

XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

# Trabajadores de la integración escolar: convenio 190 y elaboración de mapa de riesgos.

Batista, Andrea y Ferrari, Liliana Edith.

Cita:

Batista, Andrea y Ferrari, Liliana Edith (2023). *Trabajadores de la integración escolar: convenio 190 y elaboración de mapa de riesgos*. XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-009/717>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ebes/tpm>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# TRABAJADORES DE LA INTEGRACIÓN ESCOLAR: CONVENIO 190 Y ELABORACIÓN DE MAPA DE RIESGOS

Batista, Andrea; Ferrari, Liliana Edith

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

## RESUMEN

El campo de la integración escolar plantea una intersección relevante para las ciencias de la educación y de la salud. Esta área es una de las primeras salidas laborales de los psicólogos, quienes se encuentran allí bajo modalidades de subcontratación o de forma autogestiva, en condiciones de empleo precario y atravesados por múltiples instituciones. Por ello, resulta importante indagar cuáles son las afectaciones que sufren estos profesionales debido a estresores emergentes en el desarrollo de su actividad laboral. Desde el paradigma de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, se desarrolla un proyecto insertado en el marco de una beca UBACyT, el cual propone comprender el impacto en la salud mental y laboral en psicólogos en actividades de integración escolar en AMBA, así como reconocer dimensiones como: factores de exposición al riesgo, desgaste y estrés laboral, formas de violencia y acoso percibidas y estrategias de afrontamiento desarrolladas. Para esta presentación se analizará la temática del proyecto a la luz de los aportes del Convenio 190 sobre violencia laboral, reflexionando sobre la importancia de la evaluación en esta área, donde realizar un mapa de riesgos resulta complejo, debido a la fragmentación institucional mencionada, que implica una mirada caleidoscópica de toda la educación.

## Palabras clave

Violencia laboral - Afrontamiento - Riesgos psicosociales - Convenio 190

## ABSTRACT

SPECIAL EDUCATION INTEGRATION WORKERS: CONVENTION 190 AND DEVELOPMENT OF RISK MAP

The field of school integration presents a relevant intersection for the sciences of education and health. This area is one of the first job opportunities for psychologists, who work there under subcontracting modalities or in a self-managed manner, in conditions of precarious employment and influenced by multiple institutions. Therefore, it is important to investigate the impacts that these professionals suffer due to emerging stressors in the development of their work activities. Within the framework of the Psychosocial Risks at Work paradigm, a project is being developed as part of a UBACyT scholarship, which aims to understand the impact on the mental and occupational health of psychologists engaged in school integration activities in the

AMBA region. It also aims to recognize dimensions such as risk exposure factors, job strain and stress, perceived forms of violence and harassment, and coping strategies developed. This presentation will analyze the project's theme in light of the contributions of Convention 190 on workplace violence, reflecting on the importance of evaluation in this area. Developing a risk map in this context is complex due to the aforementioned institutional fragmentation, which requires a kaleidoscopic view of the entire education system.

## Keywords

Workplace violence - Coping strategies - Psychosocial risk factors - Convention 190

## Introducción

Este trabajo se inscribe dentro de un proyecto de tesis de maestría de beca UBACyT el cual, bajo el paradigma de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, propone explorar la salud laboral de profesionales psicólogos de AMBA que se desempeñan como integradores escolares. El proyecto que se encuentra en desarrollo, indaga dimensiones relacionadas a factores de exposición al riesgo, desgaste y estrés laboral, formas de violencia y acoso percibidas y estrategias de afrontamiento desarrolladas. Este proyecto de beca, a su vez, se encuentra inserto dentro del proyecto marco "Hacia un Modelo Contextual Explicativo de los Riesgos Psicosociales y el Acoso Laboral: Transformaciones de la Cultura Organizacional y del Contrato Psicológico en Contextos de Reforma" (Ferrari et al., 2018-2022) de la Cátedra I de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

En el presente trabajo se realizará un análisis del impacto en el estudio y las intervenciones en temas de salud y violencia, en la población estudiada, según los aportes del convenio 190, el cual agrega un nuevo marco legal para el trabajo del psicólogo.

## Los objetivos del presente trabajo serán:

1. Exponer las dificultades del armado de un mapa de riesgo en la actividad laboral del psicólogo como integrador escolar.
2. Reflexionar sobre los aportes del Convenio 190 en relación a la violencia laboral y su implicancia en la salud en sentido amplio de los profesionales mencionados.

### La integración escolar: breve contextualización

La figura del profesional acompañante o integrador escolar es una figura que converge entre el ámbito educativo y de la salud (Insaurralde, 2021). Surge de la demanda de inclusión que fue impulsada por normativas que garantizan la educación de las personas con discapacidad, entre ellas la Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad (2006) que deriva en la Ley de Educación Nacional N° 26.206 en 2006. Esta ley estableció las bases y los principios generales del sistema educativo argentino, incluyendo disposiciones específicas para garantizar la integración de estudiantes con discapacidad en el sistema escolar regular. Posteriormente, en el año 2008, se promulgó la Ley de Educación Nacional N° 26.378, que estableció el Programa Nacional de Educación Especial y Fortalecimiento de la Educación Inclusiva. Esta ley profundizó los aspectos relacionados con la integración escolar y la educación inclusiva, estableciendo la obligatoriedad de las escuelas de recibir y garantizar la educación de los estudiantes con discapacidad en el marco de la educación común. Se entiende como “inclusión” a “un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que limitan la participación de toda persona” (UNESCO, 2000). De esta forma, el rol de los acompañantes se torna fundamental para pensar las trayectorias educativas desde la inclusión (Azrak, 2017).

Las reglamentaciones que regulan el trabajo del profesional de la integración escolar tanto en CABA (Resolución 3034/2013) como en Provincia de Bs. As. (Resolución 782/2013), ambas publicadas en el año 2013, establecen los requisitos, funciones y obligaciones del profesional, sin embargo, no contemplan los derechos laborales de los mismos, y tampoco existen normativas específicas que regulen dichos derechos. Esta falta de reglamentación de derechos, impulsa a los profesionales a desempeñarse en un rol cuyas condiciones laborales se encuentran precarizadas.

Resulta relevante mencionar aquí, los aportes de Ferrari y Cebe (2007) sobre lo que se denomina trabajo digno. Las autoras refieren al trabajo digno como las condiciones materiales y psicosociales de trabajo, que junto con los derechos al trabajo y los derechos del trabajo, conjugan la mediación del mismo y su legitimidad para desplegar capacidad y calidad de inclusión social. A partir de la década del 90', y cada vez con mayor impronta, el mercado del trabajo tiende al subempleo o trabajo precario (Hermida, 2012). Ferrari (2007) refiere que “precario” alude a condiciones de inestabilidad e inseguridad, caracterizadas por ausencia de contratos estables de trabajo con duración indefinida. Según EMIH (2011), la precariedad laboral es el deterioro de las condiciones de trabajo y, la pérdida de control y autonomía de las personas sobre sus vidas, es una de sus consecuencias más graves. Asimismo, la violencia laboral, precarización laboral, descalificación, altas tasas de desempleo e inestabilidad socio-económica (OIT, 2014; Ferrari et al., 2008) tienen gran impacto sobre la población joven.

### Factores de riesgo psicosociales y sus consecuencias

Desde el paradigma de Factores de Riesgos Psicosociales del Trabajo (Neffa, 2015) se plantea evaluar la relación entre ambiente laboral y el trabajador, a la luz de diferentes factores que, al verse afectados, podrían implicar riesgo en la salud, calidad del rol y de su trabajo (INSHT, 2001, citado en Ferrari et al, 2015). A su vez, permite indagar sobre las dimensiones de la organización, condiciones, satisfacción asociada a la actividad, necesidades del trabajador, sus competencias, su cultura y situación personal por fuera del trabajo (Neffa, 2015; Moncada et al., 2002). Así, una organización del trabajo deficiente puede traer consecuencias en la salud como estrés, burnout o acoso laboral (Ferrari et al, 2015b) Con el tiempo, la exploración científica, ha incluido en este repertorio clásico defensas colectivas e individuales de oficios y profesiones, merma en el potencial emocional y social de los individuos, y también como efectos inmediatos del estrés, las dificultades de aprender, de tomar decisiones y/o de atención, concentración y recuerdo (Ferrari, 2023). Algunas orientaciones sugieren explorar los riesgos psicosociales en el trabajo en tanto posibles facilitadores para la emergencia de la violencia laboral (Ferrari, et al, 2015a; Ferrari et al., 2014; Cebe y Ferrari, 2010; Filippi et al., 2008; Ferrari et al., 2008). El estudio de la violencia laboral y su causalidad implica un abordaje multifactorial comprendiendo variables socio-demográficas, estrés y salud, ambiente de trabajo, clima laboral y condiciones laborales (Filippi, et al., 2008), el contexto histórico-cultural de la organización y las prácticas propias de la actividad (Engeström, 2001).

### Una ampliación entorno a la concepción de la violencia en el trabajo: Convenio 190

A partir de principios de 2022, entró en vigencia en Argentina el Convenio 190 de la OIT. Originalmente la propuesta fue suscripta en el Congreso Nacional en el 2020, y ratificada en la OIT en el 2021. El convenio establece la no tolerancia a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y las violencias en relación al género, reconociendo que estas son una violación a los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades laborales.

Desde el Convenio 190, se insta a realizar un mapa de riesgos para evaluar e identificar en primera instancia posibles factores relacionados a la violencia laboral y la violencia de género, para luego poder abordar herramientas de prevención e intervención apropiadas en cada caso.

Asimismo, el Convenio establece el abordaje de la salud en sentido amplio al sostener que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. También sostiene que afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad. A su vez, expone que todos los actores del mundo del trabajo

deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos. Este Convenio engloba a todos los trabajadores, cualquiera sea su situación contractual, de todos los sectores, público o privado, formal o informal, en zonas rurales o urbanas. Esta normativa se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Establece también que se debe fomentar el trabajo decente y seguro. Postula que debe tenerse en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

### **Una aproximación a la salud del psicólogo que trabaja en integraciones escolares**

Para comprender las exigencias de rol de la actividad del integrador es necesario advertir el múltiple contexto de demandas o requerimientos que necesita coordinar en lo que llamaremos "control de su actividad". En efecto comprende un quintuple sistema compuesto por: la institución contratante, la escuela, el niño o joven destinatario y su familia, y finalmente las obras sociales o prepagas de las cuales depende el sistema de pago. A las normativas y expectativas de cada dimensión es necesario añadir la dificultad que ya hemos detectado en otros sistemas de trabajo de exigencias múltiples que denominamos conflicto de rol o tensión de lealtades. Como se ha marcado en otras investigaciones (Ferrari et al, 2021), el conflicto de rol y la tensión entre lealtades diferentes originan el máximo monto de estrés y también un mayor despliegue de las que denominamos estrategias de coordinación y despliegue de procesos de afrontamiento centrados en cómo resolver los distintos focos problemáticos.

Otro elemento que consideramos clave al momento de investigar la exposición a riesgo del profesional integrador son la cantidad y calidad de feedbacks sociolaborales que facilitan y acompañan su actividad y la cantidad y calidad de acciones de mentoring, formación, orientación y supervisión de su actividad para lograr en esta una creciente eficacia y satisfacción. En este sentido, hablamos aquí de desarrollo del profesional en una actividad que requiere multiplicidad de orientaciones teóricas y prácticas con las que no cuenta en principio hasta que no conforme procesos que por ahora denominamos: rutina, táctica y estrategia. Un tercer aspecto que destacamos en este análisis preliminar es el grado de reconocimiento y los espacios reflexivos con los que pueda construir y fortalecer su autoconcepto laboral. Esta doble dimensión resulta importante para poder ubicar dentro de su experiencia de trabajo qué aspectos son contributivos y pueden afianzarse y producen mejores resultados y bienestar y qué aspectos necesitan ser modificados en su propia concepción como profesional o en el proceso de selección de las instituciones y personas con las que trabaja y a las cuales prestará servicio.

Los aspectos mencionados anteriormente son una forma de adaptar los factores de riesgo con los que habitualmente evaluamos la relación salud, satisfacción y productividad de un trabajador en un contexto de empleo simple. Como hemos marca-

do en otros trabajos (Ferrari et al, 2021) el entorno de prácticas laborales argentino se caracteriza por colocar en el acceso al sistema de trabajo formal los aspectos más disciplinadores sobre precisamente el grupo etario de jóvenes. En particular, en el trabajo de integración hay un requerimiento alto de planificación, organización y gestión de la actividad que recae sobre el profesional aunque su contexto ambiental prevalente sea la escuela. El integrador entonces es, hasta cierto punto, el artífice de la integración en un sentido práctico y experiencial, de allí la enorme versatilidad de su rol y el potencial de continuo afrontamiento.

### **Discusión: una aproximación a mapas de riesgo**

En el área de inserción profesional que evaluamos, la realización de un mapa de riesgos para evaluar factores psicosociales se complejiza al estar los profesionales atravesados por fragmentos de instituciones, que implican una mirada caleidoscópica de toda la educación. La fragmentación institucional expuesta deviene en una fragmentación del análisis que lleva a una incomparabilidad de los casos. Esto hace que realizar un mapa de riesgo, según lo establecido bajo el Convenio 190, se vuelva una tarea compleja. La situación laboral no homogénea a la que hemos aludido muestra la complementación-tensión entre los múltiples ámbitos de demanda de rol que tiene el espacio del profesional de la integración: la institución que lo contrata, la escuela, el niño o joven y la familia y las prestadoras que pagan los honorarios a los profesionales. Un mapa de riesgo debería contemplar la multiplicidad de dependencias y exigencias, a lo cual se añade el grado de precarización, el grado de soporte institucional, la gravedad de cada caso abordado por el profesional, por mencionar algunas de las que empezamos a ver.

Hasta aquí se ha hecho un recorrido profundizando distintas dimensiones que la exploración está teniendo en cuenta en este momento en la complejidad de rol y en comprender la contextualidad específica del desarrollo del profesional, como las diversas dimensiones a las que debe atender en el ejercicio de su actividad.

Por último, y tomando en cuenta lo expuesto en este trabajo, se abre también el interrogante sobre si esta problemática entorno a las condiciones laborales en las cuales se desempeñan los integradores escolares y que puede afectar su salud, conlleve a su vez un impacto negativo en la calidad de la inclusión de las personas con discapacidad, lo cual excede la presente publicación pero deja abierta su exploración para futuros trabajos.

### **REFERENCIAS**

- Azrak, A. M. (2017). Sobre educación inclusiva: enfoque de derechos humanos y contribuciones de la psicología. *Anuario de Investigaciones*, vol. XXIV, pp. 61-68, 2017. Universidad de Buenos Aires.
- Cebey, M. C. & Ferrari, L. E. (2010). "Funciones, expectativas y riesgos psicosociales del trabajo contemporáneo". *XVII Anuario de investigaciones*. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. Tomo I. Pp. 91-98. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-11686.

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Engeström, Y. (2001). El aprendizaje expansivo en el trabajo: hacia una reconceptualización teórica de la actividad. En *Journal of Education and Work*, Vol. 14, N° 1, 2001.
- Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras: EMIH (2011). *¿Qué es la precariedad laboral?*. San Pedro Sula, Honduras: Guaymurás, Tegucigalpa.
- Ferrari, L. (2007). Insignificancias y resignificaciones del trabajador precario. Estudio de la experiencia de trabajo en Buenos Aires entre el 2003 y el 2005. Tesis doctoral. España: Hemeroteca, UAB.
- Ferrari, L. & Cebey, C. (2007). empleo digno - trabajo precario. Estudio de las configuraciones culturales de la disponibilidad al empleo. Memorias del 8vo congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET).
- Ferrari, L., Filippi, G. L., Peralta Gómez, M. C. & Cebey, M. C. (2008). "Riesgos psicosociales de los trabajadores. Aproximación a los efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral". En TRIMBOLI et. Al. (Comp.) *Modernidad, tecnología y síntomas contemporáneos. Perspectivas clínicas, políticas y filosóficas*. Serie Colecciones- Asociación Argentina de Salud Mental. Buenos Aires. Pp.25-27. ISBN 978-987-23478-1-9.
- Ferrari, L., Filippi, G., Cebey, M. C. & Trotta, M. F. (2014a). Una perspectiva crítica de la violencia laboral en el mercado argentino: relaciones y diferencias entre la percepción de víctimas, testigos y no-testigos en torno al hostigamiento laboral. En Cattaneo, R. & Quiroga, V. *Transformaciones en las organizaciones del trabajo. Salud y ampliación de Ciudadanía*. Rosario: UNR Editora. Tomo I, pp. 161-167. ISBN 978-987-702-029-8.
- Ferrari, L. y Neffa, J. C. (2014b). Los factores de riesgos psicosociales (RPST). En Neffa, J. (Comp.) *Introducción al estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo* (RPST). Buenos Aires: CLACSO.
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M.C. & Trotta, M.F. (2015a). Riesgos Psicosociales en una Organización Nacional: Catalizadores y Consecuencias de los mismos. *IV Congreso Internacional de Psicología del Tucumán. "Cultura y subjetividad: La Psicología Interpelada"*. Facultad de Psicología Universidad Nacional de Tucumán. San Miguel de Tucumán 16, 17 y 18 de Septiembre de 2015. Publicación en CD ISBN 978-950-554-944-3.
- Ferrari, L.E., Filippi, G.L., Napoli, M.L., Trotta, M.F., Córdoba, E.H. y Agulló, M.D. (2015b). *Violencia laboral en profesionales de la salud. El cuidado de los cuidadores*. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Ferrari, L.E. (Comp.) (2021). *Calidad de Vida en el trabajo. Investigaciones en torno al alcance, modalidades, contextos y problemas del bienestar y padecimiento laboral*. Edición de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Filippi, G., De la Poza, J., Ferrari, L., Berrios, P. & Cebey, M. C. (2008). "Riesgos psicosociales de los trabajadores: violencias en el ámbito de trabajo". En *crítica de la cultura organizacional*. Claves para cambiar la Organización del Trabajo. Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Facultad de Psicología, Udelar y Psicolibros Universitarios- Conytrium. Montevideo. Cap. 4: Condiciones de vida, Salud y Psicopatología en la Organización del Trabajo. Pp. 444-450. ISBN 978-9974-8120-3-1.
- Hermida, P. D. (2012). Significado del trabajo en épocas de cambio: su impacto en la construcción de identidad. *Revista Virtual de La Facultad de Psicología y Psicopedagogía de La Universidad Del Salvador*, 27, 25-33.
- Insaurralde, K. (2021). Inclusión de niños y niñas con discapacidad en la escolaridad común: el rol del acompañante externo. *Revista Argentina de Investigación Educativa*. vol. I, n° 2, pp. 199-208.
- Ley 26.378, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anejos/140000-144999/141317/norma.htm>
- Ley 26.206, de Educación Nacional (2006). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-de-educ-nac-58ac89392ea4c.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. S. (2002): *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Ista21 (CoPsoQ)*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). ISBN: 84-609-0559-4
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET / Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas / Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas / Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración / Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores ISBN 978-987-21579-9-9.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Panorama laboral 2014. América Latina y el Caribe*. Recuperado el 20 de octubre de 2015, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms\\_325664.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_325664.pdf)
- Resolución 3034/2013; publicado en el B.O. CABA N° 4248 el 01/10/2013. Disponible en: <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/229377>
- Resolución 782/2013; promulgada el 22/07/2013. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.suteba.org.ar/download/resolucin-sobre-acompaantes/asistentes-externos-39069.pdf>
- UNESCO (2000). Índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas.