

Universidad de la República
Facultad de Psicología

Pre Proyecto de Investigación
Trabajo Final de Grado

Estudio de los factores de riesgo
psicosocial en las Cooperativas de Trabajo
del Uruguay

Lucía Spontón
C.I: 4.043.188-7

Tutor: Lorena Funcasta
Fecha: Octubre 2015



Tabla de Contenido

Contenido

Tabla de Contenido.....	2
Contenido.....	2
Resumen.....	3
Fundamentación y Antecedentes:.....	4
Contexto global del trabajo e identidad de las cooperativas.....	4
Cuidado y Vigilancia de la Salud en el trabajo.....	7
Referentes Teóricos:.....	9
Definición de Cooperativas.....	9
Cooperativas de producción o trabajo:.....	9
Seguridad y Salud ocupacional:.....	11
Riesgo Laboral:.....	12
Evaluación del riesgo en el trabajo.....	14
Formulación del Problema y Preguntas de Investigación:.....	15
Objetivos de la Investigación:.....	16
Objetivo General:.....	16
Objetivos Específicos:.....	16
Metodología de Investigación:.....	17
Muestra:.....	17
Procedimiento:.....	17
Herramientas:.....	17
Consideraciones Éticas:.....	18
Cronograma de ejecución tentativo:.....	19
Resultados Esperados:.....	19
Referencias Bibliográficas:.....	20



Resumen

El presente pre proyecto de investigación surge a partir de la escasez de información relativa a los factores de riesgo psicosocial y las condiciones laborales de los trabajadores de las cooperativas de producción del Uruguay.

Existe variedad de información sobre el surgimiento de las cooperativas como una organización del trabajo alternativa, frente a las necesidades del mercado laboral globalizado en donde parte de la población ve comprometida su fuente laboral, aumentando de esta forma significativamente las tasas de desempleo. En este contexto las cooperativas de trabajo aparecen como una organización con determinadas características de funcionamiento y gestión que prioriza la defensa de la fuente laboral, el oficio de los trabajadores y la contención y permanencia de estos elementos a lo largo del tiempo.

No obstante y dada la especificidad de este tipo de organización, es de interés conocer cuáles son las condiciones de los trabajadores en relación a su salud, qué factores de riesgo psicosocial surgen en estas nuevas estructuras y cómo los propios trabajadores, encargados de gestionar el funcionamiento de la cooperativa, atienden el tema y generan estrategias para resolver los posibles afecciones a las que puedan estar expuestos los trabajadores.

El pre proyecto se propone un estudio mixto en el que se utilizarán herramientas cuantitativas y cualitativas para poder estudiar los factores de riesgo psicosocial que surgen en las diferentes cooperativas de trabajo del Uruguay, buscando de esta forma generar información al respecto.

Palabras clave: cooperativas de trabajo, factores de riesgo psicosocial, salud.



Fundamentación y Antecedentes:

Contexto global del trabajo e identidad de las cooperativas

En un contexto actual de globalización, donde se han transformado los procesos de producción, a raíz de la incorporación de nuevas tecnologías, implementación de políticas económicas, fiscales y sociales incompatibles con el mantenimiento y generación de empleo, el mercado laboral debe adaptarse y buscar nuevos medios para seguir generando empleo bajo diferentes modalidades, dado que el capital también se globaliza, excluyendo a una parte de la población de acceder a posibilidades de empleo. En este escenario surgen las cooperativas de trabajo como alternativa a la generación de empleo de calidad y bien remunerado (Camilletti, Guidini, Herrera, Rodríguez, Martí, Soria, Torrelli, y Silveira, 2005).

La cooperativa se vuelve una opción a la hora de afrontar períodos de desempleo que generalmente afectan a trabajadores que cuentan con oficios desarrollados en muchos años y a quienes se les vuelve más difícil reinsertarse nuevamente a un mercado laboral globalizado y competitivo, dada su especialización en modos de producción específicos. Si bien las cooperativas ofrecen una alternativa para que los trabajadores no pierdan su fuente laboral, el valor fundamental que generan, es la creación de redes de relaciones y vínculos entre los trabajadores asociados que les brinda la posibilidad de sentirse contenidos en un grupo que comparte un mismo objetivo además del oficio y la vocación. Esto genera una barrera de protección frente a ese mercado globalizado que de alguna forma los excluye de nuevas posibilidades de trabajo, llevándolos por el camino del desempleo. La estructura de la cooperativa para los trabajadores es visualizada o percibida por éstos como una protección frente a esta coyuntura (Camilletti, Guidini, Herrera, Rodríguez, Martí, Soria, Torrelli, y Silveira, 2005).

En este escenario, es fundamental el papel que se le da al trabajo como factor de inserción y reconocimiento de los individuos que afrontan el desafío de la cooperativa. El trabajo que desempeñan en ella junto al objetivo de llevar adelante su gestión y permanencia, genera fuertes vínculos entre las personas, conformando la vida social de los sujetos que la componen. Dicha estructura les brinda un soporte de

sustentabilidad y seguridad, no solo económica y de continuidad de una fuente laboral a lo largo del tiempo, sino también una protección social frente al resto de las empresas que operan a partir de lógicas del mercado de capitalista (Vuotto, 2011). En este mercado de capitales es donde operan las empresas tradicionales, definidas como aquella entidad integrada por el capital y el trabajo que dedicada a actividades industriales, de servicio o mercantiles persiguen generalmente fines lucrativos ya que se ven atadas desde el surgimiento por el capitalismo (Wittke, 2005).

Así, se pueden visualizar distintos desafíos que asumen las cooperativas en esta realidad. En primer lugar, la búsqueda de ser competitiva en el mercado de capitales en el que se inserta ya que, como se mencionaba anteriormente, uno de los objetivos de la cooperativa tiene el doble desafío de generar empleo, y que éste sea una fuente duradera a lo largo del tiempo. Es en este sentido es que la cooperativa debe ejercer una gestión eficiente que logre capitalizar su funcionamiento y ser autosustentable, sin perder de vista a su vez, los principios y valores que también son fundamentales para la permanencia y como identidad de la misma (Camilletti, Guidini, Herrera, Rodríguez, Martí, Soria, Torrelli, y Silveira, 2005) como se verá a continuación.

En relación a los valores y sentimientos que son compartidos por los miembros de las cooperativas, se asumen determinadas pautas de comportamiento que hacen a la reglas para el mejor funcionamiento de la organización. El modelo cooperativo puede asimilarse a un sistema “tipo clan”, que se rige por medio de acuerdos establecidos entre sus miembros en relación a las formas en que estos deben comportarse para pertenecer y permanecer en la organización (Hernández Arias y Zapata Rotundo, 2008).

En la cooperativa al ser una estructura flexible, en comparación con las empresas más capitalistas, existe la necesidad de generar principalmente, libertad de participación de sus miembros marcada por altos y fluidos niveles de comunicación interna y confianza. De esta forma, existe una primacía del ser humano sobre el capital, que genera mayor sentido de pertenencia y afianzamiento de sus miembros a la organización. Al tratarse de un tipo de organización autogestionada, la realización del trabajo en las cooperativas se da por medio del agrupamiento de equipos de trabajo. Es por este motivo que existe una orientación hacia los grupos de colaboradores que participan e intervienen en el intercambio de ideas y aportes para resolver los problemas

organizacionales que se presenten durante la gestión. El esquema democrático y el liderazgo ejercido de forma colectiva característico de este tipo de organización, brindan fortaleza para la participación de los individuos en la toma de decisiones y gestión de la vida organizativa (Hernández Arias y Zapata Rotundo, 2008).

Respecto a las cooperativas de trabajo en concreto, las mismas pueden surgir por medio de diferentes modalidades: las que surgen de empresas recuperadas en donde luego de un período deficitario los trabajadores asumen esa nueva gestión, la formación espontánea de la cooperativa por sus propios socios y aquellas que son inducidas por un agente externo como lo puede ser el estado. En las diferentes modalidades de surgimiento de las cooperativas se generan particularidades para su funcionamiento y su gestión (Hernández Arias, y Zapata Rotundo, 2008).

En el contexto de las cooperativas de trabajo del Uruguay, se visualiza una correlación entre el surgimiento de las cooperativas de trabajo recuperadas, y un periodo de crisis socioeconómica del país. En el mismo, muchas cooperativas fueron apoyadas por distintas instituciones estatales y no estatales, donde los trabajadores debieron hacerse cargo de la empresa disuelta en forma de cooperativa para obtener ese apoyo. En este sentido y en Uruguay en concreto, el surgimiento de las cooperativas estuvo atravesado por la inestabilidad e incertidumbre generadas por las crisis económicas que pueden afectar la viabilidad a la nueva organización dado que la gestión que realicen los trabajadores debe ser tan eficiente para sobrellevar la crisis, enfrentando la lógica del capital y de esta forma ser competitiva pero también debe permanecer en el tiempo para no perder la fuente laboral de los trabajadores (Martí, Thul, y Cancela, 2014).

De acuerdo a la particularidad que tienen las cooperativas en cuanto a su inicio así como también a su forma de accionar y funcionamiento, surgen ciertas dificultades también específicas a este tipo de organización, a diferencia de las que pudieran surgir en una empresa tradicional. Así, a la hora de tomar decisiones relacionadas a la dirección y administración de la cooperativa, no existen niveles jerárquicos establecidos, las decisiones son tomadas de acuerdo a ciertos niveles de participación que deben conciliar entre los distintos actores. La toma de decisiones tanto operativas como estratégicas para lograr la eficiencia del funcionamiento son consensuadas por el conjunto de trabajadores sin dejar de lado el valor fundamental de la participación y



democracia cooperativa (Camilletti, Guidini, Herrera, Rodríguez, Martí, Soria, Torrelli, y Silveira, 2005).

Cuidado y Vigilancia de la Salud en el trabajo

A partir de distintos indicadores socioeconómicos, políticos y sociales que se han dado a nivel global se observan cambios en relación al mundo del trabajo, que han influido en la actividad laboral, salud y calidad de vida en el trabajo. Así es que las modalidades de contratación, el envejecimiento de la población activa para el trabajo, la competitividad del mercado laboral marcada por la intensificación del trabajo y de la carga emocional que se pone en juego en el ámbito laboral que puede afectar hasta la vida personal de los trabajadores, se consideran factores de riesgo psicosocial que repercuten en la salud de los trabajadores (Gil, 2012).

A su vez, es necesario considerar los cambios en la seguridad y salud en el trabajo a la hora de evaluar las condiciones laborales de los trabajadores, realizando un estudio de dichas condiciones. Ello permitiría visualizar cuáles podrán ser los determinantes de surgimiento de los factores de riesgo y de esta forma evaluar las posibilidades de mejora en planes de acción que sean previamente estudiados (Betancourt, 1999).

Los riesgos que surgen en el ámbito laboral tienen lugar desde de la interacción que se da en el medio laboral, entre la organización y la división del trabajo, entre la actividad del trabajo misma y los medios para llevarla adelante. Allí es donde entra la tarea de los trabajadores como seres humanos expuestos a un posible riesgo, y es por este motivo que se hace necesario considerarlos y estudiarlos (Betancourt, 1999).

Mejorar las condiciones y calidad de vida de las personas en relación al trabajo diario es fundamental para la felicidad de los trabajadores, lo cual repercute también en la mejor gestión de la organización, dado que se ha demostrado que las personas generan mayor implicación laboral y compromiso individual con la organización, si se sienten a gusto con la tarea que realizan y en su ámbito laboral (Salas, Alegre, Fernández, 2013).

En relación a las características organizacionales que presentan las cooperativas y que se han mencionando anteriormente, es necesario poder visualizar cuáles son las condiciones de trabajo, qué elementos deberían ser tenidos en cuenta por los



miembros de la misma para atender las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores sin perder de vista la gestión y funcionamiento de la cooperativa como forma organizativa. A la hora de pensar en dichas características, vinculando las mismas con aspectos de la seguridad y salud de los trabajadores, surgen determinados elementos que pueden ser tenidos en cuenta para poder pensar estos aspectos. Por ejemplo, en una cooperativa cuya modalidad de surgimiento es a través de apoyo gubernamental para recuperar una empresa anterior cuyo funcionamiento no era el adecuado y que se mantiene para que sus trabajadores la continúen gestionando y no pierdan su fuente laboral, es importante poder visualizar el papel que adquieren los trabajadores en tanto autonomía e identificación ya que estos aspectos forman parte importante en lo que hace a las condiciones de trabajo. Si bien los trabajadores parten de una decisión conjunta de hacerse cargo de la gestión de la cooperativa, en el apoyo que obtienen de un tercero (gobierno u otras instituciones) que proporcionan apoyo por ejemplo brindando recursos económicos a través de la posibilidad de acceso a capitales de giro o trabajo o de permanencia en instalaciones estatales utilizando maquinaria que luego pueden adquirir con el pasar del tiempo, etc. Aquí el trabajador pierde poder de decisión en cierta medida lo que hace que su autonomía e identificación no estén claras y sus niveles de pertenencia puedan verse afectados. Esta condición pasiva desdibuja su condición de trabajador asociado, a la de un trabajador que por sus antiguas condiciones precarias de trabajo, es incluido en un plan para obtener un empleo digno que sea fuente de ingresos económicos en la actualidad, pero el trabajador pierde el motivo real de porque pertenece a esa organización. Es decir, si es por voluntad propia de asociarse a un emprendimiento productivo que lo desarrolle profesionalmente a la vez que le brinde la posibilidad de un empleo de calidad, o simplemente se ve obligado a pertenecer a él porque fue incluido en un plan donde le exigen asociarse para no perder su fuente laboral (Vuotto, 2011). Esta perspectiva puede considerarse como un mecanismo “paternalista”, donde el Estado a través del apoyo político o económico limita la autonomía para la toma de decisiones de los trabajadores asociados e inhibe la corresponsabilidad propia para la búsqueda de soluciones. De esta forma se instalan desigualdades en el surgimiento de las organizaciones de tipo cooperativo ya que en estas circunstancias hay muchas de ellas que no logran desplegar un comportamiento activo para desarrollarse, dependiendo siempre de esta “paternidad” externa (Vuotto, 2000).

Asimismo, la inseguridad contractual como factor de riesgo psicosocial en el trabajo, se visualiza en las estructuras cooperativas. Si bien este factor es histórico y siempre ha existido en el mundo del empleo, en estos nuevos contextos socioeconómicos se pueden apreciar con mayor frecuencia dadas los nuevos procesos a los que se han visto sujetos las organizaciones. Este riesgo se puede relacionar con los procesos a los que se ven sujetas las cooperativas de trabajo, sobre todo en la preocupación general de este tipo de organización por la existencia y permanencia del trabajo a futuro, las posibles transformaciones que puede sufrir el proceso productivo de una empresa recuperada luego de convertirse en cooperativa, la falta de posiciones jerárquicas claras y estructura homogénea, o las condiciones de trabajo precario, que repercute en la seguridad de los trabajadores (Moreno y Báez, 2010).

A partir de algunos de estos elementos que caracterizan a las organizaciones del tipo cooperativo, se hace necesario poder identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores de las cooperativas y como se atiende el cuidado y vigilancia de la salud.

Referentes Teóricos:

Definición de Cooperativas

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se unen de forma voluntaria sobre la base del apoyo y el esfuerzo mutuo, con el fin de satisfacer necesidades compartidas que pueden ser económicas, sociales o culturales, con este objetivo participan de la creación de una empresa de propiedad conjunta y gestionada de forma democrática. Existen diferentes modalidades de cooperativas entre las que se encuentran las cooperativas de trabajo, las sociales, las de consumo, las cooperativas de vivienda, las culturales o artísticas, entre otras (CUDECOP, 2012).

Cooperativas de producción o trabajo:

Este tipo de cooperativa tiene por objeto proporcionar a sus asociados, puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios para terceros, en cualquier sector de la



actividad económica. La relación de los socios con la cooperativa es societaria y se integran por un mínimo de seis trabajadores (Ley 17.794, 2004).

Entre los objetivos de una cooperativa de trabajo se encuentra el de mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza para la mejora de la calidad de vida de los miembros dignificando sus puestos de trabajo y permitiendo la autogestión democrática, promover el desarrollo comunitario, la adhesión libre y voluntaria de sus miembros, el considerar la relación del trabajador distinta a la del trabajo asalariado y a la del trabajo individual autónomo (Vuotto, 2011).

Los cambios a los que se ven sometidas las organizaciones laborales así como también las nuevas estructuras productivas a las que se debe adaptar el mundo del trabajo, pone de manifiesto la necesidad de surgimiento de la estructura cooperativa como una nueva forma alternativa de organización de trabajo frente a las formas tradicionales. Como se mencionaba anteriormente, esta nueva organización del trabajo permite generar una visión más allá de la economía de capital y busca garantizar empleo de calidad, ingresos estables mediante el aprovechamiento de aquellas habilidades y capacidades de trabajadores de la población (Hernández Arias, y Zapata Rotundo, 2008).

Las cooperativas configuran una opción productiva distinta en la que la categoría del trabajo asociado ocupa un rol principal y el capital se convierte en social ya que tanto las ganancias como excedentes de la cooperativa son redistribuidos en relación del trabajo realizado por cada miembro, en este punto es donde se diferencian de las empresas tradicionales, generando una nueva relación de los trabajadores asociados con la organización y entre ellos, ya que entre alguna forma acceden los propios trabajadores a los mecanismos que en una empresa tradicional solo acceden los empresarios o quienes gestionan las mismas; el acceso a los recursos, la organización y distribución de la producción (Vuotto, 2000).

La figura de un trabajador asociado a una cooperativa de trabajo dista de la de un trabajador formal asalariado en relación de dependencia, dado que en el trabajador de cooperativa se da una elección voluntaria conformada por la adhesión a la necesidad, a los valores y principios de la misma y el mismo se identifica con el hecho de formar parte de esa cooperativa (Vuotto, 2011).



La importancia de visualizar a las cooperativas como organizaciones de trabajo hace que el presente pre proyecto esté centrado únicamente en las cooperativas de trabajo.

Seguridad y Salud ocupacional:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto a la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el Comité mixto de los dos organismos sobre salud en el trabajo definen a la seguridad y salud ocupacional como el conjunto de actividades multidisciplinarias encargadas de la promoción, educación, prevención, entre los trabajadores de las desviaciones de salud causadas por sus condiciones de trabajo, protegiéndolos de los riesgos ocupacionales a los que puedan estar expuestos, es por esto que deben ser ubicados en ambientes de trabajo adaptados a sus capacidades fisiológicas y psicológicas (OIT, 2009).

La seguridad en el trabajo es considerada como el conjunto de actividades y medidas que tienen por objetivo la prevención de accidentes y eliminar condiciones inseguras a las que pueden estar expuestos los trabajadores en el ámbito laboral. Es importante en estas prácticas la capacitación o instrucción a la gente involucrada en la necesidad de implantar las prácticas necesarias para revertirlas. La seguridad y salud de los trabajadores se considera una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral, tanto lo que hace a condiciones físicas como psicológicas del personal (Chiavenato, 2000).

La salud ocupacional tiene como finalidad la aplicación de la psicología, entre otras disciplinas, en la mejora de la calidad de vida laboral, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud: considera como un estado de bienestar total que incluye lo físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad (OMS, 1948).



Riesgo Laboral:

Para poder identificar los riesgos a los que se exponen los trabajadores en su ambiente laboral es necesario realizar una evaluación de las condiciones laborales, realizando un análisis de los factores de riesgo a los que están expuestos los mismos dado que estas condiciones son los antecesores de los riesgos (Mora, 2003).

El término riesgo laboral es utilizado para referirse a situaciones de vulnerabilidad estructural en la cual se encuentran los trabajadores, sea esta situación causa de contextos de mercado, tendencias de cambio de métodos de trabajo o incorporación de nueva tecnología, inseguridades en la relación trabajador-empleador y a las competencias que se visualizan como resultado de la globalización y nuevas tendencias laborales que proponen flexibilización en muchos aspectos pero que presentan ciertas limitaciones en cuanto a condiciones para el trabajador. El riesgo laboral se diferencia de otros tipos de riesgo debido a que el mismo hace referencia a situaciones negativas de las condiciones de trabajo, donde puedan fortalecerse las relaciones de subordinación que afecten a la fuerza laboral (Mora, 2003).

Los riesgos psicosociales se refieren a características y aspectos del ambiente laboral de las organizaciones y el contexto social que repercuten o afectan a los trabajadores y su bienestar o salud física, psíquica o social. Se destacan una serie de indicadores a través de los cuales identifican los factores de riesgo en relación de factores organizacionales y laborales que son definidos según el tipo de organización de la que se trate. Entre los factores organizacionales se visualizan; la Política y Filosofía de la organización y como esta organización gestiona los recursos humanos, las relaciones de los trabajadores, la política de seguridad y salud, la responsabilidad social y la propia estrategia empresarial, otro factor es la cultura organizacional, las relaciones laborales, comunicación, estilos de liderazgo y por último las relaciones industriales que hacen al clima laboral de los trabajadores, los convenios colectivos que los amparan y sus posibilidades de representación sindical. En cuanto a los factores laborales se identifican las condiciones de empleo que hacen al tipo de contrato de los trabajadores, el salario y la posibilidad de diseño de carreras, el diseño del puesto y trabajo grupal y por último el factor de la calidad en el trabajo que hace a condiciones como la seguridad física de los trabajadores en el ámbito laboral, las horas de trabajo, la demanda a la que está expuesto, el uso de habilidades personales, entre otras (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

De acuerdo a las distintas concepciones que refieren a los factores psicosociales y organizacionales del trabajo como adaptaciones de las distintas modalidades sociales del trabajo, estos factores pueden afectar la salud laboral de los trabajadores de forma positiva como negativa (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

Los factores psicosociales de riesgo laboral son los siguientes:

- Contenido del Trabajo: ciclos cortos de trabajo o incertidumbre en la forma de contratación, trabajo fragmentado en donde las personas no utilizan sus propias habilidades sino que el trabajo funciona de forma mecánica, falta de variedad, etc.
- Sobrecarga y ritmo: exceso y presión en el ritmo de trabajo.
- Horarios: horarios de trabajo inflexible, jornadas largas y sobrecargadas que no dejan espacio al descanso de los trabajadores.
- Control: baja participación en la toma de decisiones.
- Ambiente y equipos: deficitarias condiciones de trabajo, luz, ruidos etc. Equipos con falta de adecuación o poco mantenimiento de los mismos.
- Cultura organizacional y funciones: mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definiciones de las tareas según los objetivos organizacionales.
- Relaciones Interpersonales: aislamiento físico y social, conflictos interpersonales y falta de relación con las jerarquías.
- Rol en la organización: conflictos de roles, donde puedan presentarse ambigüedades en las responsabilidades sobre otras personas.
- Desarrollo de carreras: Pocas posibilidades de desarrollo de carrera profesional, pobre remuneración o inseguridad contractual.
- Relación Trabajo-Familia: demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, poco apoyo familiar
- Seguridad contractual: trabajo precario o temporal que causa incertidumbre laboral a futuro y escasa remuneración.

Evaluación del riesgo en el trabajo

Es importante hacer referencia a la evaluación de riesgos, como el proceso de estimación del hecho de que este peligro se produzca y de la gravedad de sus consecuencias y exposición, realizando una valoración del mismo. Desde esta perspectiva es necesario que la evaluación de los riesgos sea un elemento

fundamental para facilitar la vigilancia de la salud y de las condiciones de trabajo, de esta forma se pueden llevar adelante programas que permitan atender y plantear acciones en este sentido, mediante una sistematización rigurosa y precisa de la información obtenida por medio de la evaluación de riesgos (Boix, 2010).

En relación a la metodología que se aplica para llevar adelante la evaluación de los riesgos se identifican diferentes pasos a seguir para alcanzarlos: la identificación de peligros, que puede realizarse por medio de la observación de las condiciones de trabajo de las personas registrando los datos obtenidos. Luego de haber identificado los peligros es importante realizar una valoración de los daños que se podrían producir y las consecuencias que pueden ocasionar cada uno de ellos. Estos datos pueden obtenerse por medio de la experiencia relatada por los trabajadores que suelen clasificarse en categorías comprobadas en evidencia científica. Para continuar la evaluación se debe estimar la exposición, viendo la intensidad, frecuencia y duración de la exposición al riesgo, que permita visualizar la gravedad y ocurrencia de este daño. Para poder evaluar la exposición al riesgo pueden tomarse grupos homogéneos de trabajadores expuestos a los mismos riesgos mediante estimaciones cualitativas, semicuantitativas y cuantitativas. El último paso para completar una evaluación de riesgos será la caracterización, valorando la importancia de los problemas identificados y las consecuencias que producen para poder luego implementar medidas de control (Boix, 2010).

Los métodos que se utilizan para evaluar los riesgos psicosociales son principalmente encuestas y cuestionarios, que se complementan por medio de instrumentos de observación, grupos de discusión y entrevistas que permiten evaluar con mayor precisión los datos obtenidos de los mismos. En Europa, principalmente en España se han detectado distintos cuestionarios dirigidos a evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones, entre ellos se destacan: el método FPSICO como el primer método desarrollado, el PREVENLAB-PSICOSOCIAL, el método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL), el MARC-UV, los métodos del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP), los métodos ISTAS-21, el WONT/cuestionario RED y DECORE entre otros (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).



Formulación del Problema y Preguntas de Investigación:

Los cambios en el mundo del trabajo, producto de factores socioeconómicos, políticos y sociales que generan crecimientos del desempleo y falta de oportunidades para ciertos grupos de la población, impactan en el surgimiento de las cooperativas de trabajo. En Uruguay se ha encontrado una fuerte relación de este surgimiento con los contextos de crisis económica, lo que hace que los trabajadores reunidos en cooperativas tengan que hacerse cargo de la gestión de la nueva organización enfrentando nuevas adversidades para el mantenimiento de la fuente laboral.

Como se mencionaba anteriormente, las distintas modalidades de surgimiento así como las características de las cooperativas configuran la organización del trabajo de una manera particular. Los valores que se persiguen, la forma democrática de gestionarse, el liderazgo ejercido de forma compartida y el funcionamiento de los grupos de trabajo hace que el tipo de organización sea distinta en su accionar. Es por este motivo que resulta importante atender las condiciones de trabajo de las cooperativas de forma específica, y de cómo estas influyen para el surgimiento de determinados factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores. Es necesario identificarlos y ver qué estrategias y acciones son tomadas en la organización para mitigarlas.

No se ha podido encontrar bibliografía específica sobre las condiciones laborales de los trabajadores de este tipo de organizaciones y los riesgos psicosociales a los que se pueden ver expuestos por formar parte una organización de tipo cooperativa en el Uruguay. En este sentido es importante realizar una exploración del campo profunda que sirva para familiarizarse con fenómenos poco estudiados y que brinde información acerca de esta problemática y elementos relevantes a futuras investigaciones sobre el tema en función de la incidencia que este tendría sobre el bienestar de los trabajadores y de la población en general.

El objeto de estudio del presente pre proyecto será, el estudio de las condiciones de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de las cooperativas de trabajo del Uruguay, evaluando tanto los factores de riesgo psicosocial a los que estarían

expuestos de forma específica en este tipo de organización, como las acciones que estas organizaciones realizan para la promoción de salud de sus trabajadores.

Las preguntas que surgen del problema de investigación son las siguientes:

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en las organizaciones de tipo cooperativa?
- ¿Qué elementos del contexto de las cooperativas inciden para el surgimiento de estos factores?
- ¿Qué medidas son tomadas por las cooperativas, para prevenir y/o intervenir sobre estos factores de riesgo?

Objetivos de la Investigación:

Objetivo General:

- Estudiar e identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden surgir, en organizaciones de tipo cooperativas de trabajo del Uruguay y las estrategias o prácticas que se llevan adelante para atenderlos.

Objetivos Específicos:

- Conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los trabajadores de las cooperativas.
- Explorar aspectos característicos del tipo de organización que facilitan la aparición de dichos factores de riesgo.
- Identificar cómo estos factores pueden afectar la salud tanto física como emocional de los trabajadores.
- Visualizar cuáles son las estrategias que se ponen en práctica para atender la seguridad y salud de los trabajadores.

Metodología de Investigación:

La Metodología de investigación será por medio de un enfoque mixto. Se propone un estudio cuantitativo de los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos



los trabajadores de las cooperativas del Uruguay. Se considera que un alcance de tipo exploratorio permitirá conocer y cuantificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que están presentes en mayor medida en este tipo de organización, y cómo pueden afectar la salud tanto física como emocional de los trabajadores.

Por otro lado y desde la perspectiva cualitativa se pretende realizar una identificación, exploración y valoración de los riesgos existentes en las condiciones de vida laboral por parte de los trabajadores y qué medidas se toman por la organización para mitigar las malas condiciones y riesgos existentes.

Muestra:

Se realizará un muestreo estratificado de diferentes cooperativas de trabajo del Uruguay que permita visualizar diferentes organizaciones con similares características pero que presenten diversidad en cuanto a sector por ejemplo, y de tipo de actividad. Ello permitirá identificar factores psicosociales de riesgo relacionados a salud y seguridad ocupacional en común a este tipo de organización más allá de su especificidad.

Procedimiento:

Se contactará a distintas cooperativas de trabajo del Uruguay informando formalmente a través de una carta de presentación que contenga los objetivos y antecedentes del proyecto de investigación. A partir de la respuesta de aquellas dispuestas a brindar información acerca del funcionamiento y las condiciones de trabajo de la cooperativa se concretarán días para la administración de las herramientas que se exponen a continuación.

Herramientas:

Se considera importante la aplicación de un método estudiado y con antecedentes comprobados en la identificación de riesgos psicosociales como lo es el método FPSICO, creado por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España. El mismo consiste en la aplicación de un cuestionario de 94 preguntas y 10 dimensiones de los factores psicosociales; carga de trabajo, autonomía, exigencias cognitivas, emocionales y de variedad, participación e información, condiciones de



empleo, desempeño de roles, relaciones interpersonales y tiempo de trabajo (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

Para complementar la información recabada en el cuestionario se realizarán entrevistas a los trabajadores para conocer las condiciones y calidad de vida de los mismos en las cooperativas seleccionadas. Desde dichas entrevistas también se procurará conocer qué medidas son tomadas por la organización para combatir los riesgos existentes.

Consideraciones Éticas:

Se asegurará a los participantes la máxima protección de la información relevada en la presente investigación especificando que la misma será utilizada únicamente con fines de estudio para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Como se mencionó, al momento de iniciar la investigación se enviará una carta de presentación con los objetivos y antecedentes de la misma a las cooperativas seleccionadas. A su vez se ofrecerá a los participantes una hoja de información y consentimiento informado de participación.

Una vez finalizado el estudio se considera importante poder realizar una devolución de resultados obtenidos a los participantes, de tal forma de poder aportar al funcionamiento de las cooperativas desde aquellos aspectos que arroje la investigación.

Cronograma de ejecución tentativo:

Actividades	Primer Trimestre			Segundo Trimestre			Tercer Trimestre		
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 1	Mes 2	Mes 3
Relevamiento de las Cooperativas del Uruguay y realización del muestreo estratificado	X	X							
Contacto y envío de carta de presentación del proyecto			X						
Aplicación de cuestionarios FPSICO y Entrevistas. Con el fin de identificar condiciones de trabajo y posibles estrategias				X	X	X			
Revisión y análisis de datos							X	X	
Presentación de resultados									X

Resultados Esperados:

A través del presente pre proyecto de investigación se espera poder aportar al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores de las cooperativas de trabajo del Uruguay, en cuanto a salud y seguridad ocupacional. Se espera poder identificar cuáles son los riesgos psicosociales a los que pueden verse expuestos y poder explorar que características del tipo de organización hacen factibles que estos factores aparezcan así como conocer qué estrategias de prevención y/o intervención llevan a cabo.

Referencias Bibliográficas:

- Betancourt, O. (1999). Texto para la enseñanza e investigación de la Salud y Seguridad en el trabajo. OPS/OMS-FUNSAD. Quito, Ecuador.
- Boix, P. (2010). Buena práctica profesional en evaluación de riesgos laborales: informe bibliográfico. Universitat Pompeu Fabra. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo y Centro de Investigación en Salud Laboral.
- Camilletti, A. Guidini, J. Herrera, A. Rodríguez, M. Martí, J. Soria, C. Torrelli, M y Silveira, M. 2005. *Cooperativas de trabajo en el Cono Sur. Matrices de surgimiento y modelos de gestión*. Unircoop. Vol. 3. Nº 1/1re ép
- Chiavenato, I. (s.d.). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- CUDECOOP, (2012). ¿Qué es una cooperativa? ¿Cómo formarla?. Edición de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) con el apoyo del Instituto Nacional de Cooperativismo (INACOOOP)
<http://www.cudecoop.coop/documentos/2013/Libro%20Cudecoop.pdf>
- Ley 17.794 Publicada D.O. 28 jul/004 - Nº 26554, Recuperado en:
- Lucena, H. Hernández Arias, A. Zapata Rotundo, G. (2008). Organización y relaciones de trabajo en Cooperativas. Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, vol, 8, núm. 15, enero-junio, 2008, pp. 61-91. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.
- MARTÍ, J.P., THUL, F. & CANCELA, V. (2014): "Las empresas recuperadas como cooperativas de trabajo en Uruguay: entre la crisis y la oportunidad", CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 82, 5-28.

- Mora Salas, M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. Estudios sociológicos, vol. XXI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2003, pp. 643-666. El colegio de México, A.C. Distrito Federal, México.
Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59806306>
- Moreno Jiménez, B. Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. NIPO 792-11-088-1. España- Madrid.
- Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra (2009). Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 98° reunión. Informe III (parte 1B). Recuperado de:
- Organización Mundial de la Salud (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de
- Salas, A. Alegre, J. Fernández, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de Alergología de los hospitales españoles. Universidad Huelva. Trabajo 28. I.S.S.N. 1136-3819. Recuperado de:
- Vuotto, M. (2011). El cooperativismo de trabajo en la Argentina: contribuciones para el diálogo social. OIT. Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina, 2011. 100 p. (Serie Documento de Trabajo, 217). Lima Perú.
- Vuotto, M. (2000). El desempeño organizacional del cooperativismo de trabajo. Revista Cedes.org.ar. Nuevos documentos Cedes 2000/9. Buenos Aires Argentina.
- Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. Recuperado de:



http://www.academia.edu/591986/Articulo_La_empresa_Nuevos_modos_de_subjetivacion_en_la_organizacion_del_trabajo