

Informe

Octubre 2022

Los desafíos de la SST en Argentina: hacia la construcción de una metodología de análisis con base en la oferta de formación en higiene y seguridad del nivel superior.

Cecilia Cross y Yanina Chiafitella

Índice

3

Introducción

4

Capítulo 1: La agenda de la SST frente a las revoluciones del mundo del trabajo.

1.1 Los riesgos psicosociales del trabajo: alcances y desafíos.

1.2 Calidad de vida laboral: el bienestar como eje de la nueva agenda de la SST.

11

Capítulo 2. Formación en higiene y seguridad en Argentina: algunas claves para reflexionar sobre sus alcances y limitaciones.

2.1 Presentación de la oferta de higiene y seguridad en Argentina

2.2 Caracterización de la oferta de higiene y seguridad a partir del estudio de las mallas curriculares.

29

Capítulo 3. El enfoque de Higiene y Seguridad en Argentina: notas para la constitución de un programa de investigación.

3.1 ¿Qué tipos de carrera de Higiene y Seguridad se ofrecen en Argentina?

3.2 ¿Qué nos permite conocer la tipología acerca del enfoque de SST en Argentina?

3.3 Reflexiones finales.

42

Bibliografía citada y fuentes.

Una cultura laboral saludable. Condiciones y medioambiente de trabajo

1. Introducción

En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró 100 de experiencia en la promoción de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) y produjo un documento en el que celebraban los avances en el campo, pero también se señalaban los desafíos con vistas a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030 (OIT, 2019). Este texto sostiene que la SST está en centro del futuro del trabajo, esta actividad humana que está en el centro de la vida social y se encuentra atravesando profundos cambios endógenos, en virtud de las revoluciones tecnológicas, pero también exógenos, como resultado de las catástrofes geopolíticas, económicas y naturales de los últimos años.

Es en ese marco nos proponemos desarrollar una metodología de análisis de la oferta de formación de nivel superior en Higiene y Seguridad en Argentina. Siguiendo a Casanova (2003), entendemos que la configuración de los modos de capacitar y acreditar conocimientos en un campo profesional expresa relaciones sociales, definiciones de política pública, la configuración del campo profesional, la división social del trabajo y las demandas de calificaciones y competencias del sector empleador.

El corpus sobre el que se basa este trabajo fue reunido y analizado en primera instancia por Bonnin (2017) a pedido de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en

2017. Los títulos relevados se seleccionaron mediante dos estrategias. Primero, a través de la consulta al Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones de Educación Técnica Profesional (INET/RFIETP) que permitió identificar 72 carreras. Luego, mediante la búsqueda con palabras clave en Google se accedió a otras 108, entre las que se incluyen 19 tecnicaturas no universitarias que no están incluidas en el catálogo. De este modo, se configuró una muestra de 180 casos que incluye tecnicaturas universitarias y no universitarias, ciclos de complementación curricular, licenciaturas y posgrados. En una segunda instancia, se pudieron obtener las mallas curriculares de 65 carreras: 17 posgrados, 6 Ciclos de complementación curricular (CCC), 15 licenciaturas, 9 tecnicaturas universitarias y 18 tecnicaturas no universitarias. En este sentido, es oportuno aclarar que entendemos que la muestra de mallas curriculares de las que disponemos es significativa, aunque no representativa. Pero consideramos que nos brinda la suficiente información para los propósitos de este trabajo.

Nuestra propuesta es desarrollar una tipología para cada subnivel (posgrado, grado, pregrado y no universitario) que nos permita caracterizar la oferta de formación en SST en Argentina. La técnica que utilizamos se denomina de "tipos extraídos" (Lozares, 1990). El primer paso en este proceso es "la taxonomización" del corpus; el segundo es la reducción del "espacio conceptual a su base mínima" para así "resituar los conglomerados en esta base mínima

a fin de dar entidad, aquí social, a los tipos construidos" (Lozares, 1990: 144). Para ello, se requiere el cálculo de promedios en los casos estudiados y la identificación de lo que tienen en común, comparando los extremos con las tendencias centrales (McKinney 1968).

El texto está organizado en tres apartados. En el primero, revisamos la configuración de la agenda de la SST en base a recomendaciones de la OMS y la OIT, para definir los criterios de análisis de la oferta de formación en Higiene y Seguridad en Argentina. En el segundo, analizamos las mallas curriculares de las carreras relevadas en 2017 para formular los tipos con los que clasificaremos las propuestas. En el tercero, sistematizamos una metodología de análisis del enfoque de la SST en Argentina que pueda ser puesta en futuras investigaciones.

Capítulo 1: La agenda de la SST frente a las revoluciones del mundo del trabajo.

En abril de 2019, algunos meses antes de que se empezara a gestar la pandemia de COVID19, la OIT presentó un documento con el balance y la agenda futura de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que llevaba por título "Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia". En este documento, se señalan algunos avances en la materia y se analiza la situación de la SST frente a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030. En cuanto a los avances se destacan tres:

- 1) La SST es parte de los debates acerca de sustentabilidad y desarrollo,
- 2) Los principios de prevención y control han ganado aceptación en el mundo del trabajo,
- 3) Las estrategias globales de SST son cada

vez más consistentes y existe un importante consenso en torno a que el abordaje transdisciplinario es el más apropiado para garantizar el bienestar en el trabajo y de quienes trabajan. En relación con esta última cuestión, el documento sostiene que es necesario adoptar "perspectivas globales y de un mejor entendimiento de la interrelación entre las ciencias físicas y la ingeniería del trabajo seguro" junto con "los conocimientos médicos de las enfermedades y las lesiones" sin descuidar "los contextos económico, normativo y sociológico que contribuyen a que el trabajo sea seguro y saludable" (OIT, 2019:2).

La contracara de estos avances son algunas cifras alarmantes: cada año mueren 2,4 millones de personas a causa de enfermedades profesionales y 380.000 en accidentes de trabajo. Por otra parte, 374 millones de personas sufren las consecuencias de enfermedades o accidentes no mortales. (OIT, 2019: 2-3).

Frente a este panorama, se resalta que es difícil alcanzar las metas que plantean los ODS en términos de garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades (ODS3), y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

La pandemia de COVID19 agregó complejidad a la situación. Por un lado, la aceleración de los procesos de digitalización llevó a la intensificación de procesos de trabajo y/o al solapamiento de la jornada laboral con actividades de cuidado y trabajo doméstico, sobre todo para las mujeres. Por otro lado, la interrupción parcial o total de actividades comerciales y productivas por largos períodos en casi todo el mundo trajo aparejada una crisis económica que afecta a la mayor parte de

los países, incluso los más desarrollados (OIT, 2020). Otros factores como, por ejemplo, la guerra en Ucrania y la crisis en la producción de hidrocarburos, suman hoy nuevas fuentes de preocupación.

Por otra parte, aun cuando las campañas de vacunación parecen haber dejado atrás la crisis sanitaria extendida, las secuelas personales -entendidas como impacto negativo persistente en la psique y el cuerpo de las personas que han transitado la enfermedad- como las sociales, asociadas con la atención y cuidado de estas personas y los efectos de la pérdida de personas allegadas víctimas de la enfermedad, siguen siendo difíciles de evaluar en términos sanitarios y productivos (OMS, 2021¹).

Teniendo en cuenta este panorama, presentamos a continuación la reconfiguración de la agenda de la SST en este contexto, para poder definir los criterios desde los que caracterizamos la oferta de formación en Higiene y Seguridad en Argentina.

En un documento fechado el 16 de diciembre de 2021 la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el Long Covid o "Covid de larga duración" como una afección que aqueja a entre el 10% y el 20% de quienes sufrieron COVID19. Sus síntomas más comunes son: fatiga, disnea (dificultad respiratoria), problemas de memoria, concentración o sueño, tos persistente, dolor torácico, dificultad para hablar, dolores musculares, pérdida del olfato o del gusto, depresión o ansiedad y fiebre. Este documento subraya que las personas "esta afección puede menoscabar su capacidad de realizar actividades cotidianas, como el trabajo o las tareas domésticas". Fuente: [https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-\(covid-19\)-post-covid-19-condition](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-(covid-19)-post-covid-19-condition)

1.1 Los riesgos psicosociales del trabajo: alcances y desafíos.

En la novena reunión sobre Medicina del Trabajo, celebrada en septiembre de 1984, la OIT y la OMS definieron que existen riesgos psicosociales del trabajo que se asocian con (a) con las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal (b). las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción con las tareas y las condiciones de su organización. Estos factores, que podemos llamar laborales y organizacionales, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT y OMS, 1984).

A partir de esta definición la salud en general y la SST pasó a entenderse como "el resultado de una constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos con sus semejantes y con el medio, que depende de las capacidades de resistencia y de adaptación del sujeto ante los factores de riesgo". Esto implicó trascender la definición acotada de salud como ausencia de enfermedad, pero también evitar el extremo contrario de pensar que solo existe cuando alcanzamos "un idílico estado óptimo de bienestar físico, mental y social" (Neffa, 2015: 20).

Ver cuadro 1 en la siguiente página.

En los últimos años, la cantidad y variedad de estos riesgos se ha diversificado en el contexto de lo que se ha definido como una nueva revolución tecnológica (De la Garza Toledo, 2014; Novick, 2018; Senen González, 2019,). En tal sentido, se ha señalado que lo que caracteriza al contexto actual es la combinación entre la alta incertidumbre en el plano estructural y el mayor nivel de riesgo de las coyunturas (Bárcena, 2015), en un contexto de creación de nuevas actividades y destrucción de antiguos

oficios que se encuentra en permanente definición (Arias, Haidar y Diana Menéndez, 2021, Diana Menéndez, 2019).

Los cambios en las configuraciones sociotécnicas (Garrido, Thomas y Becerra, 2018) han sido una constante en el capitalismo. Las tecnologías, tanto las llamadas duras como las organizacionales, se encuentran en permanente transformación acompañando los distintos procesos de valorización del capital. Sin embargo, es su "grado de disruptividad" (Rodríguez, 2017) el que señala los momentos que caracterizamos como "revoluciones tecnológicas". En este sentido, la llamada "Industria 4.0²" supone un proceso de cambio disruptivo que; "es y será más acelerado porque no es una revolución tecnológica, sino varias a la vez, y la velocidad de cambio es, si no exponencial como argumentan algunos, al menos vertiginosa" (Novick, 2018: 12).

Ver cuadro 2 en la siguiente página.

En este marco, el trabajo remoto o a distancia, la inteligencia artificial, el desdibujamiento de las relaciones jerárquicas entre personas, por citar las manifestaciones más habituales de estos cambios (Novick, 2018), conmueven los supuestos sobre los que se estructuró el cam-

2. Según Novick (2018:12), la industria 4.0 "incluye sistemas ciberfísicos, la Internet de las cosas, cloud computing (computación en la nube) y computación cognitiva. La industria 4.0 crea lo que se ha llamado "la fábrica inteligente" (smart factory), que está estructurada modularmente y en la cual los sistemas ciberfísicos monitorean los procesos, crean una copia virtual del mundo físico y toman decisiones descentralizadas". Por su parte, "los sistemas ciberfísicos se comunican y cooperan entre sí y con personas en tiempo real vía Internet de Servicios que son ofrecidos y utilizados por los participantes en la cadena de valor".

Cuadro 1. Principales riesgos psicosociales del trabajo según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

El estrés: es un estado de alto nivel de excitación y respuesta que se asocia con la dificultad de poder afrontar los desafíos que imponen una determinada situación. Cuando esta situación se hace crónica, puede tener lugar el "burnout" o desgaste profesional.

La violencia laboral: se asocia con el uso indiscriminado de fuerza -física o psicológica- sobre una o más personas en el trabajo o en un ámbito relacional con él.

El acoso laboral: se caracteriza como mal clima laboral o comportamiento negativo entre personas que trabajan en conjunto, tengan o no distintas posiciones jerárquicas en la organización. El acoso sexual es una forma de acoso laboral.

La precariedad laboral: produce malestar, estrés y preocupación por la inestabilidad contractual y la incertidumbre cuanto a las exigencias laborales.

El conflicto familia-trabajo (work-life balance): que puede ir en ambas direcciones familia-trabajo o trabajo-familia.

Fuente: <https://osha.europa.eu> 20/04/2022

po de la SST hace 100 años: la delimitación del tiempo-espacio de trabajo, la definición de los riesgos y la seguridad considerando procesos productivos con parámetros sectoriales más o menos estables y conocidos y la responsabilidad (*accountability*) de la gerencia en la toma por el efectivo cumplimiento de las normas establecidas (cfr. OIT, 2019).

Y si esta situación se observaba como un proceso vertiginoso antes de la pandemia, no hay duda de que las políticas de aislamiento han reconfigurado ese escenario, aumentando las amenazas a la salud (OIT, 2020; OMS, 2021), sobre todo en lo que se refiere a la erosión de las fronteras entre el tiempo que dedicamos al trabajo asalariado y el que destinamos a la recreación, al descanso y a las otras formas del trabajo (actividades de cuidado, trabajo doméstico, participación en actividades comunitarias, estudio y formación profesional, etc.) (Taylor, 2004). Si bien no existen estadísticas regulares, periódicas y accesibles sobre estas actividades, las encuestas del uso del tiempo muestran que la superposición de actividades afecta sobre todo a las mujeres (Duran, 2012), lo cual repercute en el sostenimiento de las brechas de ingresos por género (OIT, 2019).

Por otra parte, la capacidad de las familias de lidiar con esta superposición de tareas y exigencias depende, en muy buena medida, de la inserción en el mercado de trabajo y el poder adquisitivo. Según OIT (2022), la posibilidad de realizar tareas en forma remota o de ajustar las jornadas de trabajo, la disponibilidad de licencias para cuidar a la familia extendida y la existencia de espacios de cuidado cerca o en el lugar de trabajo son todos factores que permiten aspirar a lo que se conoce como “work-life balance”. El punto de equilibrio es, de todos modos, subjetivo y cambiante a lo largo de

Cuadro 2. Dificultades para abordar los riesgos psicosociales del trabajo según la OSHA.

A. No se pueden abordar desde una separación tajante entre lo que ocurre dentro y fuera del espacio-tiempo de trabajo.

B. Resulta difíciles de estandarizar y, por la misma razón, son complicados de medir, máxime en un contexto de heterogeneidad de las condiciones de trabajo, no ya entre empresas y sectores, sino dentro de un mismo establecimiento.

C. No se pueden aprehender y abordar desde enfoques que, como es habitual Enel campo de la SST, analicen por separado las cargas físicas, mentales y psicosociales del trabajo.

D. Las tres condiciones antes mencionadas, hace difícil cuantificar y calificar los daños derivados de estos riesgos, por lo que su cobertura legal tiende a ser escasa y difusa.

E. Los riesgos psicosociales se extienden sobre el conjunto de las personas en situación de trabajo, pero no todas ellas los padecen del mismo modo, justamente porque hay ciertas condiciones (género, cultura, raza, orientación sexual) que acentúan o disminuyen la exposición y sensibilidad frente a estos riesgos que dependen de las percepciones de quienes los padecen.

F los modos tradicionales de invertir sobre los riesgos del trabajo no suelen resultar adecuados para afrontar estas situaciones, porque están centrados en el concepto de riesgo

la vida, pero la falta de ese equilibrio ha sido identificada como fuente de malestar, estrés y violencia en el ámbito de trabajo y fuera de él.

Por eso, entendemos que el reconocimiento de los riesgos psicosociales del trabajo fue un primer paso en su abordaje, pero su tratamiento integral y su remediación son difíciles de alcanzar, como se explica en el cuadro 2, porque depende de determinaciones subjetivas particularísimas (género, cultura, raza, orientación sexual) que acentúan o disminuyen la exposición y sensibilidad frente a estos riesgos.

Este recorrido nos permite comprender que la agenda tradicional de la SST se estructuró sobre tres ejes principales: el concepto de jornada de trabajo que permitió la delimitación del tiempo-espacio de trabajo, la definición de puestos de trabajo más o menos estables y conocidos y la responsabilidad empresarial, de un único empleador, en el aseguramiento de las condiciones de trabajo. (cfr. OIT, 2019). Este enfoque permitió la configuración del modelo tradicional de Higiene y Seguridad, que abordaba los riesgos del puesto de trabajo. A fines del siglo pasado, este modelo fue enriquecido por el enfoque renovador de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), que desplazó la mirada del puesto a las personas (singulares) en situación de trabajo e incorporó el estudio de la carga física, mental y psíquica del trabajo (Neffa, 2015).

Ver cuadro 3 a la derecha.

Sin embargo, los supuestos sobre los que se estructuró este modelo -al que llamaremos tradicional- que, se sintetizan en el cuadro 3, son los que se pusieron en juego con las actuales revoluciones tecnológicas y los cambios en los hábitos de trabajo y consumo luego de la pandemia de COVID19.

Cuadro 3. La agenda tradicional de la SST.

1. Énfasis en factores laborales: consideración de riesgos estandarizables y medibles para puestos de trabajo similares por establecimiento o sector.
2. División clara de tres momentos: tiempo de trabajo, tiempo de desplazamiento hacia y desde el trabajo, tiempo de no trabajo.
3. Establecimiento preciso del lugar de trabajo y la rutina laboral.
4. Definición de enfermedades profesionales por criterios epidemiológicos.
5. Intervención centrada en la prevención y remediación de contingencias en torno al concepto de "riesgo".

1.2 Calidad de vida laboral: el bienestar como eje de la nueva agenda de la SST.

En una nota del año 2017, la OMS destacaba el hecho de que las personas que desarrollaban actividades remuneradas fuera de sus hogares pasaban no menos de un tercio del tiempo en el lugar de trabajo. En tal sentido, las condiciones en que se llevan adelante estas tareas constituyen un foco de interés sanitario, porque además influyen sobre la equidad en materia de salud. De acuerdo con este documento son "buenas condiciones de trabajo" aquellas que garantizan la protección frente a los riesgos físicos y psicosociales, pero también las que ofrecen un reconocimiento social por la tarea desarrollada y brinda oportunidades de desarrollo personal. Estas condiciones permiten también, según el documento, "mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los

empleados" lo cual produce "efectos positivos para la salud" (OMS: 2017).

Este trabajo llamaba la atención acerca de los factores que pueden empeorar o atenuar el bienestar de las personas que trabajan y de sus familias. Entre estos factores se señalaban algunos que forman parte de la agenda clásica de la SST como "riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud". Se destaca que las "enfermedades respiratorias crónicas, los trastornos del aparato locomotor, las pérdidas de audición provocadas por el ruido y los problemas de la piel son las enfermedades ocupacionales más comunes".

Asimismo, se mencionan otros factores, de tipo organizacional, que acentúan el carácter relacional del trabajo, como las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo" que también afectan a la salud". Un tercer grupo de factores señalados son aquellos que vinculan los riesgos psicosociales del trabajo con el desarrollo de conductas nocivas al señalar que "las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable". Este enfoque permite superar la dicotomía entre enfermedades profesionales, como aquellas que se vinculan en forma directa con las tareas realizadas, de aquellas que no lo serían. Y es que, en efecto, las personas que trabajan no pueden desprenderse de lo que viven en el trabajo o en el hogar, como quien se pone y se saca un uniforme.

En este punto adquiere relevancia el concepto de calidad de vida desarrollado por la OMS

(1996) que la define como «la percepción que cada individuo tiene de su posición en la vida en el contexto del sistema cultural y de valores en el que vive, en relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones». De acuerdo con esta definición, la calidad de vida es una combinación de elementos objetivos, tales como: bienestar material, relaciones armónicas con el ambiente y la comunidad; y elementos subjetivos como son la intimidad, expresión emocional, seguridad y salud percibida, además de la productividad personal. Esta definición supone un desafío para la agenda de la SST porque supone desplazar el foco del riesgo y la prevención, hacia la satisfacción y el bienestar.

Partiendo de esta definición, se desarrolló el concepto de CVL (Calidad de Vida Laboral) en español o QWL en inglés. Este concepto ha tomado forma (y ha variado) desde los años 70 (Cruz Velazco, 2018) en un contexto de creciente conflictividad social frente al carácter autoritario y deshumanizante del modelo de gestión taylorista fordista (Stankiewicz, 1991). *Ver cuadro 4 en la siguiente página.*

Aunque existen diversas perspectivas y enfoques, las diez categorías que se suelen utilizar con mayor frecuencia son: seguridad en el ambiente de trabajo, oportunidad de promoción y previsibilidad de las carreras, autonomía, remuneración, modelo relaciones interpersonales, beneficios y recompensas, satisfacción de necesidades sociales, estilos de comunicación institucional y entre grupos, satisfacción en el trabajo y estabilidad en el empleo (Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila: 2014).

Consideramos que esta definición permite recuperar distintas dimensiones de análisis relevantes al momento de evaluar las condiciones en

las que viven y trabajan las personas. Entendemos que partir de un concepto afirmativo como el de calidad de vida es posible desnaturalizar la existencia de una frontera nítida del espacio-tiempo de trabajo, que nos permite lidiar mejor con la volatilidad y heterogeneidad de las situaciones laborales contemporáneas. Además, al poner en primer plano el carácter subjetivo del bienestar (y el padecimiento), puede desarrollar una mirada interseccional de las relaciones sociales (inclusive, la violencia).

Por otra parte, este enfoque permite descentrar los riesgos como ordenadores de las políticas de bienestar en el trabajo, en coincidencia con la nueva agenda de la SST que promueve OIT. Para dar cuenta de estos aspectos, los factores organizacionales se suman a los factores laborales que componen la agenda tradicional, enriquecida por el aporte del enfoque renovador de las CyMAT.

Ver cuadro 5 a la derecha.

Dichos factores organizacionales se vinculan fundamentalmente con las dimensiones relacionales del trabajo: (a) el desarrollo personal y laboral (asociado con políticas de capacitación, acreditación de saberes y competencias, evaluación de desempeño, esquema de sanciones, política de promoción, etc.) y al modo en que se establecen las interacciones (de cooperación y conflicto) entre personas que trabajan en conjunto (incluyendo transparencia en la comunicación institucional, estrategia de posicionamiento y marca de la empresa, valoración social de la actividad, abordaje de los conflictos y las denuncias por violencia, entre otros).

En base a la definición de estos factores abordaremos en el próximo capítulo el desarrollo de una tipología que nos permita caracterizar la oferta de formación en SST en Argentina.

Cuadro 4. Categorías que se utilizan con mayor frecuencia para evaluar la Calidad de vida laboral (CVL).

1. seguridad en el ambiente de trabajo,
2. satisfacción en el trabajo y estabilidad en el empleo,
3. autonomía,
4. remuneración,
5. oportunidad de promoción,
6. previsibilidad de las carreras,
7. beneficios y recompensas,
8. satisfacción de necesidades sociales,
9. modelo relaciones interpersonales,
10. estilos de comunicación institucional entre grupos.

Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila (2014)

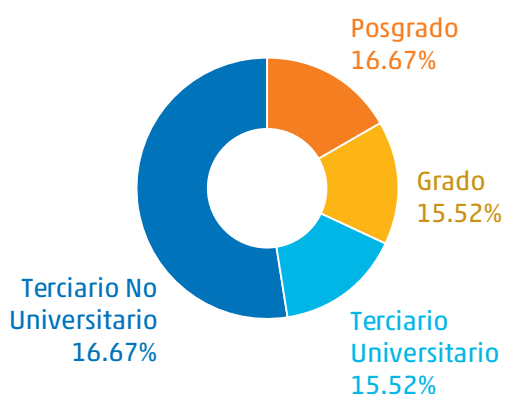
Cuadro 5. La nueva agenda de la SST.

1. Coexistencia de factores laborales y organizacionales: parte del carácter social del trabajo y la necesidad de encontrar el equilibrio entre ocio, trabajo remunerado y no remunerado (worklife balance).
2. Asume el desdibujamiento del espacio tiempo de trabajo.
3. Incorpora una mirada interseccional de la violencia que permite considerar diversas asimetrías sociales que condicionan las relaciones que se establecen entre personas que trabajan en conjunto.
4. Definición de bienestar (y padecimiento) en base a expectativas subjetivas. Intervención centrada en garantizar la calidad de vida en el trabajo (CVL).

Capítulo 2. Formación en higiene y seguridad en Argentina: algunas claves para reflexionar sobre sus alcances y limitaciones.

El relevamiento llevado a cabo en 2017 por Bonnin daba cuenta de un total de 180 propuestas educativas de Higiene y Seguridad en el nivel superior, 46% universitarias y preuniversitarias, el 51% de nivel técnico y 3% restantes correspondiente a cursos. Por nuestra parte, hemos detectado otras dos carreras que se abrieron luego de finalizado aquel relevamiento: la Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Facultad Regional Buenos Aires de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN.BA) que realizó el lanzamiento en junio de 2021. Otro caso incorporado al análisis es el de Universidad Fasta, que presentó una actualización del plan de estudios de la Licenciatura en Seguridad e Higiene en julio de 2020.

Gráfico 1. Oferta formativa por nivel educativo



En Argentina hay ofertas de formación en Higiene y Seguridad en todas las modalidades de nivel superior, esto es posgrado, grado, pregrado y no universitario. Sin embargo, estas modalidades no están disponibles por igual para todos sus habitantes.

En el informe de 2017 se consignaba que la Provincia de Buenos Aires reunía el 36% del total de la oferta relevada en ese momento. La segunda jurisdicción en volumen de oferta es la CABA que, por entonces, reunían un 17% del total. Las provincias de Córdoba, Santa Fe y Formosa ocupaban el tercer lugar con entre 14 y 21 carreras ofrecidas, seguidas por Salta, Tucumán, Misiones y Entre Ríos que tenían entre 3 y 6 carreras cada una. Por su parte, Corrientes, Jujuy, La Rioja, San Juan, San Luis, Chaco, Santa Cruz, Río Negro, Tierra del Fuego y Neuquén tenían 1 o 2 propuestas cada una. Y en Catamarca, Santiago del Estero y Formosa no había oferta formativa en Higiene y Seguridad.

El informe indicaba, no obstante, que la ausencia de oferta radicada en la provincia no implicaba que no existieran posibilidades de formación, dado que el 13% del total de las carreras que se ofrecían a distancia.

Tomando como punto de partida ese informe, este capítulo estará dividido en dos partes. En la primera, realizaremos un estudio descriptivo del mapa de la oferta de formación en higiene y seguridad en Argentina, teniendo en cuenta su distribución geográfica por nivel educativo para una mejor organización de la información.

En la segunda parte, desarrollaremos una metodología de análisis para caracterizar dicha oferta en base a los factores laborales y organizacionales que componen la agenda contemporánea de la SST.

2.1 Presentación de la oferta de higiene y seguridad en Argentina

La formación en Higiene y Seguridad ha adquirido una importancia central en la configuración de un ambiente de trabajo compatible

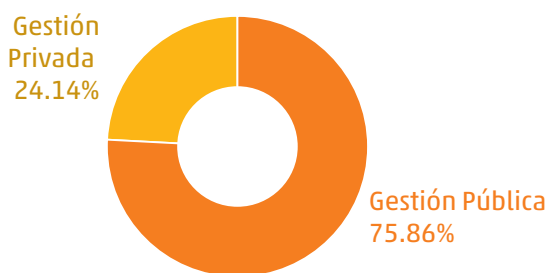
con los conceptos de trabajo digno y transición responsable de OIT. Interpretamos que estos conceptos suponen dar un paso más allá de la cultura de la prevención: no se trata solo de que las personas no pongan en juego su integridad física o psíquica en el proceso de trabajo, sino de que éste pueda ser un espacio de plena realización humana (Neffa, 2015).

En Argentina la agenda de formación es muy amplia y variada y hay oferta de formación en la mayor parte de las provincias. En lo que sigue vamos a presentar esta oferta por región, tomando como referencia el informe realizado por OEI en el año 2017.

2.1.1 Posgrado

La oferta de Posgrado está conformada por 29 propuestas educativas que representan el 16% de la totalidad en el país en este nivel. La mayoría corresponde a especializaciones mientras que una sola propuesta ofrece una maestría. La extensión de las propuestas oscila entre 1 y 2 años de duración.

Gráfico 2. Posgrado - Tipo de gestión



De acuerdo con la base de datos que hemos consultado, la oferta de posgrado relevada tenía un total de 27 carreras. De ese total, más del 90% eran especializaciones y la mayoría eran dictadas por instituciones de gestión privada. Más allá de esta diferencia, es importante tener en cuenta que la oferta de posgrado es arancelada en general.

En general, las propuestas vinculadas con universidades nacionales están asociadas con carreras de Ingeniería que ofrecen tramos de especialización. En este marco, se destaca la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), que ofrece una carrera de especialización de 18 meses que se dicta en forma virtual en todo el país.

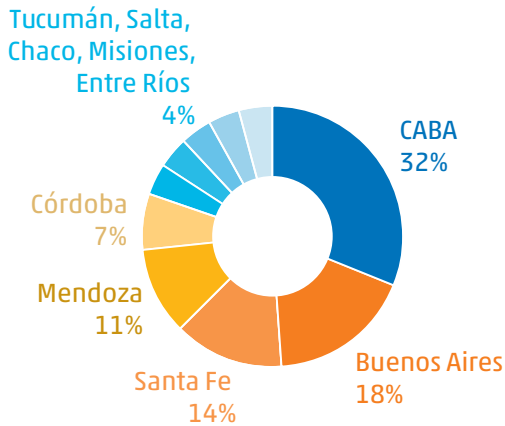
En el relevamiento consta la existencia de una única maestría, ofrecida por la Escuela Superior Técnica - Facultad del Ejército de la Universidad Nacional de la Defensa, de dos años de duración. Esta maestría en Seguridad e Higiene Ocupacional se dicta desde 1996.

En cuanto a la distribución geográfica de la oferta, encontramos que la mayor cantidad de propuestas se concentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con 9 carreras de un total de 27. De estas carreras, 5 son de gestión estatal y 4 de gestión privada. Le sigue la provincia de Buenos Aires con un total de 5, todas ofrecidas por instituciones estatales.

En cuanto al resto de las provincias, Santa Fe es la que cuenta con mayor oferta de posgrados en seguridad e higiene con 4 propuestas formativas, de las cuales sólo 1 pertenece al ámbito privado. Le siguen Mendoza con 3 y Córdoba con 2, todas en instituciones de gestión estatal.

En Salta, Tucumán, Chaco, Misiones y Entre Ríos existe una sola propuesta formativa en cada provincia. Tucumán, Chaco y Entre Ríos tienen su única propuesta educativa en el ámbito estatal, mientras que Misiones y Salta las tienen en el ámbito privado. No hay oferta de posgrado en este campo en las restantes provincias, salvo en lo que se refiere a la carrera de UTN antes mencionada.

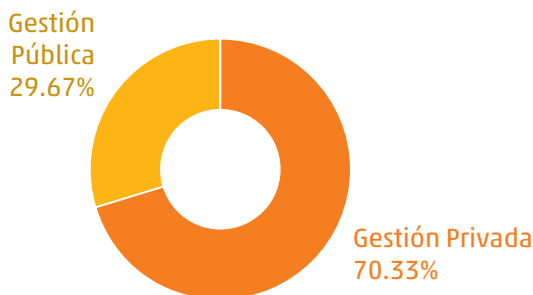
Gráfico 3. Posgrado - Distribución geográfica



2.1.2 Carreras de grado

Las propuestas formativas en carreras de grado conforman el 15% del total de la oferta en todo el país y se encuentra fuertemente concentrada: En 15 provincias no se ofrece ninguna carrera de grado en Seguridad e Higiene (Entre Ríos, Neuquén, Tierra del Fuego, Río Negro, Santa Cruz, Misiones, Formosa Chaco, Santiago del Estero, San Luis, San Juan, La Rioja, Jujuy, Corrientes y Catamarca). Además, a diferencia de la oferta de posgrado que se encuentra más equitativamente distribuida entre la gestión pública y la privada, las carreras de universidades privadas constituyen más del doble que las públicas en este nivel.

Gráfico 4. Grado - Tipo de gestión

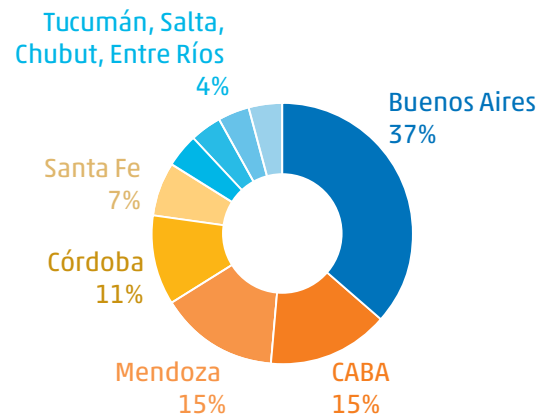


Cabe destacar también que sólo una universidad ofrece la carrera de Ingeniería en Higiene y Seguridad (el resto son licenciaturas) a

través de un Ciclo de Complementación de 18 meses de duración.

Con respecto a las licenciaturas, al igual que en la oferta de posgrado, destaca el plan de estudios de la Universidad Católica Argentina (en este caso, de la sede de la provincia de San Juan) en la que se encuentran numerosas asignaturas dedicadas al ambiente de trabajo, a la psicología, a la filosofía y a la ética y responsabilidad.

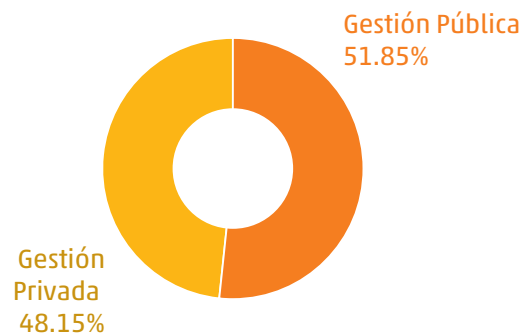
Gráfico 5. Grado - Distribución geográfica



2.1.3 Tecnicaturas universitarias

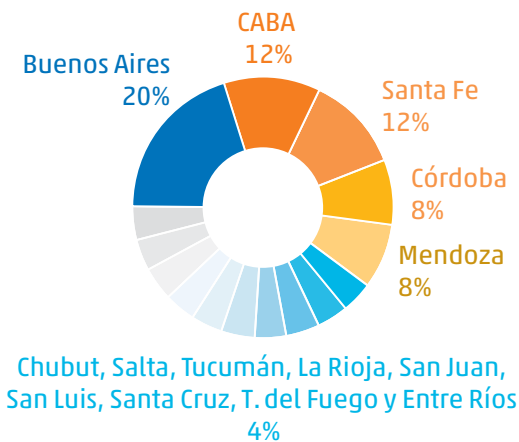
Las tecnicaturas universitarias conforman el 15% del total de la oferta relevada. A diferencia de las carreras de grado, la distribución de estas tecnicaturas se encuentra mucho más equilibrada entre la oferta privada (14) y la pública (14).

Gráfico 6. Terciario universitario Tipo de gestión



La oferta en este nivel educativo también se encuentra menos concentrada geográficamente: sólo 8 provincias no ofrecen ninguna opción, a diferencia del nivel de grado en la que Seguridad e Higiene se encuentra ausente en 15 provincias, y del nivel de posgrado, ausente en 13. En este sentido, cabe destacar que la Universidad Siglo 21, Fasta, CAECE (privadas) y la UNTREF (pública) ofrecen su formación a distancia, lo que permite que estudiantes de todo el país puedan acceder a esta propuesta educativa independientemente de su lugar de residencia. La Universidad Fasta además ofrece un ciclo curricular complementario de tres semestres de duración que permite a los técnicos universitarios obtener una licenciatura.

**Gráfico 7. Terciario universitario
Distribución geográfica**



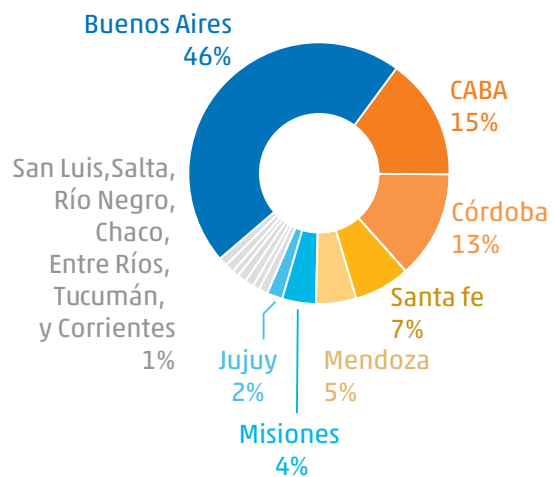
2.1.4 Tecnicaturas no universitarias

Las tecnicaturas no universitarias representan el mayor porcentaje de la oferta total en formación en Seguridad e Higiene: constituyen el 50%. En cuanto a los tipos de gestión, la oferta privada es superior a la estatal en todo el país. La oferta formativa en este nivel se encuentra fuertemente concentrada en la CABA, Córdoba y la provincia de Buenos Aires, que albergan más de la mitad de las propuestas educativas (114 de 174). Son 10 las provin-

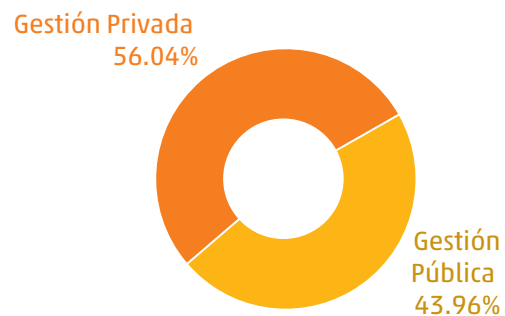
cias que no tienen propuestas en este nivel: Neuquén, Tierra del Fuego, Santa Cruz, Formosa, Santiago del Estero, San Luis, San Juan, La Rioja, Chubut y Catamarca.

En cuanto a los contenidos generales, son similares en todos los distritos, pero si nos enfocamos en las asignaturas que responden a las dimensiones de la CRVS como salud mental, funcionamiento social y estado emocional, surgen algunas diferencias.

**Gráfico 8. Terciario no universitario
Distribución geográfica**



**Gráfico 9. Terciario no universitario
Tipo de gestión**



2.2 Caracterización de la oferta de higiene y seguridad a partir del estudio de las mallas curriculares.

Como hemos anticipado, el propósito del presente trabajo es desarrollar una metodología de análisis de la oferta de formación en Higiene y Seguridad que pueda ser apropiada por las autoridades educativas, laborales y/o las instituciones interesadas en planificar la oferta formativa en este campo.

De acuerdo con los avances y recomendaciones que hemos sistematizado en la primera parte, encontramos que la OIT y la OMS consideran que la calidad de vida en el trabajo depende, a

grandes rasgos, de dos tipos de factores: los laborales, que han formado parte del campo de la seguridad e higiene desde su conformación y los organizacionales, que incorporan nuevas dimensiones de análisis, pero -fundamentalmente- nos convocan a repensar los límites del espacio-tiempo de trabajo en el contexto de las revoluciones tecnológicas y las particulares coyunturas que estamos atravesando.

Para poder abordar dichos factores, recuperamos cuatro dimensiones de análisis sobre el contenido de los planes de estudio de nivel superior en nuestro país, que hemos caracterizado en el apartado anterior. Dichas dimensiones son:

Cuadro 6: Ejemplos de clasificación de asignaturas

SEG	CON	PLA	EST	TEO
Gestión integrada de la Seguridad e Higiene	Recursos Humanos	Calidad del Ambiente de Trabajo	Desarrollo Gerencial y técnicas de comunicación	Análisis matemático
Seguridad en el trabajo	Legislación Laboral	Relaciones Humanas	Grupo y Liderazgo	Metodología de Investigación
Protección contra incendios	Relaciones Laborales	Diseño y Práctica de Capacitación	Teoría y técnica de la comunicación	Física

- **1. Seguridad en el ambiente de trabajo (SEG).** En esta categoría se incluyen aquellas asignaturas que abordan los aspectos tradicionales en la formación de higiene y seguridad (incluyendo, entre otros aspectos, carga física, mental y psíquica del trabajo, riesgos del trabajo, estrategias de protección y cuidado, abordaje y prevención de enfermedades profesionales, tratamiento de necesidades especiales asociadas con enfermedades crónicas y situaciones agudas de salud, provisión y renovación de instrumentos, vestimenta y elementos protectorios para la realización de las tareas y otros aspectos relevantes.)
- **2. Condiciones de contratación (CON).** Agrupamos aquí las materias que aluden a las condiciones de contratación (entendiendo por tales: tipo de contrato, pago de seguros y pensiones, régimen de licencias, componentes fijos y variables del salario, beneficios especiales y condiciones para alcanzarlos, el modelo de relaciones laborales, políticas de protección de la intimidad y privacidad, delimitación del espacio-tiempo de trabajo)
- **3. Plan de carrera y desarrollo (PLA).** Usamos esta categoría para materias que se relacionan con la promoción del bienestar en el trabajo, entre ellas evaluación de planes de carrera y desarrollo (en el que deberían considerarse capacitación, acreditación de saberes y competencias, evaluación de desempeño, esquema de sanciones, políticas de promoción, etc.)
- **4. Estilo de comunicación institucional y entre grupos (EST).** Se incluyen las materias que abordan la resolución de conflictos, el modo en que se regulan las interacciones a nivel institucional y entre grupos (la transparencia en la comunicación institucional, valoración social de la actividad, estrategia de posicionamiento y marca de la empresa, abordaje de los conflic-

tos y las denuncias por violencia, entre otros).

Las dos primeras categorías (SEG y CON) se asocian con los factores laborales y constituyen la agenda tradicional en el campo de Higiene y Seguridad y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Por su parte PLA y EST aluden a los factores organizaciones que constituyen la nueva agenda de SST.

A estas cuatro dimensiones le hemos agregado una quinta (TEO) que designa a aquellas asignaturas que tienen como propósito dar formación teórica de base necesaria para adquirir formación específica, a aquellas que forman parte del modelo pedagógico institucional, o bien a las que ofrecen formación complementaria.³

Para poder dar cuenta del grado de apertura de las carreras a nuevos contenidos incluimos una sexta clasificación (DIS) que agrupa a materias optativas o seminarios que podrían estar disponibles para incorporar contenidos sin tener que modificar el plan de estudios.

Como hemos señalado, el propósito de este trabajo es el desarrollo de una metodología de análisis para poder identificar posibilidades

3. Dado que el foco de este trabajo de la metodología está puesto en evaluar la composición de los contenidos específicos de la SST en la oferta formativa (y el grado de apertura de las carreras a incorporar contenidos ad hoc), no le otorgamos mayor relevancia a distinguir la composición de los contenidos que agrupamos en TEO. Sin embargo, encontramos que para poder comparar las ofertas universitarias (de pregrado, grado y no posgrado) con las no universitarias esta distinción era significativa. Por eso, hacia el cierre del capítulo, desdoblamos la categoría TEO en CIE (para calificar contenidos vinculados con las ciencias básicas) y AUX (para categorizar contenidos auxiliares o complementarios). Volveremos sobre el particular más adelante.

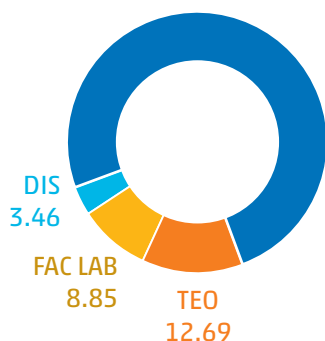
y oportunidades en la oferta de nivel superior en Higiene y Seguridad en nuestro país, a partir de una caracterización de los contenidos de los programas. Pero esta caracterización no pretende ser una clasificación exhaustiva de las carreras en sí. Esto supondría la realización de un profundo trabajo de revisión de planes de estudio, estrategias de dictado y evaluación, enfoques institucionales sobre la cuestión de la SST y parámetros de acreditación de las carreras que excede los alcances de nuestro relevamiento.

En base a esta caracterización analizaremos las propuestas formativas de los distintos niveles, para luego ofrecer una tipología de carreras.

2.2.1 Carreras de Posgrado

Como hemos anticipado, disponemos de las mallas curriculares de 16 carreras para analizar, de las 29 relevadas. Al considerar la distribución de contenidos promedio para este sub-nivel, encontramos que aquellas que abordan factores laborales (SEG y CON) con un 76,47%, es decir los temas de la agenda tradicional de Higiene y Seguridad. En cambio, los factores organizacionales asociados con la nueva agenda de la SST representan un 8,63% (PLA y EST). Las materias de índole teórica (TEO) solo constituyen un 14,9%.

Gráfico 10. Distribución promedio de contenidos para posgrado. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnín (2017)



Al incluir en la ecuación las materias que no hemos podido categorizar por tener un contenido indefinido o abierto (DIS) observamos que estas representan, en promedio, un 3,46% del total. Sin embargo, son 14 (catorce) las carreras que no tienen ninguna de materia optativa, de proyecto o práctica profesional. De estas, hay 9 (PG2, PG3, PG4, PG5, PG6, PG7, PG8, PG10, PG11 y PG15) que ofrecen un 80% de materias o más vinculadas con factores laborales.

En los casos de PG4, PG6 y PG7 las materias asociadas con factores laborales está por encima del 90%. En el caso de PG4 la categoría SEG se aplica a 13 de las 15 materias del curso, luego hay una materia del grupo CON (Legislación). La materia restante es la destinada a la realización del trabajo final. Es decir que el plan de estudios está casi enteramente dedicado a abordar los factores laborales (Higiene y Seguridad, Medicina Laboral, Carga Térmica, Seguridad en distintos ámbitos, etc.) de la SST.

La PG6 presenta un panorama similar, ya que 10/11 materias abordan los factores laborales de la SST, aunque todas ellas corresponden a la categoría SEG. La materia restante es también el seminario orientado a la producción del trabajo final.

El PG7 presenta el 100% de sus asignaturas vinculadas con factores laborales, 13/14 corresponden a la categoría SEG y 1/14 a CON. Al igual que en los otros dos, PG4 y PG6, no hay materias optativas o abiertas, pero este programa tampoco tiene prevista una instancia formal para acompañar la presentación del trabajo final.

En cambio, hay otras propuestas de posgrado en las que el abordaje de la nueva agenda de

la SST está más presente, dado que combinan factores laborales, contenidos teóricos y factores organizacionales. Tal es el caso de PG9, PG13 y PG16. Una particularidad de las tres carreras es que son dictadas por universidades nacionales.

La propuesta más disruptiva, en términos de su apertura a la incorporación de contenidos, según lo que venimos analizando, es la de PG9 cuya maya curricular combina: 6/15 materias dedicadas a factores laborales, 2/15 a contenidos teóricos o auxiliares (TEO), 2/15 a factores organizacionales, pero presenta 5/15 materias con contenidos abiertos (DIS).

Por su parte, PG13 ofrece una propuesta formativa de posgrado que está abierta a profesionales de diversas áreas, por eso tiene en su plan de estudios 4 materias de contenido teórico, que son optativas para quienes no puede acreditar esos conocimientos por su formación de grado. Ofrece 9/16 materias asociadas con factores laborales. Los factores organizacionales son abordados en 3/16 (Resolución de conflictos y negociación laboral, Formación de formadores en prevención de riesgos, Planificación, capacitación y gestión de la prevención). La oferta se completa con dos materias de contenido teórico y/o auxiliar (TEO) y dos abiertas (DIS)

La carrera que hemos identificado como PG16 tiene un plan de estudios en el que también los factores laborales de la SST se abordan en 12/21 asignaturas. Cuenta con 5/21 materias de contenidos auxiliares (estadística, metodología, tutoría de trabajo final, informática e inglés) y 4/21 que incorporan a la formación los factores organizacionales. A diferencia de las anteriores, esta carrera no ofrece materias de la categoría DIS.

Este recorrido nos permite observar que la oferta de posgrado en materia de Higiene y Seguridad es heterogénea en tres aspectos relevantes para este trabajo:

En primer lugar, en lo que se refiere a la incorporación de factores organizacionales de la SST a la formación de posgrado. Si bien el predominio de los factores laborales se verifica en todos los programas analizados, encontramos muchas diferencias entre las carreras en cuanto a la incorporación de factores organizacionales. En este sentido notamos que, además, los nombres de las materias no dan cuenta de que se haya incorporado el debate acerca del futuro del trabajo y la erosión del concepto de espacio-tiempo del trabajo a la formación en Higiene y Seguridad. Tampoco hemos notado que se hayan incorporado materias que promuevan la perspectiva de género en las intervenciones, ni siquiera en aquellas escasas asignaturas que prevén el abordaje del conflicto en el trabajo.

En segundo lugar, en lo relativo al abordaje de los nuevos riesgos psicosociales del trabajo: encontramos que las materias en las que se abordan los aspectos contractuales del trabajo son muy escasas o inexistentes (tipo de contrato, pago de seguros y pensiones, régimen de licencias, componentes fijos y variables del salario, beneficios especiales y condiciones para alcanzarlos, etc.). La precariedad laboral y la vulneración de los derechos sociales ha sido descripta como fuente de malestar en el trabajo hace varias décadas, tanto de parte de OMS como de OIT. Sin ir más lejos, conceptos como trabajo digno, transición responsable y hasta los ODS ponen en primer plano la necesidad de garantizar estos derechos. Sin embargo, notamos que las materias asociadas con el resguardo de estos

aspectos clave de las condiciones de trabajo son escasas o inexistentes, a pesar de que no pueden considerarse contenidos novedosos en el campo de la SST.

En tercer lugar, en lo relacionado con la apertura de los planes de estudio: la gran mayoría de las carreras parecen no contar con materias que permitan la incorporación de contenidos ad hoc, a través de materias optativas o prácticas profesionales, que podrían ser una oportunidad para probar la incorporación de nuevos contenidos frente a situaciones imprevistas, como la pandemia de COVID19.

2.2.2. Carreras de Grado

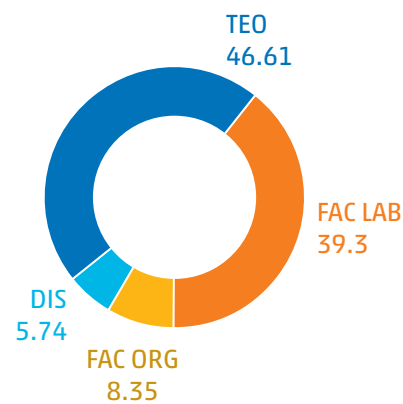
De acuerdo con el informe realizado por Bonnin (2017) las carreras de grado relevadas fueron 27, esto un 15% del total. Dentro de esas 27, 18 eran licenciaturas y 9 CCC. En nuestro corpus contamos con las mallas curriculares de 15 licenciaturas y 6 CCC. En cuanto a estos últimos, la mayoría ofrecían como titulación la licenciatura en Higiene y Seguridad, pero hay un caso de ingeniería, ofrecido por la Universidad del Centro (UNICEN).

En cuanto a las licenciaturas, casi la mitad de las asignaturas categorizadas (45,83%) se vinculan con contenidos de índole teórico. Luego, encontramos un importante porcentaje de materias asociadas con las caracterizaciones más tradicionales de los riesgos del trabajo, es decir las clasificadas en la categoría "SEG" que representan un 38,19% del total. Las materias vinculadas con el abordaje de las condiciones de contratación, la estabilidad laboral y el salario (CON) representan apenas un 4,24% del total de las asignaturas. Las materias asociadas con los factores organizacionales tienen, en conjunto, un peso menor que las de los factores laborales (8,33% vs. 39,33%).

Las asignaturas que categorizadas como "EST" que tienen que ver con el abordaje de los conflictos, la planificación de los estilos de comunicación entre personas y grupos, etc., representan un 6,46% del total. Y apenas el 2,77% de las asignaturas se vinculan con la categoría "PLA" que se orienta al abordaje de aspectos como el bienestar laboral, la capacitación, el desarrollo y el plan de carrera.

Considerando esta distribución promedio hemos configurado la caja curricular estándar de las licenciaturas en Higiene y Seguridad que se muestra en el gráfico 11.

Gráfico 11. Distribución promedio de contenidos para grado. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)



Las carreras con asignaturas TEO que superan el promedio del 50% son LIC14 (58,33%), LIC12 y LIC13 (55,56%), LIC10 (51,28%) y LIC8 (51,72%). Todas estas carreras ofrecen 1 (LIC14) o 2 (LIC 10, LIC12, LIC13) materias de la categoría DIS, como la mayoría de las carreras. También tienen un comportamiento estándar en lo que se refiere al peso de los factores laborales en la currícula (6,67 a 8,33). De ahí que todas estas carreras se sitúan por debajo de la media en lo que se refiere a factores laborales (que es de 39,30%), ya que LIC14 solo presenta un 29,17%, LIC12

y LIC13 presentan un 33,33% y LIC10 un 35,90%. Dadas estas características podemos decir que estas propuestas ofrecen una formación generalista que busca promover una amplia formación de base.

Analizando con mayor profundidad en contenido de las asignaturas TEO, distribuyendo las materias entre las categorías CIE (que agrupa a las materias que enseñan materias básicas) y AUX (que utilizaciones para las auxiliares), encontramos que en la proporción en las licenciaturas es de 60/40 a favor de las CIE. La proporción más alta de básicas las tienen las carreras LIC14 con un 86% del total de las TEO y la LIC11 con un 77%.

La proporción más alta de auxiliares (AUX) la tienen la LIC13 con un 52% y la LIC15 con un 69%, pero esta distribución se encuentra muy por encima de la mediana para las licenciaturas que se ubica en un 37,5%. Paradójicamente estas dos carreras se ubican en forma muy diferente respecto al promedio de materias TEO, ya que la LIC13 tiene 55,56% y la LIC15 un 36,11% frente a un promedio de 45,83%.

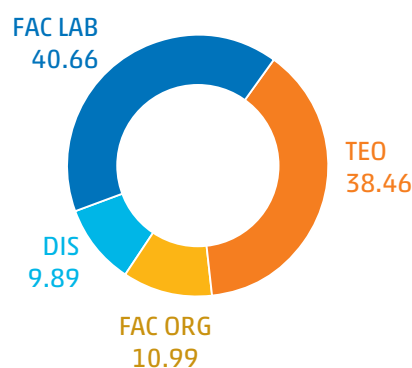
Por su parte, las carreras del tipo especializado equilibrado en esta categoría suponen que la suma entre factores organizacionales y materias DIS explican el menos el 15% de los contenidos. A diferencia de lo que observábamos en las carreras que llamamos generalistas, no encontramos aquí un único parámetro para explicar en detrimento de qué tipo de contenidos se amplía la oferta de materias asociadas con factores organizacionales.

Dentro de la oferta de grado, también hemos analizado los CCC. En este tipo de carreras, las asignaturas teóricas alcanzan a 38,46% del total. Dentro de esta categoría, las categorizadas

como CIE representan un 64,65% del total, es decir que tienen un peso promedio similar al de las licenciaturas.

Por su parte, las materias agrupadas factores laborales representan un 40,66% del total. Notamos una diferencia respecto a la caja curricular de las licenciaturas que resulta esperable, dado que estos trayectos formativos presuponen algún título de base. Por su parte los contenidos vinculados con la nueva agenda de la SST, es decir los factores organizacionales, alcanzan a un 11%. Y las materias abiertas constituyen, en promedio, un 9,89% del total.

Gráfico 11. Distribución promedio de contenidos para ciclos de complementación curricular. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)



Los contenidos relacionados con factores organizacionales, tanto EST (9,76%), como PLA (2,44%), se ubican, al igual que en las licenciaturas, aunque tienen un peso relativo mayor.

Las materias abiertas a incorporar contenidos variables son menos habituales que en el grado. Hay dos carreras que no presentan ninguna de ellas (CC2 y CC6) y en el otro extremo hay dos carreras con 3 materias disponibles para la incorporación de contenidos variables (CC1 y CC5),

en las restantes observamos solo 1 o 2 asignaturas con esta característica. *Ver gráfico 12.*

En la comparación entre las cajas curriculares promedio se destaca el mayor peso relativo de los contenidos teóricos en las licenciaturas, en detrimento de los contenidos más específicos, asociados con factores laborales, sobre todo y los factores organizacionales en menor medida.

Si analizamos la oferta de grado en forma global, nos encontramos con que la forma-

ción teórica representa un total del 44,7% de las asignaturas, los factores laborales representan un 40,47%, los factores organizacionales un 8,5% y las materias disponibles a la incorporación de contenidos de coyuntura un 6,30%.

Más allá de las diferencias con los CCC, lo que resulta ilustrativo es la comparación con la propuesta promedio de posgrado, como puede verse en el gráfico 13.

Gráfico 12. Caja curricular promedio licenciaturas vs CCC.
Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)

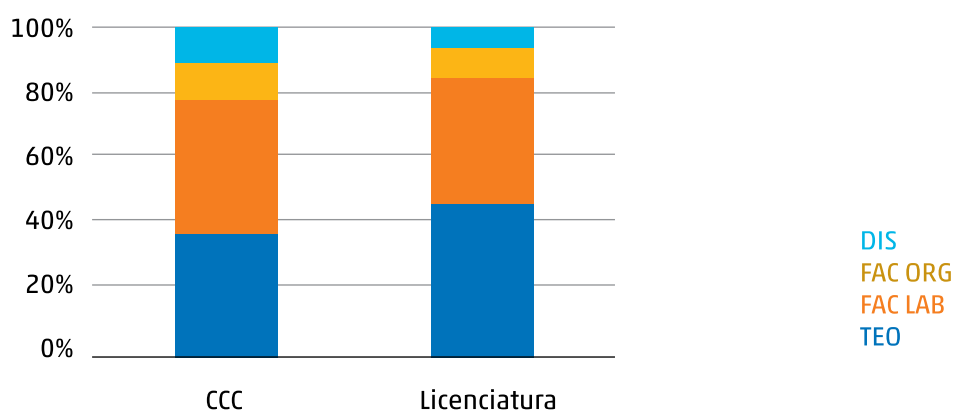
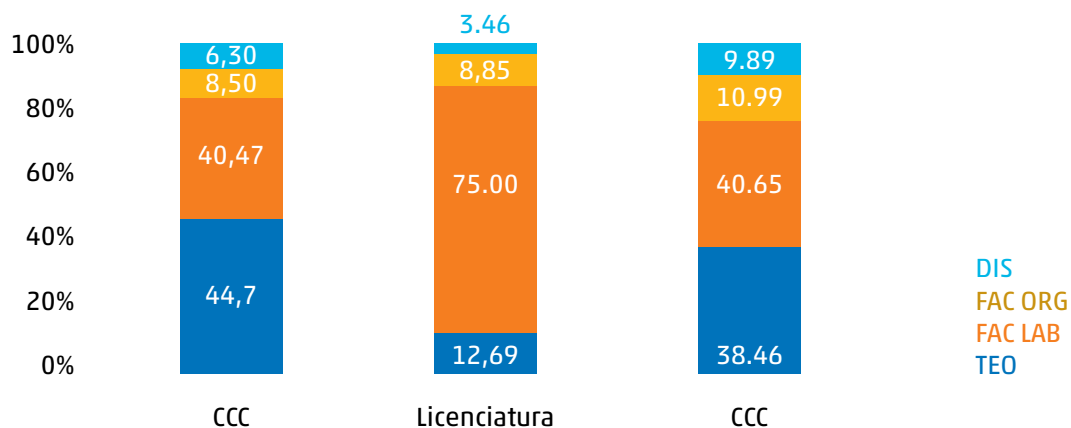


Gráfico 13. Ofertas de grado y posgrado de carreras de HysS por distribución de contenidos en la malla curricular.
Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)



Las columnas representan el promedio de distribución de las licenciaturas, los CCC, las carreras de posgrado (que incluyen especializaciones y una maestría) y el promedio de las carreras de grado (que incluyen CCC, Licenciatura y una carrera de Ingeniería).

Creemos que es importante la comparación entre las carreras de grado por separado, dado que los CCC y los posgrados se parecen en la cantidad de materias. En tal sentido, vemos que las carreras de posgrado tienen un peso relativo menor de las materias TEO consideradas en su conjunto. Dentro de las materias TEO de posgrado las AUX (75%) representan una amplia mayoría frente a las CIE. De hecho, en la mayor parte de los cursos solo entra en la categoría TEO el taller preparatorio del trabajo final. En cambio, en los CCC las materias CIE representan un 35% del total de las TEO.

Por su parte, en las licenciaturas también hay, en promedio, un mayor peso de las materias de formación general (TEO) con una distribución de 70/30 a favor de los contenidos auxiliares.

Al comparar grado unificado con posgrado resalta el peso que tienen en la oferta de posgrado las materias asociadas con el paradigma tradicional de Higiene y Seguridad agrupadas en factores laborales. Una primera conclusión, en este sentido es que, dado que la oferta de posgrado es sobre todo de especializaciones, resulta evidente que los conocimientos que se ofrecen son los que aparecen -al menos en el imaginario- más cerca de las demandas de empresas y otras entidades contratantes. Esto nos habla, al menos en principio, del foco en términos de SST que predomina en el mundo del trabajo en Argentina, mucho más orientado a pensar en términos de prevención de riesgos y

remediación de incidentes que de promoción del bienestar en el trabajo.

En segundo lugar, vemos que la oferta de materias optativas o abiertas a la incorporación de conocimientos más diversos es menor en posgrado que en el grado. Si desplazamos el análisis del promedio de grado a la comparación entre CCC y el Posgrado, que ofrecen carreras de duración más cercana entre sí, esta diferencia se amplía en lo que hace a la oferta de materias abiertas (DIS) de 9,89% a 3,46%. Si consideramos el menor peso específico de las materias CIE en la oferta de posgrado, junto con la ausencia de materias de contenido abierto, podemos caracterizar esta oferta como hiper especializada, en contra de aquellas recomendaciones que proponen una mayor flexibilidad en la formación para poder abordar los vertiginosos cambios del mundo del trabajo. Sabemos que las personas que hoy se están formando trabajarán supervisando modalidades de organización de la producción que todavía hoy no conocemos, de ahí la relevancia de revisar esta tendencia.

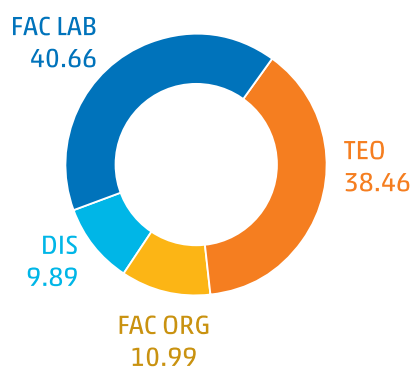
2.2.3 Tecnicaturas universitarias

En el informe de 2017 se relevaron un total de 27 tecnicaturas universitarias que se ofrecen en distintas provincias, tanto a través de la modalidad presencial, como remota o a distancia. Según se indica allí la oferta estaba bastante equilibradas entre los dos sistemas de gestión (estatal y privado). En nuestro corpus contamos con las mallas curriculares de 10 de ellas.

En este grupo de carreras, las materias que ofrecen contenido teórico o auxiliar tienen en general un peso significativo. En efecto, constituyen un 44,69% de las materias categorizadas y el 42,98% del total. La escasa variación entre estas dos cifras nos habla de carreras más bien

cerradas, el promedio es de 3,83% de materias DIS en esta oferta. En cuanto al desdoblamiento de la categoría TEO en disciplinas contenidos de ciencias básicas (CIE) y disciplinas auxiliares (AUX) y, nos encontramos con que, en promedio, 6 de cada 4 pertenecen al primer conjunto.

Gráfico 14. Distribución promedio de contenidos para tecnicaturas. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)



En cuanto a los contenidos específicos del campo encontramos que los factores laborales de la SST representan un 44,68% y los organizacionales un 8,51% del total de las materias. Las materias abiertas (DIS) representan un 3,77%.

Si nos detenemos a analizar los casos que más se alejan de la configuración promedio, encontramos algunos casos en los que la formación en materias teóricas o auxiliares se ubica por debajo del 20% del total de materias. Tal es el caso de TU4 y TU9. En el caso de TU4 los contenidos TEO en esta carrera encontramos una distribución equitativa entre asignaturas CIE y AUX. Podemos observar que la menor oferta en contenidos teóricos y auxiliares se refleja en un incremento significativo tanto en los factores laborales como organizativos, considerando el promedio (69,23% vs 42,68% 11,54% vs. 8,37%). No obstante, es cierto que el incremento relativo de los contenidos tradicionales es del 60% frente a un

38% de los nuevos contenidos de la SST. Entendemos que esta distribución es la que mejor refleja una caja curricular especializada para este nivel educativo.

Malla curricular TU4 por tipo de contenido



Por su parte, las materias de contenido abierto se mantienen cerca del estándar (3,77% vs 3,85%).

En TU9 observamos que solo hay una materia de la categoría TEO y pertenece al subgrupo AUX. En esta propuesta, el peso de las materias teóricas es todavía menor y no hay asignaturas de contenido abierto (DIS). Aquí el incremento de los factores laborales (78,57% vs 42,68%) es del 84% frente a un 70% de los organizacionales (14,29% vs. 8,37%), por lo que el aumento de estos factores en la propuesta formativa resultó más armónico. Dicho de otro modo, la reducción de contenidos genéricos se tradujo en una distribución más equilibrada entre contenidos tradicionales y novedosos de la agenda SST.

Malla curricular TU9 por tipo de contenido

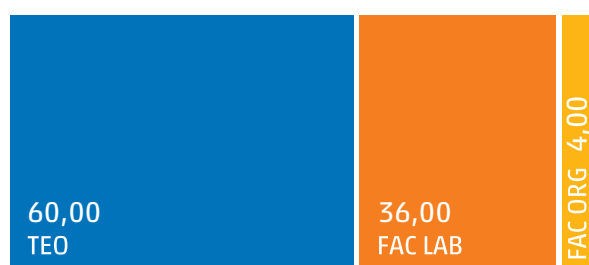


Dada la heterogeneidad de las propuestas, también encontramos tecnicaturas en las que, al contrario de lo que acabamos de analizar, notamos un mayor peso relativo de las materias con contenido genérico (TEO). En este sentido, las que tienen el 60% de las asignaturas en esta categoría son TU3, TU6 y TU7. En este caso vemos que el incremento de contenidos auxiliares se hizo sobre todo a costa de los contenidos específicos tradicionales, esto es los factores laborales, que redujeron un peso de 45,19% del promedio a 30% en TU3 y TU6 (lo cual implica una disminución del 34%) y al 36% en TU7 (la disminución es del 21%). Los factores organizativos, por su parte, sufrieron un recorte del 22% y el 53%, respectivamente. En el caso de la TU7 no hay materias DIS.

En cuanto a la distribución de los contenidos TEO, encontramos que en la TU3 los contenidos auxiliares representan el 55% del total. En cambio, en las otras dos, predominan las propuestas CIE con un 66,6% para la TU6 y un 74% para la TU7.

En tal sentido, entendemos que TU7 constituye un ejemplo de propuesta generalista para este nivel educativo.

Malla curricular TU7 por tipo de contenidos según malla curricular



Entendemos que las diferencias de enfoque en las tecnicaturas universitarias no es algo

que ocurra específicamente en este campo. Sin embargo, la heterogeneidad de propuestas deja abierta la pregunta acerca de las perspectivas de inserción profesional de quienes se gradúan. Si aceptamos que los contenidos específicos, sobre todo los asociados a factores laborales son los más demandados por el mundo del trabajo, lo cual explicaría su peso específico en las mallas curriculares de posgrado ¿qué perspectivas de inserción se le ofrecen a quienes realizan tecnicaturas universitarias generalistas? En cambio, si damos por cierto que el peso de los contenidos teóricos y auxiliares en las carreras de grado es fundamental para poder garantizar un desempeño profesional acorde a los desafíos que plantea el mundo del trabajo ¿qué posibilidades de desempeño tienen quienes se forman en tecnicaturas universitarias especializadas?

Al volver sobre estas cuestiones aparece también la pregunta acerca de las trayectorias educativas de quienes realizan tecnicaturas universitarias, en cuanto a la eficacia de estos títulos intermedios en términos de inserción profesional.

2.2.4 Nivel superior no universitario.

De acuerdo con el informe de 2017, se dictan unas 90 tecnicaturas no universitarias en Higiene y Seguridad, pero solo se pudieron consultar los programas de 51 de ellas. Sin embargo, nuestro corpus está integrado por 18 mallas curriculares, dado este nivel educativo es regulado por resoluciones provinciales que establecen los planes de estudio. Entonces, puede haber más de una propuesta para cada carrera. Para los fines de nuestro estudio, lo más importante era poder analizar la mayor cantidad de propuestas posibles, independientemente de la cantidad de veces que se repitieran. Por eso cada resolu-

ción tiene el valor de un solo plan de estudio en el análisis.

Ver gráfico 15 abajo.

Las mallas curriculares que analizamos corresponden a varias provincias y presentan importantes heterogeneidades. Esto se explica porque el nivel superior no universitario se encuentra regulado por las instancias subnacionales (gobiernos provinciales y jefatura de gobierno de la CABA), de allí que nos planteamos realizar un análisis de las mallas curriculares por jurisdicción, cuando existen por lo menos 3 carreras relevadas, esto es en: CABA, Córdoba, Provincia de Buenos Aires y Santa Fe.

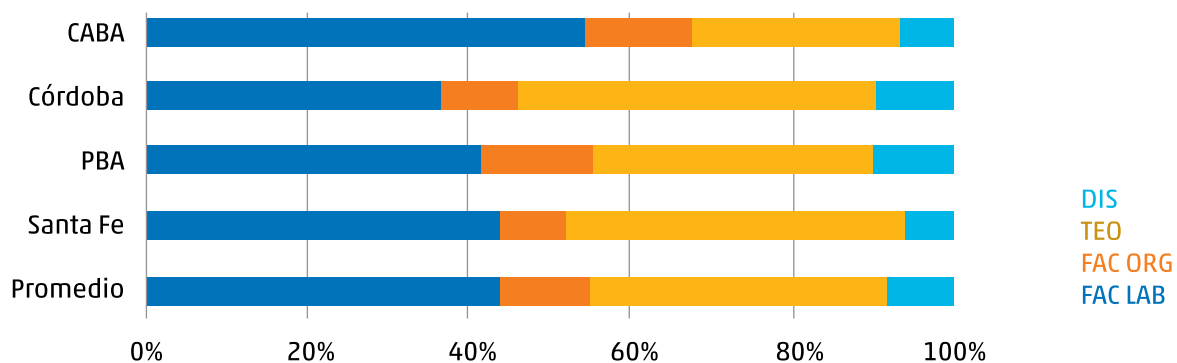
En CABA encontramos tres carreras (CATNU1, CATNU 2 y CATNU3) en las que los factores laborales tienen un peso bastante similar. Las principales variaciones las encontramos en el balance entre factores organizacionales, contenidos teóricos o genérico (TEO) y materias de contenido variable (DIS), pero considerando lo relevado en la oferta de tecnicaturas universitarias, observamos que la tendencia es hacia una formación de tipo especializada.

En CATNU1 encontramos que al desdoblarse la categoría TEO que la relación entre contenidos de materias básicas y auxiliares es equilibrada, hay 6 materias en el primer grupo y 5 en el segundo. En CATNU2 predominan los contenidos CIE 4 a 2. Y en CATNU3 se la situación opuesta 4 a 2 a favor de los CIE, aunque la cantidad de asignaturas con contenido abierto duplica las de las otras propuestas.

En las carreras de la provincia de Córdoba (CRTNU1, CRTNU2, CRTNU3) los contenidos asociados con factores laborales tienen un peso relativo similar en todas las carreras, pero bastante menor que en la CABA y que en el promedio de las tecnicaturas universitarias. Esa reducción se explica, en buena medida, por la mayor apertura de las carreras, asociada en este caso con una mayor oferta de prácticas profesionales y/o seminarios temáticos.

Por su parte, los factores organizacionales también tienen un peso relativo mayor en CRTNU1 y CRTNU3 y marcadamente menor en CRTNU2. En esta última carrera se evidencia un mayor peso específico de la oferta de materias teóricas o auxiliares (TEO).

Gráfico 15. Malla curricular promedio vs malla curricular promedio nacional para tecnicaturas no universitarias. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)



En cuanto a la distribución de los contenidos TEO encontramos que en todas las carreras las materias con contenidos CIE duplican a aquellas que tienen contenidos AUX. En CRTNU1 la relación es de 7 a 3, en CRTNU2 es de 12 a 6 y CRTNU3 es de 6 a 3. Este análisis nos permite sostener que la formación que proponen las tecnicaturas no universitarias en esta provincia es de tipo generalista.

La configuración de la oferta de formación en Higiene y Seguridad para el nivel terciario no universitario en la provincia de Buenos Aires presenta una distribución muy homogénea en todas las propuestas relevadas. Observamos, asimismo, que los contenidos auxiliares o teóricos tienen un peso relativamente bajo, similar al de las carreras relevadas en CABA.

En cuanto al desdoblamiento de la categoría TEO observamos que tiene un comportamiento muy diferente en las tres propuestas. La relación es de 3 a 6, a favor de los contenidos auxiliares en BATNU1, de 5 a 3 a favor de la categoría CIE en BATNU2 y de 4 a 4 en BATNU3.

También se observa que la cantidad de materias de contenido abierto (DIS) es significativo, no solo dentro de la oferta de este nivel, sino respecto a lo observado en carreras universitarias de todos los niveles (pregrado, grado y posgrado).

En la provincia de Santa Fe fueron relevadas cuatro tecnicaturas no universitarias. Lo primero que notamos al mirar el cuadro con los contenidos de las tecnicaturas no universitarias en Santa Fe es que la mayor parte de las carreras, salvo SFTNU5, tienen una propuesta curricular bastante cerrada, o con pocas materias de la categoría DIS. Esto es particularmente cierto en el caso de SFTNU1 y SFTNU4 que, sin embargo, tienen una distribución interna bastante disímil.

Mientras la primera presenta mayor cantidad de contenidos asociados con los factores laborales (SEG y CON) que el resto de las carreras, la otra se destaca por el peso de las asignaturas que ofrecen contenidos teóricos y/o auxiliares.

Al analizar la distribución de los contenidos TEO encontramos que, en general, la relación entre contenidos CIE y AUX es bastante equilibrada: 3 a 5 en SFTNU3, 8 a 10 en SFTNU4 y 5 a 5 en SFTNU5. Una excepción en este sentido es SFTNU1 en la que predominan los AUX 2 a 12, subrayando su enfoque más centrado en la práctica, con un peso específico mayor de los contenidos vinculados con el campo SST. La otra excepción es SFTNU2 que presenta una relación 10 a 3 a favor de los CIE, resaltando su enfoque más generalista que también se pone de manifiesto en la menor atención a los factores organizacionales en su currículum. No obstante, ofrece una cantidad de materias abiertas por encima del estándar de la provincia y de la categoría.

En este sentido, observamos también que, en general, los contenidos vinculados con factores laborales tienen un peso relativo mayor que el de las carreras de Córdoba y Buenos Aires, aunque bastante menor que en CABA.

En el gráfico 15 podemos observar una comparación de la distribución promedio de contenidos por provincia. Para elaborar la caja promedio tomamos todas las asignaturas de las carreras relevadas en cada jurisdicción y las agrupamos por tipo de factor, evaluando su peso relativo en la malla curricular.

Asimismo, podemos ver en este gráfico que la oferta en las distintas jurisdicciones. En principio, tomando como criterio el análisis realizado en los otros niveles, observamos que la CABA ofrece, en promedio, las carreras con mayor incidencia

de los contenidos del enfoque tradicional en Higiene y Seguridad, pero también los programas con mayor contenido específico (suma de factores laborales y organizacionales).

Por su parte, la oferta promedio de Córdoba es la que se destaca por tener el mayor peso relativo de los contenidos auxiliares y teóricos en su propuesta, pero también por ofrecer las carreras con mayor apertura promedio a la incorporación de contenidos variables y/o a la realización de prácticas profesionales.

Como hemos anticipado, en el marco del informe de 2017 también se relevaron otras ofertas no universitarias en otras provincias (Mendoza, Misiones, Río Negro y Entre Ríos). Al sumar estas propuestas al análisis, formulamos la configuración promedio del nivel terciario no universitario que puede verse en el gráfico 16. Al incorporar la configuración promedio de todas carreras relevadas, encontramos que la ofrecen las provincias de Santa Fe y Buenos Aires son las más parecidas, al menos en lo que se refiere al balance entre contenidos genéri-

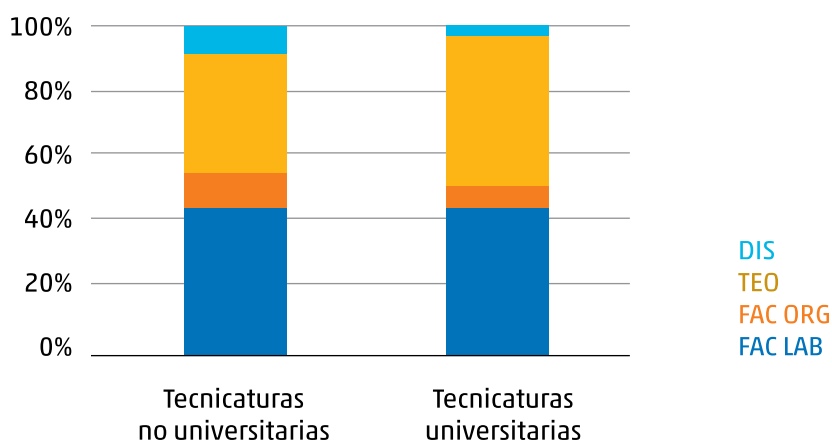
cos y especializados. La provincia de Córdoba y la CABA son las más disímiles, aunque por motivos opuestos.

En el gráfico 16, representamos las mallas curriculares promedio de las tecnicaturas universitarias y no universitarias.

A simple vista, estas propuestas formativas se distinguen por el mayor peso específico de los contenidos teóricos o auxiliares en las tecnicaturas universitarias. Como hemos anticipado, debemos tener cuidado en esta comparación porque la relación entre contenidos netamente teóricos (análisis matemático, estadística, metodología de la investigación) y auxiliares (idioma, computación, informática) puede marcar una diferencia.

Sin embargo, al analizar el promedio de materias TEO en tecnicaturas universitarias y no universitarias, encontramos que en ambos casos las materias con contenidos auxiliares representan 4/10 del total. Por otra parte, tampoco hemos encontramos regularidades significati-

Gráfico 16. Distribución de contenidos según malla curricular promedio en tecnicaturas universitarias y no universitarias. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)



vas en este punto al hacer la comparación por jurisdicción, salvo quizás en el caso de la Provincia de Córdoba.

En tal sentido, observamos que las tecnicaturas universitarias reservan un lugar más significativo para los conocimientos de base, lo cual es coherente con el menor peso relativo de estos contenidos en los CCC y el Posgrado, salvando las diferencias entre estos dos niveles.

2.2.5 Reflexiones finales.

El análisis realizado nos permite avanzar en el desarrollo de una tipología de carreras de Higiene y Seguridad de nivel superior en Argentina, con base en la caracterización de los contenidos de los programas. Como hemos señalado, no es nuestra intención clasificar a las carreras, sino desarrollar una metodología que permita analizar el enfoque de la SST en Argentina.

Para avanzar en este sentido y utilizando la técnica de tipos extraídos, comenzamos en este capítulo por el proceso que hemos llamado de *taxonomización* de la oferta por tipo de carrera, institución que la dicta, jurisdicción educativa y localización geográfica. Luego, llevamos a cabo un análisis de las mallas curriculares en cuanto a los contenidos que ofrecen, tomando como parámetro para esa clasificación la agenda de la SST definida por la OIT y la OMS. Este recorrido nos llevó a identificar cuatro grandes grupos de contenidos: factores laborales, factores organizacionales, contenidos teóricos y auxiliares y asignaturas abiertas. Al primer grupo correspondían las categorías SEG y CON asociadas con la agenda tradicional de la SST al segundo PLA y EST, al CIE y AUX y al último DIS .

Este esfuerzo analítico nos permitió identificar los fundamentos de una tipología para la caracterización de la oferta de Higiene y Seguri-

dad de nivel superior en Argentina a partir de los siguientes parámetros:

- Relación entre volumen de materias especializadas y teóricas o auxiliares.
- Relación entre factores laborales y organizacionales en la oferta de materias especializadas.
- Grado de apertura de las carreras a la incorporación de temas o contenidos no previstos.

Estos parámetros nos permitieron establecer comparaciones entre carreras, entre niveles y jurisdicciones -en el caso de las tecnicaturas no universitarias, pero también elaborar una tipología de carreras por nivel, en base a cuatro tipos.

- **Malla curricular estándar:** responde a la estructuración promedio de contenidos y grado de apertura. No se trata de un tipo en sí, pero nos ha servido como parámetro para poder realizar algunas caracterizaciones. Sin embargo, en el caso de los posgrados, las licenciaturas y las tecnicaturas no universitarias muchas de las propuestas se acercan a este estándar, lo que nos habla de una homogeneidad de la oferta. Volveremos sobre esto en el próximo capítulo.
- **Malla curricular generalista:** se trata de carreras que ofrecen una oferta de materias teóricas o auxiliares mayores al promedio. En general, esta mayor oferta redundante en un acomodamiento de los factores laborales y organizacionales que varía entre los niveles. Dentro de este tipo de oferta hay propuestas más estructuradas y otras que ofrecen una mayor cantidad de materias abiertas (DIS).
- **Malla curricular especializada tradicional:** en estas propuestas las materias vinculadas con la agenda SST predominan sobre el resto y los factores laborales son los que tienen mayor peso específico.

- **Malla curricular especializada equilibrada:** en estas propuestas hay mayor equilibrio entre factores laborales y organizacionales. En general, estas mallas tienen una mayor cantidad de materias abiertas.

En el próximo capítulo presentaremos algunas reflexiones sobre el enfoque de SST en Argentina con base en esta tipología.

Capítulo 3. El enfoque de Higiene y Seguridad en Argentina: notas para la constitución de un programa de investigación.

La agenda de SST se encuentra en proceso de reconfiguración en virtud de los vertiginosos cambios que atraviesa el mundo del trabajo, tanto por factores endógenos, asociados con las revoluciones tecnológicas que supone la Industria 4.0, como por factores exógenos como la pandemia de COVID19 y la crisis económica mundial.

Tanto la OIT como la OMS han señalado la profundidad de estos cambios, que llevan a poner en cuestión incluso los supuestos desde los que hemos encarado la salud en el mundo del trabajo: la existencia de un espacio y un tiempo de trabajo delimitado y conocido y más o menos homogénea en los distintos establecimientos de una misma actividad en un determinado territorio, la capacidad de la gerencia de regular las condiciones de trabajo y la posibilidad de estimar la vulnerabilidad de las personas frente a los riesgos del trabajo en forma más o menos uniforme.

En este marco, nos hemos preguntado por el enfoque de la SST en Argentina tomando a partir de caracterizar la oferta de nivel superior en

Higiene y Seguridad, tanto en el ámbito universitario, como en el no universitario. Consideramos que la capacidad heurística de este ejercicio reside en que la oferta de formación para el trabajo expresa relaciones sociales entre organismos de regulación de una determinada actividad, instituciones educativas, estudiantes que buscan acceder a una posición laboral y empresas que van a ofrecer dichas posiciones (cfr. Casanova, 2003).

En los próximos apartados vamos a presentar la tipología carreras a la que hemos arribado como metodología de análisis para la oferta formativa de nivel superior en carreras de Higiene y Seguridad.

3.1 ¿Qué tipos de carrera de Higiene y Seguridad se ofrecen en Argentina?

El informe realizado en 2017 nos permitió acceder a la oferta de Higiene y Seguridad en la Argentina previo a la crisis social que trajo aparejada la pandemia de COVID19, pero en plena reflexión acerca del impacto de la Industria 4.0 en el mundo del trabajo.

A fin de resguardar la vigencia de estos datos al encarar este estudio, verificamos que la mayor parte de las carreras relevadas siguen ofreciéndose y no han modificado a mayo de 2022 sus planes de estudio. Una excepción en este sentido es la de Universidad Fasta, que presentó una actualización del plan de estudios de la Licenciatura en Seguridad e Higiene en julio de 2020, pero que no contiene modificaciones vinculadas a la pandemia de Covid-19, sino que "introduce aspectos orientados a mejorar la inserción profesional en los distintos ámbitos, con un abordaje mucho más gerencial y de consultoría".

En todo caso, la oferta de carreras no se ha modificado en lo sustantivo por lo que nos dispusimos a encarar el análisis de la oferta en base a los lineamientos de la agenda de SST que proponen la OIT y la OMS.

Estos lineamientos nos permitieron identificar los factores laborales y los factores organizacionales como los componentes específicos de este campo problemático. Los primeros forman parte de la agenda tradicional de Higiene y Seguridad, aunque se vieron enriquecidos por la perspectiva de análisis de la CyMAT que permitió trascender las miradas deterministas tecnológicas (Neffa, 2015). Los segundos, permiten abordar la complejidad del mundo del trabajo en el contexto de las revoluciones tecnológicas contemporáneas.

La identificación de estas dimensiones de análisis nos permitió encarar el estudio de las mallas curriculares desde el método de los tipos extraídos, agrupando cada una de ellas por su denominación en función de las categorías SEG y CON, asociadas con los factores laborales, PLA y EST para los factores organizacionales, TEO para los contenidos teóricos y auxiliares (que luego analizamos en función de las subcategorías CIE y AUX) y DIS para identificar asignaturas abiertas o de intervención.

A partir de esta estrategia de análisis definimos tres tipos de propuestas: generalista, especializada tradicional, especializada equilibrada.

- *Generalista*: se orienta a formar en conocimientos básicos y/o disciplinas transversales que podrían favorecer una comprensión más amplia del mundo del trabajo. Esta mirada más amplia podría ser compatible con la formación de profesionales capaces de intervenir en el

diseño de políticas públicas y/o en la investigación inter y transdisciplinarias.

- *Especializado tradicional*: en este tipo de carrera los contenidos de la agenda tradicional de Higiene y Seguridad, asociada con los factores laborales, tiene un peso específico -en la cantidad de materias- mucho mayor que la media de cada nivel y, además, los espacios de práctica profesional o materias abiertas están en línea o por debajo del promedio. Este enfoque, centrado sobre todo en la prevención y los riesgos, supone la intervención profesional en situación en las que el tiempo y el espacio de trabajo están estandarizados, así como los procesos productivos y la relación laboral.

- *Especializado equilibrada*: son aquellas carreras en las que encontramos más contenidos asociados con los factores organizacionales y las materias abiertas que en el promedio del nivel. En esta configuración curricular es más sencillo incorporar la nueva agenda de la SST, que requiere una mayor interacción con situaciones laborales concretas y una disposición más flexible para captar los vertiginosos cambios del mundo del trabajo.

En lo que sigue, vamos a presentar la configuración que adquieren estos tipos extraídos en las distintas carreras, que suponen además distinto nivel de formación previa y una inserción diferente en el campo profesional. Como nuestro enfoque no es de tipo ideal, los criterios no se definen según criterios teóricos, sino en base al corpus que analizamos (Lozares, 1990). En este contexto, las cajas promedio se utilizan para poder establecer los parámetros que nos permiten diferenciar las propuestas, pero no constituyen de por sí un tipo. La mayor o menor distancia de los tipos entre sí y respecto al promedio nos habla de la homogenei-

dad o heterogeneidad interna de los distintos subniveles. Por la misma razón, los ejemplos que utilizamos para graficar cada tipo no son inventados, sino que responden a alguna configuración existente en el relevamiento realizado en 2017.

3.1.1 Tipología de carreras de posgrado en Higiene y Seguridad.

En las carreras de Posgrado, que en su mayoría son especializaciones, los factores laborales ocupan un lugar central, que como veremos en el gráfico 17, se sostiene en todos los tipos.

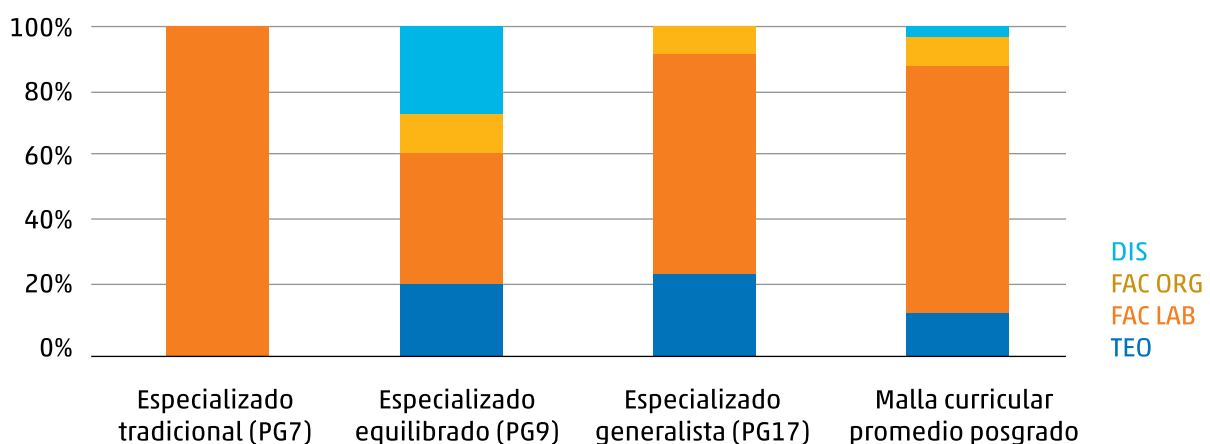
Ver gráfico abajo.

El tipo generalista está representado por la PG17 que incorpora contenidos auxiliares a la formación asociados con la metodología de la investigación y el abordaje de situaciones de trabajo concreta. También podría haber sido un ejemplo de este tipo la PG14 que incorpora materias asociadas con la comprensión socio-productiva de las condiciones de trabajo. Como hemos señalado, las carreras ge-

neralistas pueden ser una oportunidad para la formación de profesionales capaces de intervenir en el diseño de políticas públicas y el desarrollo de investigaciones académicas en el campo de Higiene y Seguridad, sobre todo en el nivel de posgrado. Encontramos que 3/17 carreras analizadas pertenecen a este tipo en Posgrado (PG14, PG16 y PG17) en tanto las materias TEO representan un 20% de los contenidos o más, frente a un promedio del 12,45% y las vinculadas con factores organizacionales y/o materias abiertas sumados se ubican por debajo del 18%.

El tipo especializado tradicional está representado en el gráfico por la PG7, cuyos contenidos responden en un 100% a los factores laborales. Este tipo de aproximaciones, centrada en la agenda tradicional de la SST, puede ser muy valiosa para estudiantes que provienen de otros campos disciplinares, como las Ingenierías, que brindan una perspectiva teórica y técnica muy amplia. Sin embargo, queda abierta la pregunta acerca de las posibilidades de incor-

Gráfico 17. Distribución de contenidos según malla curricular promedio en tecnicaturas universitarias y no universitarias. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnín (2017)



porar la reflexión sobre el futuro del trabajo y el rol de la SST en esta coyuntura tan particular, que consideramos central en profesionales de la más alta calificación.

Las propuestas que encajan en este tipo son aquellas en las que los contenidos SEG y CON se ubica por encima del promedio que es del 75%. El total de casos es de 10/17 (PG2, PG3, PG4, PG5, PG6, PG7, PG8, PG10; PG11 y PG15).

El ejemplo que tomamos para el tipo especializado equilibrado, que es aquel en el que hay una mayor apertura a la incorporación de la nueva agenda de la SST es el de PG9. Lo interesante de este caso es que por la cantidad de materias TEO que tiene también hubiera podido ser caracterizado como generalista (27,27%) pero lo cierto es que se nota a simple vista que su propuesta incorpora en forma equilibrada distintos tipos de contenido y materias DIS, que en este caso se orientan hacia la integración de los conocimientos.

Cuadro 7: Parámetros de la tipología de posgrado

Generalista	Especializado Especializado	Tradicional Equilibrado
TEO ≥ 20% y F.ORG+DIS < 18%	F.LAB > 75%	F.ORG+DIS ≥ 18%

Hemos considerado que pertenecen al grupo especializado equilibrado aquellas propuestas que sumen un 18% o más entre contenidos asociados con factores organizacionales (el promedio es 8,56%) y/o materias DIS (el promedio es del 3,11%). Tomamos este criterio porque supone un contacto con la nueva agenda de la SST que las distingue del conjunto. Cumplen con este requisito 4/17 propuestas (PG1, PG9, PG12 y PG13).

A pesar de que hemos definido criterios para diferenciar los tipos, éstos no marcan grandes diferencias en cuanto al promedio, en el que los factores laborales representan un 75% del total de los contenidos, hay una o ninguna materia abierta y los contenidos TEO representan menos del 24% del total. Como veremos, al comparar con el resto de los niveles, esta configuración nos muestra carreras de posgrado en las que los contenidos tradicionales de la SST tienen una gravitación más que significativa.

Habida cuenta de los desafíos que impone el contexto sociolaboral, consideramos que hay un área de vacancia para la formación de profesionales de alto nivel con un perfil más orientado a la producción de conocimientos, la formulación de políticas públicas y las intervenciones asociadas con la promoción del bienestar y la calidad de vida laboral.

3.1.2 Tipología de carreras de grado en Higiene y Seguridad.

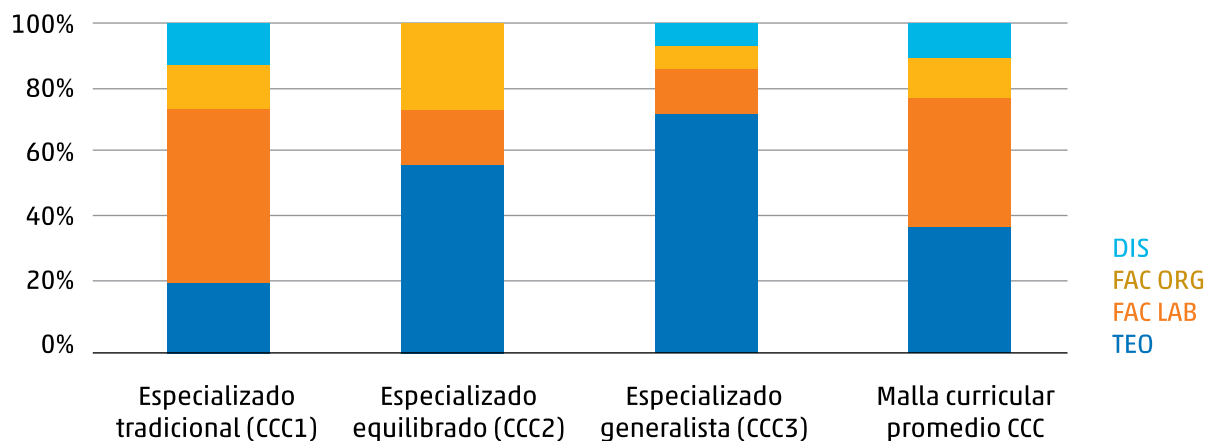
Dentro de las carreras de grado encontramos licenciaturas (70% de la oferta) y ciclos curriculares complementarios (30% de la oferta). Estos últimos, según consignaba Bonnin (2017) están dirigidos a quienes se gradúan en tecnicaturas no universitarias y sólo una universidad (la estatal UNICEN) ofrece un título de ingeniería en Higiene y Seguridad; el resto son licenciaturas.

En lo que sigue, analizamos la tipología para cada una de ellas.

Tipología para ciclos de complementación curricular (CCC). En el gráfico 17 podemos ver la tipología para los CCC.

Ver gráfico en la página siguiente.

Gráfico 18. Tipología de malla curricular de CCC con base en análisis de mallas curriculares.



La malla curricular promedio en este nivel tiene una distribución más equilibrada que la de los posgrados entre contenidos genéricos y especializados.

El tipo generalista en este nivel se define por tener más del 54% de sus contenidos en materias teóricas o auxiliares (TEO). El caso que mejor representa el tipo generalista es el de CCC3 que tiene más del 70% de los contenidos en materias teóricas y auxiliares. También se ubica en esta categoría CCC6.

El tipo especializado tradicional supone un 57% o más de los contenidos destinados a la agenda tradicional de la SST (factores laborales). En el gráfico, lo representa el CCC1 con un total de 57,69% de los contenidos orientados a los factores laborales. Si comparamos el modo que adquiere este tipo en este nivel con el que adquiere en otros niveles, se destaca la presencia de materias abiertas y el peso relativamente significativo de los contenidos teóricos. Otra carrera de este tipo es CCC4, con un 57,14% de contenidos de las categorías SEG y CON. En su malla curricular no hay materias vinculadas con los factores organizacionales, pero

si hay un 14,29% de materias abiertas. Por su parte, los contenidos los básicos y auxiliares (TEO) suman un 28,57%. Vemos entonces que en este grupo de carreras el tipo especializado es mucho más equilibrado que el mismo tipo en Posgrado.

Cuadro 8: Parámetros de la tipología de CCC.

Generalista	Especializada Especializada	Tradicional Equilibrada
TEO ≥ 54% y F.ORG+DIS < 22%	F.LAB > 57%	F.ORG+DIS ≥ 22%

Por su parte, el tipo especializado equilibrado supo en esta categoría que los factores laborales y las materias abiertas sumen al menos un 22% del total de los contenidos. Encontramos en este tipo a CCC2 y CCC5. La malla curricular de CCC2 tiene el doble de contenidos vinculados con factores organizacionales que la media (22, 22 vs 10,99) y un 55,56 de materia TEO. Si bien no tiene materias de contenido abierto, ofrece varias asignaturas vinculadas con la producción de datos y la investigación, que pueden constituir una oportunidad de

apertura a los procesos de transformación que atraviesa el mundo del trabajo. Por su parte, en CCC5 encontramos un 11,76% de contenidos asociados con factores laborales, pero un 17,65% de materias abiertas y un 29,14% de contenidos teóricos y auxiliares, configurando una propuesta realmente equilibrada, aunque distinta de CCC2.

La heterogeneidad de las carreras es tan amplia que no hemos encontrado casos que se acerquen a la malla curricular promedio. Atribuimos esta situación a las características particulares que adquieren las tecnicaturas no universitarias en las distintas jurisdicciones. Los ciclos se definen en base a los contenidos de las carreras que *complementan* y de los alcances del título que otorgan (licenciatura/ingeniería).

Como hemos señalado, a pesar de que los CCC y los posgrados tienen en promedio 15 materias la distribución de los contenidos es diferente. Como hemos visto, la centralidad de los contenidos teóricos es mucho mayor en los ciclos de

complementación, independientemente de la categoría. También es más habitual encontrar materias con contenidos abiertos o auxiliares que favorezcan experiencias concretas de intervención y/o el desarrollo de conocimiento situado.

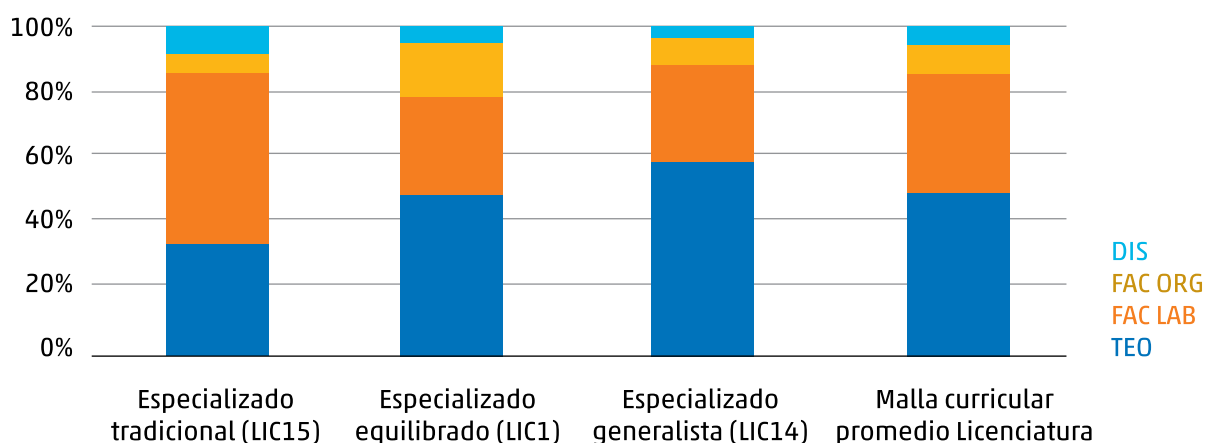
Tipología para licenciaturas en Higiene y Seguridad. En el gráfico 18 podemos ver la configuración que adquieren los distintos tipos en las licenciaturas.

Ver gráfico abajo.

La malla curricular promedio de las licenciaturas se diferencia de la de los CCC por un acento mayor en los contenidos de materias básicas y auxiliares (TEO). En tal sentido, podemos decir que la tendencia que habíamos observado al comparar CCC con posgrado, en términos del aumento del peso relativo de este tipo de contenidos, se acentúa en las licenciaturas.

El tipo generalista en estas carreras supone un mínimo de 50% de contenidos teóricos y/o

Gráfico 19. Tipología de malla curricular de licenciaturas con base en análisis de mallas curriculares



auxiliares y menos de 15% entre factores laborales y materias abiertas. En el gráfico 18 está representado por la LIC14 que tiene un 58,33% de contenidos TEO, entre los que predominan la CIE a razón de 12/14. Encontramos que, de 15 carreras, hay 4 que encuadran en este tipo con distribuciones similares (LIC 10, LIC12, LIC13 y LIC14).

El tipo especializado tradicional representa en este nivel una distribución de contenidos en la que los factores laborales están significativamente por debajo de lo que observamos en posgrados y CCC, con un 45% o más. En LIC15, que está representada en el gráfico, éstos presentan un 50%, que es lo máximo que hemos encontrado en esta categoría y un 36;11% de contenidos TEO, que es lo mínimo que hallamos en este grupo también. En este grupo la suma entre factores organizacionales y contenidos DIS es menor al 15%. Encontramos que 7/15 carreras cumplen con estos parámetros (LIC2, LIC3, LIC6, LIC8, LIC9, LIC11 y LIC15).

Cuadro 9: Parámetros de la tipología de Licenciaturas.

Generalista	Especializada Especializada	Tradicional Equilibrada
TEO ≥ 50% y F.ORG+DIS <15%	F.LAB >45% y F.ORG+DIS <15%	F.ORG+DIS ≥ 15%

El tipo especializado equilibrado en esta categoría supone que la suma entre factores organizacionales y materias DIS explican el menos el 15% de los contenidos. En este tipo, los demás contenidos se desempeñan cerca del promedio, pero el mayor peso de los contenidos PLA y EST se explica mejor por la disminución en los contenidos básicos y

auxiliares, que por el desempeño de cualquier otro indicador. Este hallazgo es significativo porque señala un camino posible a la apertura de la nueva agenda SST en las licenciaturas. Forman parte de este grupo LIC1, LIC4, LIC5 y LIC7, es decir 4/15 carreras analizadas.

En el cuadro 9 hemos consignado los parámetros de esta tipología. La mayor cantidad de restricciones para los tipos nos habla de carreras mucho más homogéneas y equilibradas en esa homogeneidad de que las que hemos analizado hasta aquí. También se trata propuestas con una cantidad de materias mucho más amplia, con un promedio de 38 materias, más del doble que en las categorías anteriores.

En este marco, notamos que la oferta de grado, las licenciaturas se destacan por ofrecen mayor cantidad de contenidos TEO que los CCC y los posgrados. Asimismo, notamos que las propuestas son bastante homogéneas entre sí, sin que se evidencien cambios demasiado significativos entre los tipos.

Al comparar la oferta con los otros niveles analizados encontramos que tienen una orientación generalista que es complementaria con el posgrado. Esta orientación puede ser una oportunidad para la formación de profesionales con capacidad para intervenir en el diseño de políticas públicas y/o en el desarrollo de modos de intervención más enfocados a la promoción del bienestar que al control de riesgo, de acuerdo con las recomendaciones de la OEI y la OIT. Sin embargo, entendemos que estas oportunidades serán mayores si se incrementan los espacios de intercambio y experiencia directa entre y con actores significativos del mundo el trabajo y del sistema científico tecnológico.

3.1.3 Tipología de tecnicaturas universitarias en Higiene y Seguridad.

En el gráfico 20 presentamos la tipología de tecnicaturas universitarias en Higiene y Seguridad. Ver gráfico abajo.

Al analizar las tecnicaturas universitarias nos encontramos con propuestas muy heterogéneas, por eso los tipos adquieren características realmente muy marcadas en cuanto a la distribución de contenidos.

La malla curricular promedio es bastante equilibrada, considerando la integración de los distintos contenidos. Sin embargo, este equilibrio es más resultado de la combinación de tendencias polares que de una confluencia entre propuestas, como en el caso de las licenciaturas.

El tipo generalista requiere un 57% de contenidos TEO, un poco por encima de las licenciaturas del mismo tipo. Responden a esta caracterización 4/9 carreras analizadas (TU2, TU3, TU6 y TU7), lo cual representa una importante proporción de este tipo respecto a otras categorías.

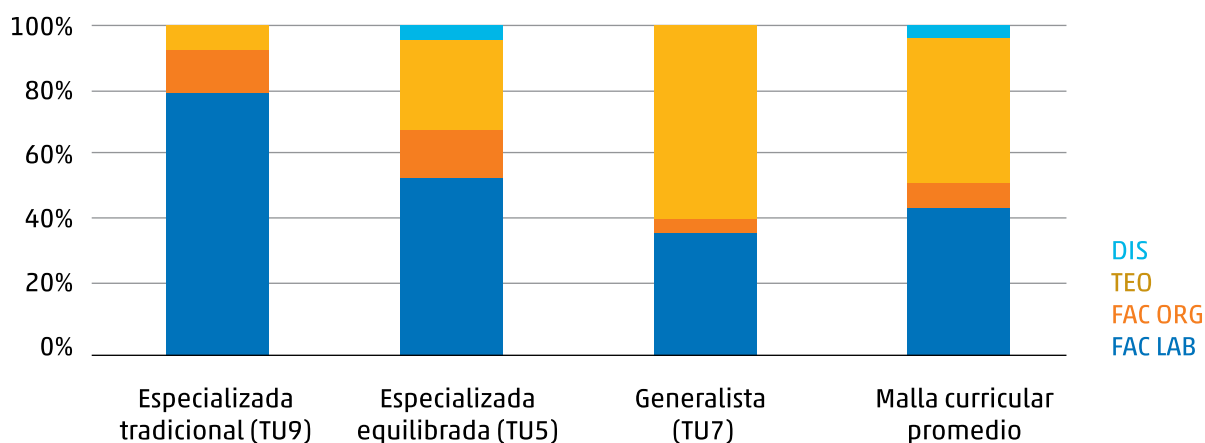
Cuadro 10: Parámetros de tipología de tecnicaturas universitarias.

Generalista	Especializada Especializada	Tradicional Equilibrada
TEO ≥ 57% y F.ORG+DIS <20%	F.LAB > 55%	F.ORG + DIS ≥ 20%

El tipo especializado tradicional corresponde a propuestas como en las que los factores laborales representan más del 55% del total de contenidos. Encontramos en esta categoría a TU4, TU9 y TU10.

El tipo especializado equilibrado se asocia con propuestas en las que los factores laborales y las materias abiertas suman al menos un 20% del total. Encontramos en este tipo a las TU1 y TU5. La configuración de este tipo es muy similar a la que encontramos en las licenciaturas. Por ejemplo, en TU5 los contenidos especializados superan el 60% del total, con un peso relativo mayor de los factores organizacionales (14,81%), se ofrecen propuestas TEO (29,63%) y materias de contenido abierto (DIS, 3,70%). Por su parte, TU1

Gráfico 20: Tipología tecnicaturas universitarias. Desarrollo propio en base a relevamiento Bonnin (2017)



propone un 44% de contenidos especializados (33,33% para factores laborales, 11,11% para factores organizacionales), un 44% de contenidos TEO y un 11% de materias DIS.

3.1.4 Tipología de tecnicaturas no universitarias en Higiene y Seguridad.

En el gráfico 20 podemos observar la tipología para esta categoría
Ver gráfico abajo.

Como hemos analizado en el capítulo anterior, las propuestas son bastante homogéneas en cada jurisdicción, salvo en el caso de la provincia de Santa Fe. Por eso, encontramos que los tipos en esta categoría se asocian con las propuestas jurisdiccionales.

La malla curricular promedio es equilibrada, ya que a pesar de las diferencias, la mayor parte de las propuestas articulan distintos tipos de contenido.

El tipo generalista corresponde a carreras con un 47% de contenidos teóricos o más, requisito

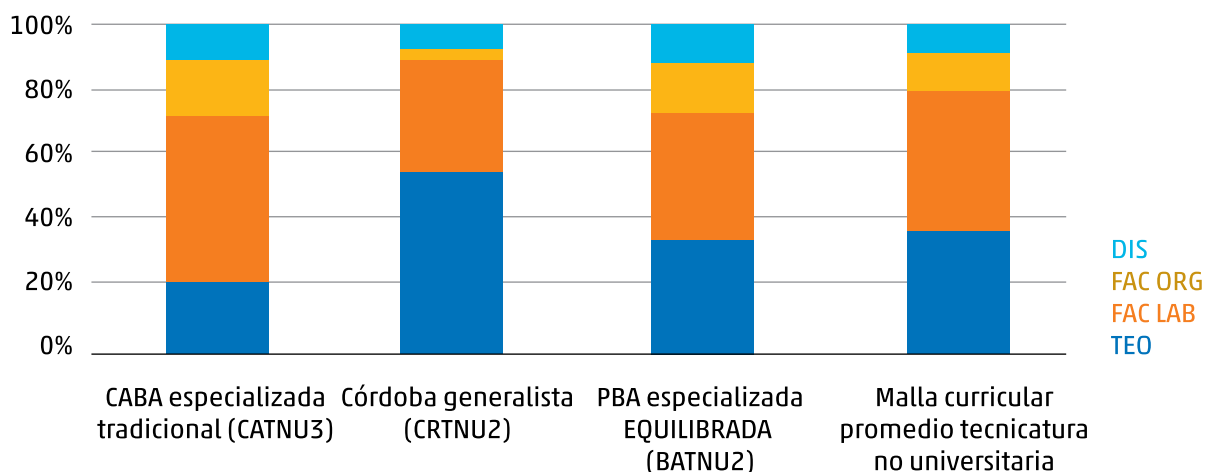
con el que cumplen 3/18 carreras: CRTNU2, SFTNU4 y OPTNU2. En esta última, los contenidos asociados con factores organizacionales y materias abiertas superan el 15%, suficiente para estar en el tipo equilibrado en otro subnivel.

Cuadro 11: Parámetros de tipología de tecnicaturas universitarias.

Generalista	Especializada Especializada	Tradicional Equilibrada
TEO ≥ 47%	F.LAB > 47%	F.ORG + DIS ≥ 20%, TEO ≤ 47%, F.LAB ≤ 47%

El tipo especializado tradicional corresponde a carreras con más del 47% de contenidos asociados con factores laborales. En nuestra muestra cumplen con ese requisito 8/18 carreras: CATNU1, 2 y 3 con más del 50% y SFTNU1, SFTNU2, SFTNU3, OPTNU1 y OPTNU4 con un peso más cercano al límite inferior de este tipo que es de 47%. En este conjunto también encontramos 4 carreras que superan el piso de 15% de factores organizacionales sumados a materias DIS.

Gráfico 21. Tipología de malla curricular de tecnicaturas no universitarias con base en análisis de mallas curriculares



Por esta razón, el tipo especializado equilibrado se define en este subnivel como carreras en las que la suma de factores organizacionales y materias DIS supera el 18% y los factores laborales y los contenidos TEO representan menos del 47% cada uno. Cumplen con este requisito 7/18 carreras: CRTNU1, CRTNU3, BATNU1, BATNU2, BATNU3, CFTNU5 y OPTNU3.

Como hemos dicho, las tecnicaturas no universitarias representan la mitad del total de las carreras disponibles y su extensión territorial es bastante amplia. A pesar de su heterogeneidad, encontramos que sus mallas curriculares son razonablemente equilibradas en términos de contenidos específicos y teóricos y auxiliares, en comparación con algunas de las propuestas universitarias. Entendemos que esta configuración puede ser una oportunidad para ampliar las incumbencias profesionales e incorporar una perspectiva de intervención más cercana a la noción de calidad de vida y bienestar. Sin embargo, estas oportunidades deberán ser evaluadas en cada jurisdicción y en virtud de las características socio productivas concretas.

3.2 ¿Qué nos permite conocer la tipología acerca del enfoque de SST en Argentina?

El relevamiento sobre el que se basa este informe relevó un total de 65 carreras. De éstas, 17 corresponden a posgrado, 21 al grado (con 6 de CCC y 15 de licenciatura), 9 a tecnicaturas universitarias y 18 de tecnicaturas no universitarias.

Para poder analizar el enfoque de SST que proponían estas carreras construimos una tipología asociando los nombres de las ma-

terias con 5 tipos de contenidos: factores laborales, factores organizacionales, contenidos teóricos y/o auxiliares y materias abiertas. Sabemos que este método tiene varias limitaciones si pretendemos evaluar las carreras como tales, de los cuales hay dos que son muy evidentes. En primer lugar, no conocemos la carga horaria de las materias y tenemos la certeza de que esta no es equivalente, salvo quizás en el nivel de posgrado. En segundo lugar, la hipótesis de que dos materias que tienen la misma denominación ofrecen el mismo tipo de contenido es muy arriesgada. Pero nuestro propósito no es evaluar las carreras -por eso hemos anonimizado las referencias en cuanto nos ha sido posible- sino proponer una metodología de análisis que pueda ser retomada en futuros estudios, con fines académicos y/o de diseño de política educativa.

Por otra parte, consideramos que este ejercicio puede ser muy valioso también para evaluar el enfoque de la SST en Argentina, habida cuenta de que la formación en el nivel superior puede ser un proxy de los debates, acuerdos y expectativas mutuas entre organismos de control, empresas, estudiantes e instituciones educativas con base en criterios más o menos compartidos acerca de lo que significa el trabajo en una determinada sociedad. Consideramos que el ejercicio reflexivo realizado nos permite trazar algunas hipótesis de trabajo en este sentido, al menos como disparadores de estudios futuros.

En el cuadro 12 presentamos una síntesis de los parámetros que definen los distintos tipos de carrera en Higiene y Seguridad, que hemos presentado en el apartado anterior. *Ver cuadro en la página siguiente.*

Cuadro 12. Parámetros de tipología de ofertas de formación de nivel superior en Higiene y Seguridad en el nivel superior por tipo de carrera

Parámetros de la tipología por tipo de oferta			
	Generalista	Especializada tradicional	Especializada Equilibrada
Posgrado	TEO \geq 20% y F.ORG + DIS $<$ 18%	F.LAB $>$ 75%	F.ORG + DIS \geq 18%
CCC	TEO \geq 54% y F.ORG + DIS $<$ 22%	F.LAB $>$ 57%	F.ORG + DIS \geq 22%
Licenciatura	TEO \geq 50% y F.ORG + DIS $<$ 15%	F.LAB $>$ 45% y F.ORG + DIS $<$ 15%	F.ORG + DIS \geq 15%
Tecnicatura Universitaria	TEO \geq 57% y F.ORG + DIS $<$ 20%	F.LAB $>$ 55%	F.ORG + DIS \geq 20%
Tecnicatura No Universitaria	TEO \geq 47%	F.LAB $>$ 47%	F.ORG + DIS \geq 20%, TEO \leq 47%, F.LAB \leq 47%

Como hemos señalado, de acuerdo con la metodología de análisis escogida, buscamos distribuir todas las carreras en los mismos tres tipos. Los lineamientos teóricos de cada uno de ellos surgen del análisis de la SST que proponen la OIT y la OMS, pero los parámetros para definirlos y la magnitud de dichos parámetros surge del estudio del corpus.

Por ejemplo, tenemos un tipo que especializada tradicional pero no uno que sea especializada organizacional o renovada, porque no existían casos en los que la suma de cursos asociados con factores organizacionales y materias de interacción con actores del mundo del trabajo se acercaran al 50%. Por otra parte, no hubiéramos definido como tipo el "generalista" si no hubiéramos encontrado que en muchas carreras el peso de las materias genéricas (teóricas y/o auxiliares) no explicaran más de la mitad de la nómina de cursos de la malla curricular.

Lo cierto es que, si bien los tipos que utilizamos fueron los mismos en todos los niveles, para poder hacer una comparación entre el tipo de saberes que promueven y detectar posibles agendas diferenciadas, la variación de los parámetros por subnivel nos da algunas cuestiones sobre las que pensar. En efecto, hay carreras de cumplen con parámetros del tipo generalista en un subnivel, pero les corresponde la categoría de especializada tradicional por que pertenecen a otro. Esta situación está dentro de lo que esperábamos porque entendemos que los distintos niveles educativos suponen distintos niveles de formación previa y distinta inserción en el trabajo. En lo que sigue veremos qué nos dicen nuestros hallazgos en este sentido.

Si miramos el tipo generalista, vemos que en las tecnicaturas universitarias es donde los contenidos TEO tienen el piso más alto (57%) seguidas de cerca por los CCC. Paradójicamen-

te, las licenciaturas se ubican en tercer lugar en relación con este aspecto, más cerca de las tecnicaturas no universitarias. Esto podría llevarnos a concluir que sus propuestas son las más “generalistas”, pero también encontramos que el piso de factores laborales es el segundo más alto, detrás de posgrado. Algo que refuerza nuestra reflexión precedente acerca de la heterogeneidad sobre este subnivel.

Dentro del tipo especializado tradicional, las carreras de posgrado se destacan por el elevado piso de factores laborales. Como vimos, hay propuestas en las que estos factores representan más del 80 y hasta el 100% del total. Analizando los demás tipos, vemos que existe una amplia homogeneidad en estas propuestas porque el piso de contenidos TEO para el tipo generalista es llamativamente bajo (20%), en comparación con el resto en el que estos valores se sitúan por encima del doble. El mínimo de factores organizacionales y materias abiertas también se ubica entre los más bajos.

En el tipo especializado equilibrado se destaca el grado de apertura a los nuevos contenidos de la SST tanto en los CCC, como en las tecnicaturas. Sin embargo, las tecnicaturas no universitarias de este tipo parecen ser las más equilibradas, debido a que es el único subnivel en el que tuvimos la necesidad de poner topes en otros factores. De hecho, si hubiéramos tomado el criterio de las licenciaturas (que establecen que la suma entre factores organizacionales y contenidos abiertos debía ser del al menos el 15%, hubiéramos tenido que incluir 12 de 18 registros en este tipo.

En el cuadro 13 presentamos un cuadro síntesis de la distribución de carreras por tipo en cada subnivel

El cuadro 13 nos muestra que el tipo generalista tiene un peso significativo en las ofertar universitarias de grado y pregrado. Sobre todo, en las tecnicaturas universitarias, que como habíamos visto, son las que tienen un mayor peso de los contenidos TEO.

Cuadro 13. Síntesis de la distribución de carreras por tipo en cada subnivel

Distribución de carreras por tipo en cada subnivel			
	Generalista	Especializado tradicional	Especializada Equilibrada
Posgrado	17,65	58,82	23,53
CCC	33,33	33,33	33,33
Licenciatura	26,67	46,67	26,67
Tecnicatura Universitaria	44,44	33,33	22,22
Tecnicatura No Universitaria	16,67	44,44	38,89

Este hallazgo resulta llamativo al compararlo con las tecnicaturas no universitarias, que presentan una estructuración de contenidos bastante equilibrada, a juzgar por los parámetros con los que se define cada uno de sus tipos. Por otra parte, el cuadro nos muestra que estas tecnicaturas tienen un foco muy claro en la agenda SST, ya que la mayoría de sus propuestas se sitúa en las categorías especializadas. Sin embargo, como dijimos, las diferencias entre los tipos son mucho más sutiles que en otros conjuntos.

Las propuestas de posgrado, que tienen en su amplia mayoría una gran proporción de materias asociadas con los factores laborales, son las que tienen una mayor cantidad de propuestas en el tipo especializado tradicional. Esta situación refuerza nuestra hipótesis acerca de la valoración de los contenidos técnicos asociados con esta agenda y la oportunidad de promover la creación de programas de posgrado más abiertos a la nueva agenda de la SST.

Los CCC, ya señalados por su heterogeneidad, tienen una distribución muy equitativa entre los tipos que coincide, en principio, con la heterogeneidad de las tecnicaturas universitarias. Hay pendiente en este punto un análisis más profundo, que incluya las cargas horarias y el análisis de los títulos de referencia para evaluar su configuración.

3.3 Reflexiones finales

El estudio de la oferta de nivel superior en higiene y seguridad nos permite observar un campo muy dinámico en el que existen oportunidades para abordar los desafíos que impone la actual coyuntura del mundo del trabajo dado que la oferta es muy amplia y variada.

Encontramos que las tecnicaturas no universitarias, hasta donde nos fue posible analizar, tienen una configuración muy cercana a la práctica profesional -evidenciada en la cantidad de materias de práctica e investigación- y que incorporan algunos de los contenidos más novedosos en el campo. Una hipótesis al respecto es que ambas situaciones pueden estar conectadas. Si ese fuera el caso, ¿el foco de los posgrados en los factores laborales es también una respuesta a las demandas del campo laboral? Si fuera ese el caso, esta situación nos da algunas claves acerca de la división del trabajo en SST. Este aspecto puede ser objeto de futuras investigaciones.

Si bien no hemos analizado toda la oferta de posgrado, entendemos que hay un área de vacancia para la formación de posgrado con un foco en la formulación de políticas públicas para el sector y/o intervenciones asociadas con la promoción del bienestar y la calidad de vida laboral, conforme con la nueva agenda de la SST.

Este análisis también nos ha dado algunas pistas y ha generado algunas preguntas acerca de los recorridos de formación universitarios de grado y pregrado. Entendemos que para poder profundizar en este sentido sería necesario tomar en cuenta otros indicadores, como las cargas horarias de las materias, las carreras con las que articulan los CCC y los recorridos que suponen las tecnicaturas universitarias. También sería importante poder ampliar el corpus para tener un panorama más amplio.

En todo caso, con la información disponible, entendemos que hay una oportunidad en este nivel en términos de ampliar y favorecer las experiencias directas, las actividades de investigación y práctica profesional para enriquecer los procesos formativos.

Bibliografía citada y fuentes.

- Arias, C., Diana Menéndez, N. y Haidar, J. (2021). Collective organization in platform companies in Argentina: between trade union traditions and adaptive strategies, *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar Publishing.
- Cruz Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales *Pensamiento y gestión*, N° 45. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Rodríguez, J.M. (2017), "Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercado de trabajo", documento de trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Disponible en https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/rodriguez_final.pdf, fecha última consulta 31/07.2022.
- Bárcena, A. (2015), "Los desafíos de América Latina y el Caribe en la actual encrucijada del desarrollo", *Revista de Trabajo N° 13* Desigualdades y distribución del ingreso: el rol de la institucionalidad laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Año 11, Nueva época, 2015, Argentina (citado por Novick, 2018).
- Bonnin, J. E. (2017). Informe sobre la oferta de formación de Higiene y Seguridad en el nivel superior en Argentina. OEI, *mimeo*.
- Casanova, F. (2003). Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo: Cinterfor.
- De la Garza Toledo, 2014; Senen González, 2015, Novick, 2018
- Diana Menéndez, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina, *Revista de Ciencias Sociales*, N° 165, pp. 45-58. DOI 10.15517/RCS.V0I165.40064
- Duran Heras, M. (2012). El trabajo no remunerado en la economía global. Madrid: FBBVA
- Lozares, C. (1990): La tipología en sociología, más allá de la simple taxonomía: conceptualización y cálculo. *Papers*, N°34, pp. 139-163.
- McKinney, J. (1968): Tipología constructiva y teoría social. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Neffa, J. (2015): Condiciones y medio ambiente de trabajo y salud. *Orientación y Sociedad*, Volumen N°15. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/OrientacionYSociedad/issue/view/596>, fecha última consulta 31/07.2022.
- Novick, Marta (2018): El mundo del trabajo Cambios y desafíos en materia de inclusión. Serie Políticas Sociales. Cepal. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43221-mundo-trabajo-cambios-desafios-materia-inclusion>, fecha última consulta 31/07.2022.
- OIT (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf, fecha última consulta 31/07.2022.

- OIT (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf, fecha última consulta 31/07.2022.
- OIT y OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. OIT, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, N° 56, disponible en <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>, fecha última consulta 31/07.2022.
- OIT, (2022). Los cuidados en el trabajo Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Disponible en: file:///C:/Users/cecil/OneDrive/Documentos/2022/Consultora/INFIERA/OEI/Capitulo%20HyS/wcms_838659.pdf, fecha última consulta 31/07.2022.
- OMS (2021). "Enfermedad por coronavirus (COVID-19): afección posterior a la COVID-19", Disponible en: [https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-\(covid-19\)-post-covid-19-condition](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-(covid-19)-post-covid-19-condition), fecha última consulta 31/07.2022.
- OMS (1996). La gente y la salud. ¿Que calidad de vida? Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n4_p385-387_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y, fecha última consulta 31/07.2022.
- OMS (2017). Protección de la salud de los trabajadores. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>, fecha última consulta 31/07.2022.
- Osha (s/f). E-guide to managing stress and psychosocial risks. European Agency for Safety and Health at Work. Disponible en <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>, fecha última consulta 31/07.2022.
- Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería
- Pérez-Zapata, D. Peralta-Montecinos, J. y Fernández-Dávila, P (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, Vol. 13, Nro. 2, pp. 541-551. doi:10.11144/Javeriana. UPSY13-2.ivoc. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000200012, fecha última consulta 31/07.2022.
- Stankiewicz, F. (1991). Les strategies des entreprises face aux ressources humaines: L'après taylorisme. Paris: Ed. Economica.
- Taylor, R. (2004). Extending Conceptual Boundaries: Work, Voluntary Work and Employment, *Work, Employment and Society*, Vol. 18, N° 1, pp: 29-49, <https://doi.org/10.1177/0950017004040761>

Garrido, S.; Thomas, H. y Becerra, L. (2018). Tecnología, ideología y hegemonía. Repensando los procesos de resistencia socio-técnica. *Ciencia, docencia y tecnología*, N° 56, pp.186-207. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17162018000100008&script=sci_arttext&lng=pt, fecha última consulta 31/07.2022

De la Garza, E. (2014). "Empresas trasnacionales, discusiones teóricas para su estudio". *Revista Trabajo*, Año 8, N° 12, pp. 5-25

Senen González, C. (2019). Recursos humanos y relaciones laborales: patron. *Estudios del trabajo*, N° 57, http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562019000100001

**Una cultura laboral
saludable. Condiciones
y medioambiente
de trabajo.**
