuentro se plantea algo así como un contrato, es decir, bueno la gerencia nos pide esto... ¿qué entienden ustedes que les hace falta? ¿les hace falta? ¿no les hace falta? ¿creen que viene por otro lado? ¿son otras cosas las que hacen falta? Bueno, y en función de esa demanda que surge desde el sector, se articula con lo de la gerencia, por ejemplo. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p.5)

Por consiguiente, el proceso de intervención del ESO comienza con la identificación de las necesidades de capacitación específicas dentro de la organización. Al mismo tiempo, para llevar a cabo esta etapa de manera efectiva, se realiza un análisis de las condiciones y desafíos en el lugar de trabajo. Esto implica identificar y evaluar los factores de riesgos presentes en el mismo, desde psicosociales a los peligros físicos, investigar incidentes previos, identificar deficiencias en las competencias de los trabajadores y considerar los cambios inherentes a las regulaciones internas de la empresa y/o las disposiciones contempladas, por ejemplo, en el CCT<sup>5</sup> y que guía a los trabajadores.

---

<sup>5</sup> Las siglas corresponden a *Convenio Colectivo de Trabajo*.

Siguiendo esta línea de pensamiento propuesta, García López (2011) sostiene que “si se quiere desarrollar una organización que pueda crear valor a largo plazo irremediamente hay que enfocarse en la gente, que crezcan y se desarrollen a la par con la organización” (p. 2). Al comprender estas necesidades, el equipo puede personalizar los talleres de capacitación para abordar áreas críticas y diseñar estrategias efectivas. De este modo, se facilita la identificación de las áreas que requieren atención según el contexto planteado, promoviendo acciones interdisciplinarias en colaboración con otras áreas. Esto, a su vez, contribuye al bienestar ocupacional y al enriquecimiento del entorno laboral.

Otro punto que el Equipo de Salud Ocupacional considera importante contemplar, es el historial de incidentes. Esto es sumamente relevante, ya que proporciona una visión retrospectiva de los eventos pasados en el lugar de trabajo. Al examinar estos incidentes, el equipo puede detectar patrones o tendencias que indican áreas problemáticas o de riesgos recurrentes, teniendo en cuenta que los incidentes pueden variar. Además, es importante evaluar las competencias actuales de los trabajadores en relación con las tareas que desempeñan. Esto puede incluir la identificación de brechas de habilidades y conocimientos que podrían afectar su seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, los profesionales del equipo, proceden a diseñar talleres de capacitación adaptados a las circunstancias y desafíos específicos de la organización.

Por otro lado, en cuanto a las temáticas que se abordan al momento de dictar un taller, las mismas son de índole variada y parte de estas están enmarcadas dentro del programa Ambiente de Trabajo Saludable, conforme a lo expuesto en el apartado anterior. Uno de los temas más recurrentes, según un integrante del equipo, es “(...) la cuestión de resolución de conflictos, frente a una gestión que tiene muy poca empatía con el trabajador” (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 6), haciendo alusión al cambio organizacional ocurrido en la empresa a partir del año 2018, y agrega que “(...) la gente se siente como bastante hostigada, perseguida, observada, no valorada... lo que más sale desde los grupos de trabajo es ¿cómo lidiar con esta situación? ¿cómo hacer un planteo?” (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 6).

Ciertamente, es relevante destacar que los psicólogos del ESO llevan a cabo un acompañamiento continuo a los trabajadores de la empresa. En otras palabras, a través de la construcción conjunta de conocimientos y herramientas para abordar situaciones, sumado a la búsqueda en conjunto de posibles soluciones, se desarrolla un marco de trabajo que fomenta y promueve la integración de todos, en base a las experiencias de cada empleado, junto a los aprendizajes empíricos de otros compañeros de trabajo y a la teoría adquirida por parte de

éstos. Esta visión se corresponde con la idea de Blake (2005), quien sostiene que “sin dudas es diferente lo que se requiere para adquirir un conocimiento de lo que se necesita para desarrollar una habilidad o de la actividad que se lleva a cabo para estimular una cierta actitud” (p. 65).

De esta manera, el Equipo de Salud Ocupacional se esfuerza por destacar los aprendizajes, la motivación y el compromiso de los trabajadores, buscando generar responsabilidad hacia las tareas asignadas y, en consecuencia, fomentar la lealtad hacia la organización. Por ello, uno de los profesionales al abordar otra temática tratada en los talleres, señaló "...lo que son habilidades sociales, pero habilidades sociales en cuanto a cómo resolver saludablemente un conflicto..." (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 6). A su vez, esta perspectiva se alinea con la noción de que toda organización experimenta cambios constantes, tanto internos como externos, como bien señala Blake (2005) “por propia definición y por la esencia de su naturaleza, toda organización se modifica permanentemente... diversos factores de índole interna y externa así lo determinan, y esas modificaciones no siempre son buscadas o siquiera deseadas” (p. 63).

En este sentido, la conexión entre las prácticas promovidas por el equipo y las reflexiones de los trabajadores, revelan una armonía estratégica. Asimismo, la valoración de las habilidades sociales como una resolución constructiva de conflictos, se entrelazan con la comprensión del autor sobre la naturaleza cambiante e impredecible de las organizaciones. Bajo estas circunstancias, se establece un ciclo virtuoso, donde la mejora continua de las habilidades individuales se traduce en una mayor capacidad de la organización para enfrentar los desafíos dinámicos del entorno laboral.

Por consiguiente, este enfoque compartido por los miembros del ESO y respaldado por la visión de Blake, subraya la importancia de abrazar el cambio como parte integral del crecimiento organizacional. Puesto que, en lugar de resistirse a las transformaciones, se promueve una mentalidad que busca aprender y evolucionar, tanto a nivel personal como colectivo. De esta manera, a través de la temática habilidades sociales, los profesionales trabajan las formas de relacionarse junto a los trabajadores por medio de una comunicación asertiva, favoreciendo a las relaciones interpersonales y tramitando las capacidades que una persona puede desplegar a la hora de gestionar una conversación, una reunión, un conflicto o el trabajo en equipo.

Siguiendo este orden, otras de las temáticas que aborda el equipo mediante los talleres de sensibilización, son el consumo problemático de sustancias y las diferentes formas de violencia laboral. Estas cuestiones son tratadas desde un marco de prevención con la implementación de los protocolos de actuación, con lo cual se busca promover y visibilizar diversas aristas y complejidades inherentes a este tipo de problemáticas: “(...) lo que se intenta es sensibilizar al resto... en el sentido de que -Yo tengo un problema de consumo-, pero no es un problema solo mío, es un problema mío y es un problema del sector, los involucra a todos” (Entrevista N°2, 19/10/2022, p. 6).

Desde esta perspectiva, el mindfulness es otra de las temáticas que el ESO planifica en el diseño de los talleres que imparte. Según Goilean et al. (2020) la misma “consiste en centrar la atención en los fenómenos que están teniendo lugar en el presente” (p. 140). Dentro de este enfoque, los profesionales organizan contenidos relacionados a esta disciplina, con la intención de programar encuentros a futuro dirigidos a jefaturas y gerencias. Este tipo de práctica adquiere una relevancia estratégica en el contexto organizacional y por ello resulta fundamental que el equipo presente esta clase de contenido a los altos mandos,

(...) lo que haremos es darlo a la parte gerencial... rangos más elevados, digamos, que sería gerencia de recursos humanos, gerencia técnica, gerencia de transmisiones, y así seguir con la gerencia, eso sería lo ideal... es implementar esto de algo nuevo, pero también que sabemos que va a tener sus beneficios (Entrevista N°3, 20/10/2022, p. 3).

Cabe considerar que, el proporcionar esta herramienta a rangos superiores, no solo beneficia el bienestar individual de sus integrantes, sino que también puede tener un impacto significativo en la cultura laboral y, por lo tanto, en el rendimiento general de la empresa. Como lo expresa Goilean et al. (2020) “a través de programas de mindfulness, los líderes pueden aumentar su grado de conciencia o conocimiento acerca de sus fortalezas y áreas de mejora, y estar más abiertos al feedback, ideas y contribuciones de otros” (p. 143). En este sentido, la capacidad de las jefaturas y gerencias para gestionar el estrés, mejorar la toma de decisiones y fomentar un ambiente laboral saludable, se ve fortalecida mediante la incorporación de este tipo de prácticas. Por otro lado, esto no solo contribuye al desarrollo personal de los líderes, sino que también establece un precedente positivo para toda la organización, promoviendo un enfoque más equilibrado y orientado al momento presente en el entorno laboral. Además, puede considerarse como un factor significativo para impulsar la salud y el bienestar en el lugar de trabajo (Goilean et al., 2020).

Continuando con las diferentes temáticas abordadas por el ESO, a través de una solicitud por parte de una de las gerencias de la empresa, el equipo diseñó talleres específicos donde trabajó junto a los trabajadores, los Factores Protectores y los Factores de Riesgo, dentro del marco de las normas ISO 45001. En esta oportunidad, se llevó a cabo un encuentro para afrontar estas cuestiones, en la localidad de Aldo Serrano, en un lugar destinado a capacitaciones y recreación, dispuesto por la empresa y situado a orillas de un lago con una hermosa vista a las sierras, en un contexto favorecedor y propicio para desarrollar este tipo de actividades. El taller se destinó a los sectores Reolín e Isla Verde, asistiendo los mandos medios y sus subalternos, con el propósito de realizar dos encuentros en un comienzo, con la posible intención de un tercero en el caso de ser necesario.

Al primer encuentro asistieron veinte participantes; se dio comienzo con la presentación de la actividad y se les informó cuál era el objetivo del encuentro. Luego, se los invitó a salir de la sala para hacer las actividades al aire libre, las cuales se llevaron a cabo con mucho humor y trabajo en equipo. Al finalizar la tarea propuesta, se realizó una puesta en común de lo trabajado.

Posterior a ello, uno de los psicólogos coordinador de la actividad, resaltó el buen trabajo en grupo, a lo cual se sumó la opinión de un participante “hemos trabajado bien y por eso pudimos realizar las actividades...” (Registro N° 28, 29/09/2022, p. 41). Además, se resaltó la toma de decisiones, y que por ello se pudo hacer en orden y esperando cada turno. A su vez, se les preguntó si esto se refleja en su tarea diaria, y algunos dijeron que no. Por ello, se conversó acerca de la importancia de dar lugar al otro y no rivalizar, lo cual favoreció a un buen desempeño grupal. Un trabajador comentó que “la idea es estar unidos como grupo, hacerlo de forma integrada y conservar la unión...” (Registro N° 28, 29/09/2022, p. 42). Además, se puntualizó y resaltó, por un lado, la cuestión de la unión y, por otro, algunos aspectos de lo vivenciado para llevar y trasladar a su tarea diaria, y se observó también una dinámica de grupo instalada. Hubo una escucha atenta y participativa entre todos, junto a los aportes de la puesta en común.

Posteriormente, se los invitó a ingresar a la sala para responder unas preguntas por escrito, individuales y anónimas. Una vez respondidas, la actividad continuó con la lectura y las respuestas dadas fueron “falta de recursos”, “no ser concretos a la hora de definir una orden”, “falta de compromiso de la organización en cuanto a la firma de viáticos y pago”. Se prosiguió con la lectura “facilita la tarea el trabajo en equipo que tengo con mis compañeros”, “lo que dificulta es la falta de herramientas y personal para realizar el trabajo”. En relación a

sus fortalezas, el equipo destacó la comunicación, el compañerismo, el buen trato, el respeto, nuevamente al trabajar en equipo, la atención y la coordinación, entre otras, junto a los asistentes (Registro N° 28, 29/09/2022, p. 43).

Luego de este intercambio, se abrió un espacio de reflexión sobre la dinámica grupal y de la empresa. Los trabajadores comenzaron a compartir algunas opiniones, puntos de vista y ciertas experiencias en torno a ello. Por ejemplo, un trabajador opinó que la empresa los trata como recursos y no personas. Algunos miran atentos, otros con miradas distraídas, un asistente agradeció esta diferenciación que lo invitó a reflexionar. Otro, asintió en relación a esto considerando que, debido al cambio de rumbo de la empresa, se sentía como un objeto que lo movían de un lado a otro y que, al saberse que tiene también derechos, esto le permitió posicionarse desde otro lugar. Luego, el psicólogo reforzó algunos aspectos importantes como la importancia en la manera que los empleados se paran frente a la organización; que la organización concibe a cada trabajador no como un recurso desprovisto de una subjetividad, sino que son sujetos insertos en contextos sociales, familiares y particulares.

Igualmente, se acentuó la idea de que además de sus derechos están las obligaciones, y que esto es igual de importante. Por otro lado, en este espacio de diálogo, surgió por parte de los trabajadores el reconocer ciertas fortalezas tales como saberse sujetos de derechos, el poder acceder a capacitaciones, las instancias de diálogo, entre otras. Continuando con la reflexión, se comentó “es bueno poder expresarse en este tipo de encuentros porque acá se visibilizan cuestiones que en la diaria no dan cuenta”, “la mayoría de las dificultades es desde nosotros hacia arriba pero también hay que mirarnos para abajo” (Registro N° 28, 29/09/2022, p. 44).

Antes de concluir el taller, se los invitó a acordar en qué temas les gustaría seguir trabajando en los posteriores encuentros, planteando los siguientes:

- Comunicación, órdenes adecuadas y claras, toma de decisiones.
- Cómo se posicionan frente al cambio.
- Cultura organizacional, sujetos de derechos.
- Trabajo en equipo.
- Ambiente de trabajo, rivalidad entre compañeros, respeto entre compañeros.
- Tareas.
- Capacitación.

Al finalizar, se observó el valor que los trabajadores le dan a estos espacios de capacitación y el encontrarse con sus compañeros desde otro lugar, que no es aquel espacio donde la tarea diaria los convoca, sino desde el permitirse aprender, socializar y disfrutar co-construyendo entre todos.

A modo de cierre, se puede apreciar a través del desarrollo de este análisis, que la atención a las demandas internas por parte del Equipo de Salud Ocupacional, refleja un compromiso con la adaptabilidad y la respuesta proactiva a las dinámicas cambiantes dentro de la empresa, fortaleciendo la conexión entre el equipo y los diversos sectores que lo solicitan. Por otra parte, la implementación de los talleres junto al abordaje de diferentes temáticas como herramientas de capacitación, se puede considerar como una elección clave de trabajo en el ámbito laboral, dado su enfoque constructivista y la posibilidad de una participación proactiva de los trabajadores.

Otro aspecto interesante a remarcar en este punto de la sistematización, es la importancia dada a la retroalimentación y la flexibilidad por parte del ESO, lo cual refleja un compromiso genuino con el crecimiento y el bienestar de la comunidad laboral, enfatizando a la capacitación como un proceso continuo y sistémico. De este modo, los talleres concebidos como espacios de construcción grupal, se erigen como herramientas donde la información se convierte en prevención, transformando el conocimiento en acción para promover la salud ocupacional y el bienestar laboral en los trabajadores y la organización misma.

#### 8.2.4 ALGUNAS POSIBILIDADES Y LIMITACIONES AL IMPLEMENTAR LAS CAPACITACIONES A PARTIR DEL DICTADO DE TALLERES TEMÁTICOS

En este cuarto objetivo se buscará desarrollar algunas cuestiones en torno a las posibilidades y los límites con los que se encuentra el Equipo de Salud Ocupacional a la hora de implementar las capacitaciones. De esta manera, se abordará el análisis, por un lado, a partir de lo que se considera como aquellos aspectos positivos de las capacitaciones brindadas por el equipo, destinadas a los trabajadores, la empresa y las relaciones entre ambos. Por otro lado, podría resultar esclarecedor detectar posibles dificultades, obstáculos o inconvenientes que puedan presentarse, ya sea en el armado o dictado del taller, en la gestión burocrática que

antecede al impartir el mismo, en la relación del equipo de profesionales con otras partes de la empresa, en la necesidad de ellos mismos en poder acceder a capacitaciones que les permitan adquirir nuevos conocimientos para afrontar las temáticas que surgen y que requieren de ser tratadas, también aquellas que llegan al equipo y conllevan un trabajo para ser encausadas en una propuesta de intervención y construcción de soluciones lo más específicas posibles. Por último, se buscará analizar la importancia que adquiere para el equipo de profesionales, sostener en forma proactiva los quehaceres y propósitos que se persiguen, no desde un lugar de éxito sino, por el contrario, desde una acción tendiente a ajustarse diariamente para mejorar o reforzar las intervenciones, en pos de fomentar y hacer posible la creación de espacios y hábitos saludables para la vida y el trabajo.

Tal como se desarrolló en el análisis de los objetivos anteriores, las capacitaciones dictadas por el Equipo de Salud Ocupacional cumplen la función de ser una herramienta de intervención que, a través de la modalidad taller, son utilizadas como un medio para el abordaje de situaciones particulares en beneficio de la salud ocupacional de los trabajadores. En dichos talleres, los profesionales afrontan diversas problemáticas surgidas en la organización, considerando la temática emergente desde un enfoque específico. Es decir, desde una perspectiva centrada en la promoción y prevención de la salud, con el propósito de crear un entorno laboral seguro y saludable para los empleados. Así, el equipo establece sus objetivos y los lleva a cabo a partir de diversas acciones, a partir de las cuales se busca, según lo señalado por una de las psicólogas “(...) promover, prevenir, adelantarnos siempre más de lo hecho, aportar herramientas, ser un nexo también y un intermediario de problemáticas entre sectores” (Entrevista N°3, 20/10/2022, p. 7).

Otro aspecto a tener en cuenta en relación con estos talleres y visto de manera favorable, es que, como instrumento de intervención, el equipo suele adecuarse a las circunstancias particulares de la empresa, adaptándolos y modificándolos para que se ajusten a la realidad de los sectores a los cuales son dirigidos, teniendo en cuenta las condiciones laborales, los desafíos planteados por las jefaturas y las necesidades expresadas por las gerencias, todo dentro del contexto único en el que se encuentran. Por ello, no es un enfoque estandarizado; más bien, se convierte en una intervención diseñada, en gran medida, para satisfacer las necesidades particulares de ese momento y ese grupo en particular.

En tal sentido, es posible mencionar una situación vivenciada en las prácticas realizadas junto al equipo de profesionales, que ejemplifica lo expuesto. En aquella oportunidad, a partir de un viaje a la localidad de Villa María, el jefe de zona del área



comercial le solicitó al ESO la posibilidad de impartir un taller cuya temática era la comunicación, debido a los conflictos que se hacían presentes entre los compañeros al momento de interactuar y relacionarse. En este caso, el encuentro tuvo lugar bajo el nombre Relaciones saludables y dos de los psicólogos estuvieron a cargo de la intervención. Respecto a la actividad, uno de ellos comentó, que durante la realización del taller

(...) en la segunda parte, donde fue abierto el debate... surgió un conflicto entre dos compañeros que estaban teniendo un problema personal y que de alguna manera también se puso en evidencia en ese espacio la dinámica que ellos tienen, poco saludable, por cierto, de relacionarse entre ellos y de comunicarse entre ellos. Entonces, hubo como gritos, alguien se fue llorando, bueno, eso implicó obviamente sobre la marcha, contener y rediseñar la dinámica (Entrevista N° 4, 28/10/2022, p. 5).

Esta flexibilidad y posibilidad que los espacios de taller dan, de que se expongan los modos que tienen de tratarse, dirigirse y relacionarse entre ellos a partir de las actividades propuestas, permite que los profesionales no solo brinden intervenciones más efectivas, sino que también respondan de manera más precisa a las dinámicas y demandas particulares de cada entorno laboral. De esta manera, al considerar las condiciones y expectativas singulares de la empresa, el taller se convierte en una herramienta más potente para abordar los desafíos concretos que puedan surgir.

De acuerdo con lo mencionado, el taller de capacitación se transforma en un agente provocador de transformaciones, ya que se presenta como una herramienta que facilita la proposición de acciones pedagógicas orientadas a fomentar la difusión de significados variados. Además, favorece la toma de conciencia, fomenta la comprensión, y estimula la elaboración de interpretaciones y, de manera específica, inicia procesos de reflexión (Sanjurjo et al., 2009).

Según lo menciona Caporossi (2010):

El taller se entiende como un espacio de comunicación pedagógica en el que permanentemente se construyen y reconstruyen categorías teóricas, significados y discursos. Un dispositivo de formación en el que se integran diferentes estrategias para la enseñanza, con la intención de abordar las tensiones propias entre la teoría y la práctica a partir de instancias de reflexión, posibilitando la ampliación, profundización y/o construcción de marcos referenciales. El taller es un lugar de co-gestión participativa. (p. 12)

En tal sentido, la capacidad de adaptación con la que cuenta el equipo, contribuye a la relevancia y el impacto positivo de este tipo de dispositivo, en busca del desarrollo y el bienestar organizacional. Además, esta personalización de los talleres refleja un enfoque proactivo por parte de los psicólogos, ya que buscan comprender a fondo las dinámicas

internas y externas que influyen en el contexto laboral, teniendo en cuenta las condiciones ocupacionales y los desafíos específicos planteados.

Considerando lo mencionado, con frecuencia el Equipo de Salud Ocupacional se encuentra frente a diversas limitaciones en su quehacer diario, comprendidas desde la planificación y ejecución de los talleres, hasta la gestión burocrática asociada a los mismos, entre otras. En este ámbito, surgen desafíos relacionados con las temáticas tratadas, incluyendo posibles inconvenientes o tensiones durante el desarrollo de las instancias de capacitación. Por tal motivo, en la ejecución de los talleres, es común que los profesionales se encuentren con circunstancias particulares, como la expresión de descontento o frustración por parte de algunos participantes hacia la empresa, compañeros y/o superiores, por ejemplo “estamos cobrando tarifas de un servicio del primer mundo y el servicio que se presta es de cuarta” o “no encuentro motivación en mi trabajo y realizar mis tareas me generan mucho esfuerzo” (Registro N°7, 7/6/2022, p. 9). En consecuencia, estos momentos suelen convertirse en oportunidades catárticas, generando así un ambiente propicio para que los coordinadores practiquen una escucha empática, dando lugar a lo que acontece. En tal sentido, este enfoque permite abordar lo que está sucediendo y superar estas situaciones, para luego retomar la agenda planificada para el taller.

Asimismo, aunque se anticipa la posibilidad de estos escenarios, en ocasiones los profesionales deben ajustar la dinámica del encuentro, incluso contemplando la posibilidad de no cubrir la totalidad del contenido previsto. Como sucedió en otra oportunidad, en la localidad de San Francisco, donde dos de los psicólogos del equipo afrontaron una situación en la cual debieron reformular sobre la marcha los contenidos propuestos para el taller a dictar. Referenciando esta situación, en las entrevistas realizadas a los profesionales del equipo, una de las psicólogas mencionó

(...) no nos fue tan bien... tuvimos que llevar la capacitación por otro lado, porque estaban en esto de que te pegan y demás. Pero en las otras delegaciones hemos tenido una buena experiencia... a lo largo de este tiempo y del cambio organizacional, nosotros tratamos de adaptarnos y tratamos también de utilizar las herramientas que tenemos, dentro de todo (Entrevista N°3, 20/10/2022, p. 2).

Continuando con las dificultades o problemas que pueden surgir en la implementación o desarrollo de los talleres, en términos de la gestión burocrática, el equipo asume totalmente de manera autogestiva cada etapa de la organización de los mismos, lo cual agrega una capa adicional de complejidad a su trabajo, por la cantidad de gestiones y tareas de diversa índole que tienen que resolver a los fines de que la realización de la actividad sea posible. Desde la

ideación hasta la implementación, deben tener en cuenta organizarse con la gerencia que les habilita el uso del vehículo para trasladarse, en caso de requerirlo. También, contactarse con la gerencia a cargo del área que recibirá la capacitación, o la jefatura de zona si fuera en el interior de la provincia. Por otro lado, gestionar las salas debiendo presentar, a la gerencia a cargo, un cronograma con los respectivos horarios en los cuales serán utilizadas, y todas aquellas cuestiones que preceden al dictado de un taller de capacitación. En otros términos, una de las profesionales lo dice del siguiente modo “(...) gestionar el vehículo, con quién hablo del parque automotor... a qué sectores vamos a ir, qué se va a dar y además el tema de las salas, ¿qué sala podemos utilizar?” (Entrevista N°3, 20/10/2022, p. 10).

En tal sentido, la interacción del equipo con otras áreas de la empresa también presenta desafíos, ya que deben gestionar relaciones complejas en este entorno laboral, frente a problemáticas que suelen surgir en algunos sectores, como por ejemplo el Area Comercial. Así lo expresaba uno de los psicólogos “con la gente de Comercial, como que no los dejan venir acá porque de alguna manera sienten como cierto temor a las acciones que nosotros podamos emprender como equipo ¿cuáles son las acciones nuestras? y... visibilizar” (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 8). Por lo tanto, frente a los desafíos que puedan surgir, lo planteado por los psicólogos cobra gran relevancia al sugerir la creación de documentos formales que registren estas problemáticas, con la intención de visibilizarlas. El propósito es ponerlas por escrito, destacarlas y comprometer a los mandos superiores a adoptar una postura activa y resolutiva a favor de la salud ocupacional de los trabajadores.

Ahora bien, otro aspecto fundamental para el Equipo de Salud Ocupacional y que también parte de las complejidades propias de lo autogestivo, se relaciona con la necesidad de capacitación para sus profesionales. Los psicólogos no reciben desde la empresa un cronograma de capacitaciones inherentes a su desempeño y rol, por ende, de necesitarlas deben autogestionarlas y presentar la solicitud a la gerencia, para realizar las mismas por fuera de la empresa. A su vez, es de importancia tener en cuenta que estas actividades, no solo se tornan fundamentales para la comprensión y abordaje de las temáticas emergentes en su campo, sino también para la propia capacidad de los profesionales en responder de manera efectiva a las demandas laborales dentro de la organización, requiriendo de intervenciones y soluciones altamente específicas.

Cabe destacar que, en determinados momentos, el equipo puede acceder a las capacitaciones generales proporcionadas por la empresa (como cursos de Word, Excel, entre otras) o participar en propuestas específicas a través de la plataforma de formación del

gobierno provincial, que sean útiles para integrar en sus actividades cotidianas. A modo de ejemplo, algunas de las capacitaciones con las que cuentan, es respecto a la Ley N° 27.592 o Ley Yolanda, que busca garantizar la formación integral en ambiente con perspectiva de desarrollo sostenible, para quienes trabajan en la función pública. También, la Ley N° 15.134 o Ley Micaela que establece la capacitación obligatoria en temáticas de género y prevención de violencias contra las mujeres para todos los empleados públicos. Si bien los conocimientos que pueden adquirir en este tipo de formación son de utilidad, los mismos no son específicos para el desarrollo de su quehacer en la empresa, en tanto adquirir conocimientos relacionados a la salud mental en el ámbito de la salud ocupacional. De esta manera, en las entrevistas realizadas a los profesionales del equipo, ante la pregunta sobre si reciben capacitaciones para desempeñar sus tareas con eficacia y precisión, comentaron

(...) en lo nuestro, como es muy específico, no hay, pero sí, por ejemplo, en gestiones anteriores nosotros hemos logrado que nos paguen la maestría en salud pública o el acompañamiento en enfermedades terminales... todas como talleres o capacitaciones o posgrado que nosotros íbamos encontrando, que nos podían dar elementos para aplicar acá. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 7)

(...) si bien, está la capacitación, por ejemplo, de las normas ISO para determinados trabajadores... lo de la Ley Yolanda y todas estas cuestiones, pero no hubo algo puntual que sea para nosotros, para el equipo... de la persona bajo la lluvia -necesito una formación en esto- no. (Entrevista N°2, 19/10/2022, p. 11)

(...) en lo que hace a lo nuestro, tenemos solamente las capacitaciones internas. Algún curso que va haciendo alguno y lo va implementando... en su momento, hicimos también los cursos que nos da el gobierno, que están buenos. A mí me tocó cuestión del tiempo, ambientes de trabajo saludables, ambiente de trabajo y el atravesamiento de cuestiones de género... había muchos, pero es lo que cada uno va haciendo que lo puede traer a las capacitaciones internas (Entrevista N°3, 20/10/2022, p. 10).

Asimismo, los psicólogos del ESO consideran de relevancia el poder capacitarse en cuestiones inherentes a su rol, con el objetivo de sumar nuevos conocimientos a su quehacer cotidiano, los cuales redundarán en beneficios dentro de la organización promoviendo, a través de su accionar, un entorno de trabajo positivo y favoreciendo, a su vez, al bienestar de los empleados. En relación a esto, una de las psicólogas expresó que

(...) es re importante, estaría bueno que se tenga presente, pero creo que, si no sale de votos propios, no se va a dar. Si nosotros pedimos que Fundación Graduados nos dé una capacitación sobre tal cosa y... la respuesta va a ser -bueno, traigan el presupuesto... (Entrevista N°3, 20/10/2022, p. 11).

En conjunto, estas vicisitudes destacan la complejidad y la diversidad de los desafíos a los que se enfrenta el equipo en su misión de capacitación y gestión en el ámbito profesional, sumado a la lucha continua por darle el lugar, la importancia y el valor a la salud mental dentro de la empresa, en la cual hubo un notorio cambio de gestión organizacional a partir del año 2018, percibiéndose cambios en el ambiente de trabajo debido a cierto hostigamiento laboral hacia los empleados.

Como se ha mencionado en los apartados precedentes de la presente sistematización, el ESO planifica y orienta sus acciones en pos de la salud ocupacional promoviendo, a través de sus intervenciones y espacios laborales que promueven el bienestar, algo esencial para la productividad y la calidad de vida de los empleados. Recordemos que un entorno laboral positivo impulsa la satisfacción, disminuye el estrés y eleva el rendimiento.

Siguiendo esta línea, al abordar los desafíos que se presentan, desde una postura crítica y proactiva, logra desarrollar un plan sólido con el fin de superar los potenciales obstáculos. Esto, le permite tener una comprensión clara de las restricciones al momento de trabajar en la búsqueda de soluciones acordes a la situación planteada.

A su vez, al comenzar por el análisis de sus limitaciones, le permite abordar directamente los desafíos y demostrar de manera efectiva cómo superarlos. Destacando así sus fortalezas como grupo y siendo agentes, a través de su accionar, de ambientes de trabajo saludables. Por ende “en el trabajo en equipo se requiere que las actividades sean desarrolladas de forma coordinada y armónica por diferentes personas, quienes desarrollan una función determinada dentro del equipo y tienen una responsabilidad compartida en la consecución del objetivo común” (Fínez Silva, 2016, título Trabajo en Equipo).

De esta manera, como Equipo de Salud Ocupacional, al llevar a cabo sus tareas diarias los profesionales manifiestan diferentes fortalezas, tales como su sentido del humor frente a las situaciones cotidianas, la horizontalidad en cuanto a sus conocimientos y la posibilidad de aportar cada uno sus saberes y opiniones. Asimismo, demuestran una habilidad notable para fomentar un ambiente de apoyo mutuo, la rápida adaptación a cambios inesperados y una comunicación fluida que facilita la resolución efectiva de desafíos. Según la opinión de Winter (2000) “un equipo es un grupo de individuos que trabajan juntos para mejorar un proceso. Gracias al conocimiento y la experiencia que posee cada miembro del equipo, se pueden lograr verdaderas mejoras trabajando en colaboración, más que individualmente” (p. 8). Ahora bien, entendiendo a su vez como proceso a “una sucesión de tareas que conducen a

un fin particular. Está constituido por personas, métodos, materias y equipo” (Winter, 2000, p. 8).

En tal sentido, el compromiso compartido con la proactividad y la disposición para aprender continuamente, también se destacan como fortalezas que contribuyen al desempeño de los psicólogos, sumado a la eficiente coordinación y organización de las actividades y la capacidad de anticiparse a las demandas recibidas. Además, se distinguen por su capacidad para cultivar un ambiente solidario, propiciando la ayuda entre sus miembros. Como lo afirman Gómez y Acosta (2003) “un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas.” (párr. 1). Estas características presentes entre los integrantes del ESO, posibilitan la búsqueda permanente de acciones novedosas para llevar adelante los talleres de capacitación. Igualmente, al gestionar continuamente sus capacitaciones, se persigue el propósito de aplicar esos conocimientos en la facilitación de talleres, contribuyendo al bienestar y la salud ocupacional de los trabajadores.

Dentro de esta perspectiva, co- construyen conocimientos y a la vez los reciben, intercambian experiencias y vivencias, se enriquecen con y al lado de otro. En efecto, uno de los indicadores que tienen en cuenta los psicólogos y que orienta su accionar, es el feedback que reciben frecuentemente por parte de los trabajadores de la empresa. Respecto a ello, uno de los profesionales expresó

(...) en todos estos años me encuentro con que a los trabajadores les gusta, se van contentos, se sienten parte... más allá del logro como intervención en sí, está esta transversalidad que es, hay un lugar donde me escuchan, donde es importante mi experiencia... creo que eso se logra mucho, porque son trabajadores que después vos te los encontrás, te reconocen, te saludan con afecto, te llaman apenas tienen un problema, es como que ya queda implantado eso en el sector, entonces tienen alguna cosa y ya enseguida te llaman, o sea, se genera un vínculo hermoso. (Entrevista N°4, 28/10/2022, p. 8)

Por último, otra práctica clave que el ESO desempeña para anticiparse y reorganizarse frente a las demandas y desafíos que se presentan, es la evaluación constante de las acciones ejecutadas y por llevar a cabo en un período determinado. Este proceso se realiza regularmente en diversas instancias, como son las reuniones semanales de equipo, en las cuales se analizan las próximas etapas a seguir en las distintas tareas cotidianas. También, se implementa un análisis estadístico cada seis meses o anualmente, según lo decida el equipo. A través de esta evaluación, utilizando gráficos y otras herramientas, se revisan las temáticas ejecutadas en los talleres de capacitación ofrecidos a los diferentes sectores de la empresa,

permitiendo identificar cualquier tendencia o énfasis particular en alguna temática específica. Por su parte, uno de los psicólogos expresaba “nosotros hacemos estadísticas, vemos... los casos, los talleres, de todo... como ser el año pasado, a partir de ir a tales sectores, empezaron a surgir nuevos casos, nos llegaron casos nuevos” (Entrevista N°2, 19/10/2022, p. 8). Esto les permite escoger los temas más importantes a mejorar e introducir cambios.

En función de lo planteado, Winter (2000) expresa que

La recogida de información es una operación que debe realizarse varias veces a lo largo del proceso. La realización adecuada de la misma permite avanzar con confianza en las sucesivas etapas del modelo de mejora de procesos, así como acercarnos a la consecución de los objetivos que el equipo se había fijado. (p. 83)

Para concluir con el análisis, a lo largo de este objetivo se revela la complejidad y riqueza de los desafíos a los que se enfrenta el Equipo de Salud Ocupacional, en su misión de promover la salud ocupacional dentro de la empresa. Asimismo, desde la identificación de aspectos positivos, como la flexibilidad y adaptabilidad en la impartición de talleres, las vicisitudes en relación a las diversas gestiones que deben sortear en lo cotidiano, sumado a la necesidad de capacitación específica para los profesionales, el equipo demuestra una notable capacidad de adecuación y proactividad. A su vez, a pesar de las limitaciones y tensiones surgidas en el desarrollo de ciertos talleres, la plasticidad se destaca como una fortaleza vital. Además, el fomentar la comunicación efectiva y gestionar la diversidad de situaciones que se presentan, demuestra su compromiso compartido con la salud ocupacional. Esta disposición a aprender continuamente y el anticiparse a las demandas laborales, refleja no solo su capacidad de adaptación, sino también su compromiso con la mejora constante. Por último, la creatividad con la que abordan los desafíos se traduce en un flujo continuo de ideas innovadoras, contribuyendo al logro de metas y al bienestar de los empleados. Así lo referenciaba una de las psicólogas entrevistadas

(...) siempre hay alguna cuestión que tenemos que estar reforzando, yo creo que la palabra es reforzar. Porque si te han dado talleres, te han visitado el sector, el tema es reforzar... para nosotros esto es óptimo ¿en qué sentido? En que la gente viene, nos llame, nos avisa, nos tiene presente, sabe quiénes somos, sabe qué hacemos, nos mandan mails felicitándonos, bueno, en eso es óptimo. Pero por ahí, cuando no se da del todo, obviamente, la palabra es reforzar, volver a.... volver a.... reforzar y estar ahí... sabemos que yendo a los sectores de trabajo siempre alguien nos ve, siempre alguien nos pregunta, siempre... entonces es otro tipo de contacto. (Entrevista N°3, 20/10/2022, p. 7)

## **9. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES**



A partir del análisis y sistematización de las prácticas llevadas a cabo dentro del contexto organizacional- laboral en una empresa de servicios públicos, en el presente apartado se buscará plantear puntos conclusivos como desenlace de este Trabajo Integrador Final. A través de los mismos se intentará precisar ciertas perspectivas y reflexiones a las cuales se pudo llegar, luego de transitar este proceso analítico respaldado por la información recabada y el marco teórico pertinente. En primer lugar, con el fin de brindar mayor claridad, se abordarán aspectos inherentes a las conclusiones del análisis realizado en cuanto a las cuestiones propuestas en cada uno de los objetivos específicos. Luego, se expondrán reflexiones, aportes y sugerencias, como resultado de este transitar en las prácticas, finalizando con las percepciones personales como practicante dentro del Equipo de Salud Ocupacional de la empresa, con la intención de plantear interrogantes que han quedado abiertos o se hicieron presentes a lo largo de la práctica, junto al propósito de fomentar una reflexión constante, para evitar conclusiones definitivas e irrevocables.

En tal sentido, el objetivo general propuesto estuvo en relación con analizar la capacitación como un proceso de intervención posible, para la promoción y prevención de la salud ocupacional. Con el fin de dar respuesta a ello, se plantearon cuatro objetivos específicos, a través de los cuales se llevó a cabo un análisis minucioso de los registros de campo de las diferentes actividades llevadas adelante en el período de mayo a noviembre del año 2022, junto a la información obtenida a partir de las entrevistas realizadas a los profesionales del ESO<sup>6</sup>. A continuación, se detallarán algunas conclusiones respecto a ciertos conocimientos y aprendizajes adquiridos en cada uno ellos.

El primer objetivo específico, se basó en identificar la concepción de salud ocupacional que orienta las acciones destinadas a la capacitación, como proceso de intervención implementado por el equipo. Para ello, se partió de considerar dos cuestiones: por un lado, que la salud ocupacional es crucial dentro de una organización y, en segundo lugar, que la capacitación puede marcar una gran diferencia en este aspecto. Así, mediante el análisis de este primer punto se destacó, entre otras cuestiones, la importancia de las capacitaciones para abordar factores psicosociales de riesgo en el ámbito laboral. Asimismo, el enfoque de salud ocupacional adoptado por el ESO es integral y proactivo, centrándose en la promoción de la salud mental, en el bienestar general de los trabajadores y no se limita solo a prevenir riesgos físicos. Por ende, a través de programas de capacitación participativa, se

---

<sup>6</sup> De ahora en adelante, las siglas ESO corresponden a *Equipo de Salud Ocupacional*

busca identificar y abordar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, incluyendo aspectos como el consumo problemático y la violencia laboral.

Además, otra cuestión interesante que se planteó, es que la eficacia de estas intervenciones se ve potenciada cuando los trabajadores participan activamente en la planificación y ejecución de acciones preventivas, lo que permite comprender y tratar las situaciones emergentes de manera colaborativa. Por ello, la capacitación es una herramienta clave y la contribución de los empleados es fundamental para el éxito de estas intervenciones. En resumen, se pudo constatar que la salud ocupacional no es solo responsabilidad del equipo, sino que involucra a toda la comunidad laboral en la construcción de un ambiente de trabajo más saludable y productivo, en pos del bienestar organizacional.

Dentro de este marco, a partir del segundo objetivo, el análisis giró en torno a describir los tipos de capacitación llevados a cabo por el equipo de psicólogos de la empresa. En este punto, lo esencial a destacar fue la importancia crítica de la salud ocupacional en el ámbito laboral, así como resaltar el uso de las capacitaciones como herramientas esenciales para intervenir en este aspecto. A su vez, los profesionales hicieron énfasis en la necesidad de capacitar a todos los niveles dentro de la empresa abordando diversidad de temáticas, desde las habilidades sociales y el consumo problemático de sustancias, hasta cuestiones relacionadas con la violencia laboral y de género, entre otras. De esta manera, mediante este eje de análisis, se pudo situar al trabajo que lleva adelante el ESO, como un pilar relevante para establecer condiciones laborales seguras y saludables.

Además, se observó que las capacitaciones, especialmente diseñadas en modalidad taller, no solo transfieren conocimientos y habilidades, sino que inspiran a los trabajadores a desempeñar un papel y sentirse parte de la empresa. Al centrarse en la promoción y prevención de la salud, el ESO imparte conocimientos, pero, a su vez, también busca la co-construcción de los mismos, considerando los saberes previos, la cultura interna y las experiencias del grupo. Cabe destacar también que dichos encuentros, se convierten en una herramienta de importancia para promover prácticas saludables y prevenir situaciones que podrían afectar la salud en el trabajo, adaptándose de manera continua a las cambiantes necesidades de la empresa y su personal. En conclusión, la capacitación propuesta a través de la modalidad taller, representa una herramienta estratégica que va más allá de la mera adquisición de conocimientos, convirtiéndose en un motor de cambio para impulsar una transformación activa entre los empleados, capacitándolos para gestionar de manera efectiva su salud en el entorno laboral.

Siguiendo esta línea, el tercer objetivo se enfocó en las diferentes temáticas abordadas en los talleres de capacitación y su uso para la promoción y prevención de la salud en el ámbito ocupacional. En tal sentido, los temas impartidos por el equipo en estos encuentros, según la demanda recibida y las situaciones planteadas, son de índole diversa. Entre ellos se encuentran la resolución de conflictos y las habilidades sociales, donde los profesionales trabajan las formas de relacionarse junto a los trabajadores, por medio de una comunicación asertiva. Además, se intenta promover y visibilizar por medio de los talleres de sensibilización, junto al uso de los protocolos de actuación pertinentes, otras temáticas relacionadas al consumo problemático de sustancias y la violencia laboral en sus diferentes formas. A su vez, se encuentra el mindfulness, disciplina que los profesionales del equipo tienen en cuenta como herramienta para afrontar la ansiedad y el estrés, considerados ambos como factores psicosociales de riesgo dentro del contexto laboral.

Por último, en relación al análisis del cuarto objetivo, el mismo se centró en dar cuenta de las posibilidades y vicisitudes con las que se encuentran los profesionales del ESO en el quehacer cotidiano. En tal sentido, la flexibilidad al momento de gestionar y desarrollar de manera personalizada los talleres, refleja un enfoque orientado a resultados. Además, la disposición constante de los psicólogos para aprender y mejorar, así como la habilidad para trabajar en grupo, destacan su compromiso con la promoción de un entorno laboral seguro y saludable. Sin embargo, la total autogestión en la planificación y ejecución de las capacitaciones, junto con las limitaciones burocráticas y la necesidad de formación específica para los profesionales, subraya la complejidad de su trabajo cotidiano. A pesar de estas dificultades, el equipo demuestra una capacidad admirable para anticiparse a las demandas laborales y mejorar constantemente. Es destacable cómo el Equipo de Salud Ocupacional no solo enfrenta las vicisitudes, sino que las aborda de manera proactiva, posicionándose como un sostén fundamental en la promoción de la salud ocupacional y contribuyendo de manera significativa al bienestar de los trabajadores en la empresa.

Para continuar con los aspectos conclusivos de este trabajo, se intentará plantear algunas sugerencias y comentarios derivados de la experiencia transitada a lo largo de las prácticas llevadas a cabo. Según lo observado y registrado a través de las actividades, una primera cuestión a modo de sugerencia, es que los profesionales del ESO puedan contar con el desarrollo de un plan de capacitación continuo, planteado por la empresa y con temáticas inherentes a su desempeño y rol. Es decir, la implementación de un plan que aborde tanto las habilidades técnicas como las blandas, necesarias para el ejercicio profesional. En este

sentido, luego de lo desarrollado, se puede aseverar que establecer un cronograma de capacitaciones internas, centrado en la evolución de las prácticas en salud ocupacional y las últimas tendencias en psicología organizacional- laboral, redundaría en amplios beneficios no solo para los psicólogos del equipo, sino también para la organización misma.

Otra recomendación focalizada en optimizar el desempeño diario del equipo, sería contar con la automatización de procesos burocráticos, explorando soluciones tecnológicas por parte de la empresa, que simplifiquen las tareas administrativas asociadas a las gestiones pertinentes que anteceden al dictado de los talleres de capacitación, reduciendo así la carga autogestiva y permitiendo una mayor concentración en la calidad de las capacitaciones.

Por otro lado, un punto relevante, es la retroalimentación y evaluación continua. Si bien el ESO realiza procesos de evaluaciones constantes que van guiando el rumbo de su accionar y de la puesta en práctica de las diferentes temáticas impartidas en los talleres; al implementar mecanismos regulares de retroalimentación, tanto de los participantes en los talleres como de los propios profesionales del equipo, les permitirá continuar identificando áreas de mejora e ir ajustando las estrategias de capacitación, según las necesidades reales. Asimismo, teniendo en cuenta la importancia que equipo da a la interdisciplinariedad, el poder fomentar la colaboración entre diferentes áreas dentro de la empresa, involucrando a profesionales de distintas disciplinas en el diseño y ejecución de talleres, podría mejorar la eficacia de sus intervenciones al abordar las demandas y preocupaciones desde diferentes perspectivas, a favor de la salud ocupacional.

Por último, en cuanto a la comunicación interna del equipo, el continuar fomentando la libre expresión de ideas, preocupaciones y diferentes aportes que enriquezcan la labor diaria, puede fortalecer y favorecer aún más a la cohesión del grupo y su capacidad para abordar los desafíos de manera efectiva. A su vez, proponer diferentes vías de comunicación para asegurarse de que la importancia de la salud ocupacional esté clara para todos los niveles de la organización. De esta manera, la conciencia general puede fortalecer el respaldo y la colaboración. En resumen, los entornos laborales saludables se centran en el bienestar y el desarrollo integral de los empleados, lo que conduce a una mayor satisfacción y productividad en la organización.

En cuanto a los aprendizajes personales, considero que resulta fundamental reflexionar sobre la diversidad de las experiencias que obtuve al transitar mis prácticas preprofesionales supervisadas. En tal sentido, no solo se trató de tareas llevadas a cabo, sino de las dinámicas

organizacionales, relaciones interpersonales y, en última instancia, del impacto significativo que estas vivencias han tenido en mi crecimiento personal, como futura profesional de la salud mental. Este recorrido me ha permitido poder contextualizar y enriquecer los conocimientos adquiridos a través de los años de estudio en las aulas universitarias. A su vez, a lo largo de este período, tuve la oportunidad de poner a prueba no solo mis aprendizajes en cuanto a la teoría obtenida, sino también, cultivar competencias como la comunicación efectiva, la adaptabilidad y el trabajo en grupo, e involucrarme en las diferentes actividades que se presentaron junto a los profesionales del Equipo de Salud Ocupacional, así como compañeros y compañeras de práctica.

Como practicante, tuve el privilegio de ser recibida por un grupo excepcional de psicólogos que además de compartir su vasto conocimiento, experiencias y sabiduría, me brindaron un ambiente cálido y colaborativo. Siempre tuvieron en cuenta mis aportes desde una perspectiva de horizontalidad, siendo escuchada con empatía y atención. En cada actividad que realicé y cada situación vivenciada a lo largo de la práctica, movilizó en mí aspectos emocionales, lo cual ha sido fundamental para la comprensión de mi proceso.

Esta experiencia no solo ha contribuido a mi desarrollo académico, sino que también ha resaltado la importancia de la cooperación y la retroalimentación constructiva, en el ámbito de la salud ocupacional. A su vez, participar en este equipo de profesionales, fortaleció mi entendimiento sobre la capacitación como proceso de intervención y además, subrayó la importancia de un enfoque integral, en busca del bienestar en el trabajo. Por otro lado, adquirí aprendizajes acerca del rol del psicólogo dentro de una institución pública, teniendo en cuenta las particularidades de este sistema laboral, el cual por momentos se presenta estable y por otros la inestabilidad es inherente, poniendo en jaque un sin número de transformaciones dentro de la organización. Estoy agradecida por haber tenido la oportunidad de formar parte de este equipo comprometido, donde cada voz, incluso la de una practicante, se consideró valiosa. En otras palabras, mi primer contacto práctico con la psicología, me permitió reflexionar sobre mí misma en esa situación, reconociendo tanto mis limitaciones como mis habilidades.

## **10. ANEXO**

## ENTREVISTA MODELO

¿El ESO implementa la capacitación a partir del cambio organizacional en el año 2018 o desde antes se venía trabajando con capacitaciones?

¿Por qué considera el equipo que es importante capacitar?

¿La capacitación se implementa en la empresa como un proceso de intervención en relación a la promoción y prevención de la salud ocupacional de los trabajadores?

¿Por qué la capacitación y no otra forma de poder abordar la perspectiva de la salud ocupacional?

¿La capacitación se aborda desde alguna perspectiva teórica?

¿Hay otras maneras en que el equipo pueda trabajar o implementar aspectos que favorecen a la salud ocupacional de los trabajadores?

¿Qué tipos de capacitaciones realiza el equipo?

¿Cuáles son las temáticas que se abordan en los talleres de capacitación?

¿Qué factores se tienen en cuenta a la hora de armar un proyecto o taller de capacitación?

¿Qué objetivo u objetivos persiguen a través de dictar los talleres?

A partir de la puesta en práctica de los talleres de capacitación ¿Cómo han sido los resultados? ¿Se ven cambios o beneficios a raíz de implementarlos?

¿Se realiza una evaluación periódica sobre los resultados registrados, ya sea trimestral, semestral o anual?

¿Se ha tenido que adecuar alguna dinámica que ya estaba prevista para una capacitación, debido a cuestiones que surgen al momento de dictar la misma?

¿El equipo recibe capacitación actualmente?

¿Se considera importante que desde la empresa se propongan capacitaciones para el equipo acordes al rol que desempeña?

## **11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



- Alcántara Moreno, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Universitaria de Investigación*, 9(1), 93-107.
- Alpuche de la Cruz, E. y Bernal López, J. (2015). La Institución y la Organización: un análisis centrado en el actor. Universidad del Distrito Federal, campus Santa María. *Intersticios sociales*, 10.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-49642015000200002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642015000200002)
- Astudillo Díaz, P., Alarcón Muñoz, A., y Lema García, M. (2009). Protectores de Estrés Laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos. *Ciencia y enfermería*, 15(3), 111-122.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000300012>
- Blake, O. (2005). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones* (5a. ed). Macchi.
- Caporossi, A. (2010, noviembre 4-5 y 6). *Dispositivos para la formación en la práctica profesional docente* [Congreso]. VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria. Lima, Perú.  
<https://www.aidu-asociacion.org/wp-content/uploads/2019/12/TC-SIM-043.pdf>
- Castellano, S. y Lo Coco, M. (2006). Hacia una conceptualización teórica de la modalidad taller. *UNIrevista*, 1(3), 1-10.  
[https://ies28-sfe.infed.edu.ar/aula/archivos/repositorio/0/80/Taller\\_como\\_modalidad\\_operativa.pdf](https://ies28-sfe.infed.edu.ar/aula/archivos/repositorio/0/80/Taller_como_modalidad_operativa.pdf)
- Cobos Lazo, F. A. (2022). *Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica*: (1ª ed.). Instituto Superior Tecnológico American College.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecas-ucc/216777?page=9>
- Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba (2016) Código de Ética.  
<https://www.cppc.org.ar/wp-content/uploads/2018/05/CODIGO-DE-ETICA-2016.pdf>
- Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba. (s/f). Reglamento de Especialidades.  
[https://cppc.org.ar/reglamento-de-especialidades/.](https://cppc.org.ar/reglamento-de-especialidades/)

Cristancho Giraldo, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia. Revista de historia y ciencias sociales*, (112),1-23.

<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

Fínez Silva, M. (2016). Algunas fortalezas a potenciar en las organizaciones de trabajo. *INFAD Revista de Psicología*, 2(1), título Trabajo en equipo.

<https://www.redalyc.org/journal/3498/349851777003/html/>

García López, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*, 9(2), 1-18.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9177059>

Goilean, C., Francisco, J., Gracia, F., Tomás, I. y Subirats M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 41(2), 139-146.

<https://dx.doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>

Gomero Cuadra, R., Zevallos Enriquez, C. y Llapyesan, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Revista Médica Herediana*, 17(2), 105-108.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2006000200008&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2006000200008&lng=es&tlng=es)

Gómez Mujica, A. y Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es)

Gore, E. (2004). *La educación en la empresa*. Editorial Granica.

Guerra, C. (s.f.) Misión y Visión del Centro de Salud Ocupacional.

[https://www.academia.edu/34547795/MISION\\_Y\\_VISION\\_email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/34547795/MISION_Y_VISION_email_work_card=view-paper)

Jara, O. (2015). Orientaciones Teórico- Prácticas para la Sistematización de Experiencias. (p.4).

- Kornblit, A., Camarotti, A. y Di Leo, P. (2011). La promoción de la salud en las escuelas. *En Prevención del consumo problemático de drogas* (pp.74-91). Recuperado de: [http://files.unicef.org/argentina/spanish/Edu\\_ModulosESI.pdf](http://files.unicef.org/argentina/spanish/Edu_ModulosESI.pdf)
- Ley 19.587. *Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo*. (21 de abril de 1972). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- Morán, C. (2012). *Una Psicología en el ámbito laboral. Competencias para recursos humanos*. (1a. ed.). Amarú: Salamanca.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Muñoz Sánchez, A. y Castro Silva, E. (2010). De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. *Salud de los Trabajadores*, 18 (2), 141-152. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382010000200006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000200006&lng=es&tlng=es).
- Normas ISO. <https://www.normas-iso.com/iso-45001/>
- Núñez, P. y Oyanedel, M. (2009). La negociación temática en la co- construcción del conocimiento realizada por estudiantes universitarios. *Revista signos*, 42 (69), 51-70. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09342009000100003>
- Organización Mundial de la Salud (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. [http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46\\_p2.pdf](http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46_p2.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (17 de junio de 2022). La salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Mendes, R. (1982). Salud ocupacional. un area prioritaria en la salud de los trabajadores. *Bol Of Sanit Panam* 93(6). <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/17103/v93n6p506.pdf?sequ>

- Bonillo, C., Gómez Di Vincenzo, J. A., Gagni, M. y Cagide, M. (2019). Estrategias de prevención y promoción de la salud. *En Abordaje integral de los consumos problemáticos*  
<http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Manual2019.pdf>
- Parra, M. (2003) *Conceptos básicos en salud laboral*. (1ª. ed.) Organización Internacional del Trabajo.  
[https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra\\_202003](https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra_202003)
- Redondo Escalante, P. (2004). Curso de Gestión Local de Salud para Técnicos del Primer Nivel de Atención. *Prevención de la Enfermedad* [Archivo PDF].  
[https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/materiales/anexo\\_07\\_-\\_niveles\\_de\\_preencion.pdf](https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/materiales/anexo_07_-_niveles_de_preencion.pdf)
- Romero Caraballo, M. (2017). Significado del Trabajo desde la Psicología del Trabajo. Una Revisión Histórica, Psicológica y Social. *Psicología desde el caribe*, 34(2).  
<https://www.redalyc.org/journal/213/21356011003/html/>
- Sanjurjo, L., Caporossi, A., España, A., Hernández A. y Alfonso, I., Foresi, M. (2009). *Los dispositivos para la formación en las prácticas profesionales*. (1ra. ed.). Homo Sapiens Ediciones.
- Tudón, J. (2004). La medicina del trabajo y la salud ocupacional. *Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*, 4 (2), 45.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2004/lm042c.pdf>
- Videla, M. (1991). *Prevención: Intervención Psicológica en Salud Comunitaria*. (5a. ed). Colección Texto y Contexto.
- Werther, W. y Davis, K. (1992). *Administración de personal y recursos humanos*. (3a. ed.), McGraw-Hill Interamericana de México. (p. 149).  
<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-tercera-edicion-william-werther-keith-davis.pdf>
- Winter, R. (2000). *Manual de Trabajo en Equipo*. Ediciones Díaz de Santos S.A.  
<https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Manual-de-trabajo-en-equipo.-Robert-S.-Winter.pdf>

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (Vol. 1). Editorial Brujas.

<https://ies6043-sal.infod.edu.ar/sitio/upload/YUNI-URBANO-2006-Tecnicas-para-investigar.pdf>