

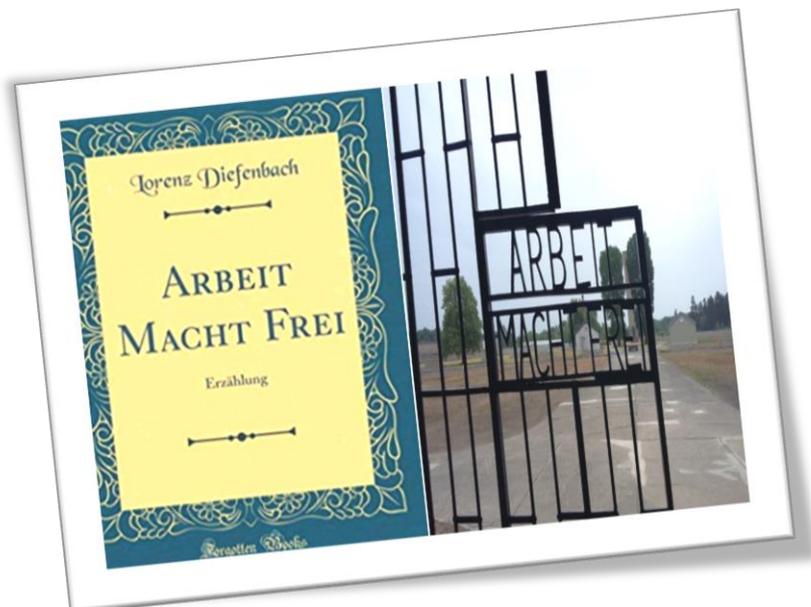


UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO



EL TRABAJO:

FACTORES PSICOSOCIALES Y RIESGOS PARA LA SALUD Y LA ORGANIZACIÓN

Est. Eduardo Moraes

C.I: 3.435.010-6

Tutora: Prof. Adj. Dra. Silvia Franco

Montevideo, Octubre 2018

ÍNDICE

Resumen.....	2
Introducción.....	3
Capítulo I – El Trabajo, las Organizaciones, Salud y Productividad.....	5
I.i - Sentidos y Significados del Trabajo.....	5
I.i - El trabajo en el Siglo XXI.....	8
I.iii - Las Organizaciones.....	11
I.iv - Salud y las CyMAT (Condiciones y medio ambiente de trabajo).....	14
I.v - La Productividad.....	17
Capítulo II – Los Factores Psicosociales y los efectos en la salud.....	21
II.i - Los factores psicosociales.....	21
II.ii - Los factores psicosociales de riesgo.....	21
II.iii - Los factores de riesgo psicosocial.....	24
Estrés laboral.....	26
Adicción al trabajo (<i>workaholism</i>).....	26
Violencia (física o verbal) en el trabajo.....	26
Síndrome del Quemado o <i>burnout</i>	27
Acoso psicológico o <i>mobbing</i>	27
Acoso sexual.....	27
Depresión y Suicidio.....	28
Capítulo III – Los Factores psicosociales y su impacto en la organización.....	28
Capítulo IV – Modelos de análisis, para la detección, prevención y mejora de la salud y la organización.....	30
IV.i - Modelos de análisis para la evaluación de los riesgos psicosociales.....	30
IV. ii - Controles y marco legal.....	31
IV. iii - Prevención e intervención.....	32
Capítulo V - Consideraciones finales.....	33
A modo de reflexión final.....	35
Referencias bibliográficas.....	36

Resumen

En esta monografía me propongo realizar un análisis bibliográfico sobre los factores psicosociales de riesgos que se identifican en el mundo de la organización y el trabajo y el impacto que éstos tienen sobre la salud y la organización.

Comienzo con una revisión sobre el concepto de trabajo y sus distintos sentidos y significados a través del tiempo, en especial en la época actual de la hipermodernidad, desde donde abordo el concepto de organización, para problematizar la noción de salud y de productividad basada en el modelo de identidad de las organizaciones desde el contexto económico social capitalista. Luego presento los factores psicosociales de riesgo, la relación con la productividad, y finalmente los modelos de análisis para la prevención en la salud y la mejora de la productividad.

PALABRAS CLAVES: trabajo – factores psicosociales – salud en el trabajo – organización

Abstract

In this monograph I intend to carry out a bibliographic analysis on the psychosocial risk factors which are identified in the world of organization and work, and the impact they have on health and the organization..

I start with a review of the concept of work and the different senses and meanings over time, especially in this age of hypermodernity, from where I approach the concept of organization to question the notion of health and productivity based on the identity model of organizations from the capitalist economic - social context. Then I present the psychosocial risk factors, the relationship with productivity, and finally, the analysis models for the prevention of health and the improvement of productivity.

KEY WORDS: work - psychosocial factors - health at work – organization

Introducción

Esta monografía responde a la motivación personal de profundizar sobre los factores psicosociales en la organización y el trabajo, que se definen como las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Los factores psicosociales tienen capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo de la tarea, mientras que los factores psicosociales de riesgo son los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y medioambiental, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores. El riesgo refiere a la aparición de un daño, mientras que los factores serían los condicionantes que producirían tal daño (Moreno y Báez, 2010).

Durante mi trayecto universitario, mi formación en el área de la Gestión de la Calidad, y en la trayectoria laboral, he tenido la oportunidad de observar cómo muchas de las causas de estos riesgos podrían prevenirse si hubiera conocimiento sobre el tema para realizar acciones y estrategias orientadas al cuidado de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) informa que cada año mueren 2,3 millones de personas por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo en el mundo. Además, más de 313 millones están implicados en accidentes no mortales relacionados con el trabajo que generan daños y absentismo. A su vez, estima un impacto económico en costos directos e indirectos en lesiones y enfermedades por no invertir en salud y seguridad de los trabajadores equivalente al 4 % del PBI mundial (USD 2.800 billones). Si bien estas cifras no responden únicamente a los problemas específicos de los riesgos psicosociales, son ilustrativas para destacar la importancia de invertir y atender todos los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el mundo del trabajo, tanto del punto de vista del cuidado de la vida de los trabajadores como desde los costos económicos implicados.

En esta tesis de grado me propongo abordar los efectos sobre la salud y los costos en la productividad asociados a los factores psicosociales de riesgo, para luego presentar los modelos y herramientas de intervención y análisis para la prevención de la salud y la mejora de la organización.

En el primer capítulo desarrollaré el concepto de trabajo y sus sentidos y significados en el siglo XXI, así como el marco teórico desde el cual abordaré las nociones de Organización del trabajo, salud y la productividad.

En el segundo capítulo abordaré los factores psicosociales, identificando los factores psicosociales de riesgo y los factores de riesgo psicosocial, así como los efectos que pueden causar en la salud, mediante una categorización de los mismos.

En el tercer capítulo expondré la relación entre los riesgos psicosociales y la productividad, enmarcada en el modelo de identidad de la teoría de la autoorganización de Etkin y Schvarstein (1989), y contextualizada dentro del sistema económico y social del capitalismo.

En el capítulo cuatro expondré algunos modelos de análisis reconocidos en el ámbito de la organización y el trabajo como posibles herramientas para la prevención de la salud y la mejora de la organización..

Finalmente, en el último capítulo, a modo de conclusión, realizaré una articulación de los temas desarrollados, reflexionando sobre cómo intervenir desde la psicología de la organización y el trabajo, en el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores, así como en la mejora de las organizaciones.

Desde la perspectiva psicodinámica del trabajo, basada en el enfoque de la ergonomía, según el cual existe un desfasaje entre la tarea prescrita y la actividad real del trabajo, Dejours (2012) plantea que la organización del trabajo no es estrictamente la causa del sufrimiento en los trabajadores, ya que todas las prescripciones y consignas se reinterpretan y se construyen. Lo que el autor plantea como problema central, es que el sufrimiento que se suele generar en los trabajadores se debe al desconocimiento y la negación de las dificultades concretas a las que se deben enfrentar; dada la imperfección irreductible de la organización del trabajo.

En tal sentido, esta monografía pretende ser un aporte para generar conocimiento sobre los factores psicosociales de riesgo y presentar herramientas que contribuyan a la mejora del clima organizacional.

Capítulo I – El Trabajo, las Organizaciones, Salud y Productividad

I.i - Sentidos y Significados del Trabajo

El concepto de trabajo ha tenido distintas definiciones a lo largo de la historia, y según cada cultura y sociedad (Supervielle & Zapirain, 2009). De ser considerado como una tarea de esclavos en las civilizaciones antiguas, Neffa (2015) plantea que las transformaciones del trabajo a lo largo de la historia han llevado a que el mismo adquiriera un lugar de centralidad y de valor en las sociedades actuales.

Según Corominas (2009) el verbo “trabajar” se registra en el español en la primera mitad del S. XIII. Proviene de la forma hipotética –no documentada- del latín vulgar *tripaliare*, que significa “torturar” ya que derivaría de *tripalium*, una especie de cepo o instrumento de tortura. De “trabajar” se deriva el sustantivo “trabajo” ya documentado en 1212 y “...que conserva en la Edad Media el sentido etimológico de ‘sufrimiento’, ‘dolor’.”

Como podemos ver en la etimología del término, encontramos una fuerte relación con el sufrimiento y el castigo, lo que nos permite entender cómo desde sus orígenes el trabajo estuvo fuertemente asociado a una actividad denigrante y de sacrificio humano. Tal es así que en la Grecia antigua eran los esclavos quienes trabajaban, mientras que los ciudadanos nobles de la polis se dedicaban a actividades más elevadas, relacionadas con el uso libre de la razón (Supervielle & Zapirain, 2009).

También el *sentido* y *significado* del trabajo ha ido cambiando a lo largo de la historia, y por esto creo importante profundizar sobre estos dos aspectos, con el fin de poder comprender el mundo del trabajo y las problemáticas que se le relacionan en la época actual.

En primer lugar, realizaré una diferenciación entre sentido y significado. Si bien muchos autores consideran que es lo mismo, en esta monografía tomaré como sentido las representaciones personales que cada sujeto crea en función de su experiencia de vida, o sea las vivencias subjetivas de las personas. Parafraseando a Vygotski, a cada palabra se le podría asignar diferentes significados: “el sentido de las palabras depende conjuntamente de la interpretación del mundo de cada uno y de la estructura de la personalidad” (Vygotski, 1991, p.334).

En lo que refiere al significado el grupo internacional *Meaning of Working* (MOW), quien lleva a cabo desde 1987 un programa para la investigación sobre el tema, señala que las tres variables que más aportan sobre el significado del trabajo son la centralidad, las normas sociales y los resultados valorados del trabajo (Peiró, Salanova, Hontangas & Grau, 1994). Desde este punto de vista el significado refiere a las construcciones elaboradas colectivamente en determinado contexto y momento histórico, que naturalmente también son parte de los sentidos personales, ya que estos significados colectivos son interiorizados por cada sujeto de acuerdo a sus experiencias personales.

En suma, el significado del trabajo se entiende como “un constructo dinámico, y está determinado por los cambios y experiencias del individuo y por el contexto organizacional y ambiental en el que aquel vive y trabaja” (Peiró et al., 1994, p. 131).

En relación a la dimensión de centralidad del trabajo como principal variable que define el significado de éste, la misma hace referencia al grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de los individuos en determinado momento. Así el grupo MOW (1987) define la centralidad del trabajo, como una creencia generalizada sobre el valor del trabajar en la vida. Esta dimensión de centralidad se basa en dos componentes teóricos principales: por un lado el trabajo se relaciona con el “yo” y refiere a la orientación de valor o creencias sobre el trabajar como rol de vida, y por otro se refiere a la orientación de decisión, considerando el trabajo como un segmento de vida en relación con otros como la familia, el tiempo libre, la religión etc. “La identificación de la centralidad del trabajo está basada, en este caso, en las preferencias de la persona hacia el «trabajar» respecto a otras esferas de su vida” (Peiró et al., 1994, p. 129).

Varios autores coinciden en la centralidad del trabajo en las sociedades actuales Rieznik (2011), Dejours (2012), Plut (2002), Moreno y Báez (2010), Neffa (2015). Considerando el planteamiento de Dejours (2012), entiendo que al trabajo le corresponde un papel determinante en las relaciones de civilidad, en función de las cuales los individuos consiguen vivir y actuar juntos. El autor sostiene la tesis de la centralidad política del trabajo apoyado en la teoría explícita de la sexualidad humana. El enfoque psicodinámico sobre el trabajo planteado por Dejours (2009), distingue entre cuatro modos separados pero vinculados en los cuales puede decirse que el trabajo es central: psicológicamente, en términos de relaciones de género, socio-política y epistémicamente.

La centralidad psicológica, refiere a la salud-subjetiva y aborda el problema clínico teórico del trabajo como salud o como enfermedad, como fuente de alegría o de infelicidad. La influencia estructurante del trabajo sobre la salud mental se caracteriza por dos procesos principales uno a nivel individual y el otro a nivel social. En lo que refiere al nivel individual Dejours (2012) apoyado en la teoría de las pulsiones y destino de las pulsiones de Freud, sugiere que “el <<trabajar>> (poiesis) sólo recibe su genio inventivo a través del relevo de un segundo trabajo de sí sobre sí (Arbeit); trabajar no es únicamente producir, también es transformarse a sí mismo” (Dejours, 2012, p. 53).

El otro enfoque que me interesa destacar a los efectos de esta tesis es la centralidad política del trabajo. Dejours (2009) plantea que no hay trabajo sin cooperación y que existe una forma deontica la cual se entiende como la actividad de hacer reglas para trabajar de modo de que el trabajo funcione. Pero al igual que a nivel individual el sujeto debe de enfrentarse a la tarea de superar la diferencia existente entre el trabajo prescrito y el trabajo real, a nivel grupal la deontica refiere a la brecha existente entre la coordinación y la cooperación. Lo que esta perspectiva plantea es que trabajo y sociedad están estrechamente vinculados, a tal punto que es imposible distinguir fronteras nítidas entre este y la esfera social, por tanto la transmisión de valores sociales se da en ambos sentidos. En definitiva, lo que el autor plantea es que la organización del trabajo es un problema político.

Al abordar las nuevas psicopatologías del trabajo, Plut (2002) recuerda que Freud establece dos terrenos de pertinencia al momento de definir la salud así como las metas del tratamiento psicoanalítico: el amor y el trabajo. Y en relación al segundo destaca que ninguna acción une al sujeto tan firmemente a la realidad como el trabajo, éste lo inserta en la comunidad humana y regula sus vínculos y la distribución de bienes, concluyendo que pensar la actividad laboral desde el punto de vista psicoanalítico supone considerar el valor del trabajo en la economía psíquica, la importancia de la actividad en su relación con la naturaleza, los objetos, etc. y su función en las relaciones intersubjetivas.

Para finalizar, luego de realizar un largo y amplio recorrido por la evolución del concepto de trabajo Supervielle y Zapirain (2009), concluyen que el mismo fue creciendo en extensión y comprensión, y plantean la resemantización actual del concepto de trabajo en torno a cuatro ejes. A saber; trabajo – ocio, trabajo manual – trabajo intelectual, trabajo concreto – trabajo abstracto y trabajo para generar valor – trabajo de subsistencia o de reproducción social. A modo de síntesis plantean cuatro

grandes conceptualizaciones: trabajo concebido como esfuerzo y sacrificio, como actuación profesional, como mercancía, y una última conceptualización que correspondería exclusivamente al momento histórico actual; la del trabajo como resolución de problemas.

I.i - El trabajo en el Siglo XXI

Como he mencionado antes, en cada momento histórico el trabajo toma características particulares. En la época actual, la hipermodernidad trae consigo vertiginosidad y transformaciones, afectando a todos los ámbitos de la vida, aquí los procesos identificatorios se complejizan, construyendo una polarización de la sociedad (Araujo, 2013).

En la hipermodernidad estamos frente a un cambio en el lugar socio-simbólico del trabajo, donde pierde fuerza el modelo del empleo clásico de la Modernidad y emergen nuevas modalidades de inserción laboral con características más flexibles, heterogéneas y disímiles las cuales generan cambios a nivel de la subjetividad, de la organización de la vida individual y de la acción colectiva (Weisz, 2014).

Estamos frente a un cambio radical en las sociedades globalizadas, donde las nuevas tecnologías y el consumo han tomado un lugar nunca antes visto en la historia de la humanidad, según Han (2012), el cambio de paradigma se genera debido a que al inconsciente social le es inherente aumentar la producción, el sistema disciplinario alcanzó su límite, entonces es progresivamente sustituido por el de rendimiento, por el esquema positivo del poder hacer.

La Serna (2010) siguiendo la teoría marxista plantea que el capital librado a su propia lógica del desarrollo adquiere cada vez mayor fuerza en la división de un mundo escindido entre el capital y el trabajo, entre la propiedad privada y la vulnerabilidad de las masas, y recurre a la idea de Castel (1997) quien plantea que la libertad sin propiedad lleva a la peor de las servidumbres, la servidumbre de la necesidad.

La incorporación de la mujer al mercado laboral, la globalización, las nuevas tecnologías, la descentralización empresarial, la falta de estabilidad y continuidad laboral, que incrementa el imaginario social sobre un futuro incierto y el surgimiento de

la tercerización de los servicios, han ido construyendo nuevas realidades en el mundo del trabajo (Supervielle & Zapirain, 2009).

Dado los contundentes cambios en el mundo que presenta la hipermodernidad, creo necesario diferenciar el concepto de empleo del de trabajo. Según La Serna (2010) el empleo es la forma dominante que el trabajo asume bajo la modernidad democrática, como uno de los espacios privilegiados de disciplinamiento de la sociedad y se fue convirtiendo en una posición que permite el acceso a derechos y condiciones de bienestar.

Los beneficios del empleo, otorgan cierta seguridad a las personas, que les permite afrontar las demandas económicas del sistema capitalista en que vivimos y acceder al mundo del consumo para mantenerse en la trama social. En las sociedades actuales, donde el empleo constituye la forma predominante de trabajo, el estar desempleado genera consecuencias importantes en la subjetividad. Según refiere Dejours (2012) la condición de desempleado puede generar síntomas de ansiedad y depresión que suelen identificarse dentro del diagnóstico de psicopatología del desempleo.

En coincidencia con este planteo, Berisso (2001) menciona que aquellos trabajadores que no cuentan con la formación requerida pasan a constituir una fuerza de trabajo sin valor de uso y por tanto sin ningún valor de cambio en el mercado laboral cayendo en la posición de desempleados. “La privación del derecho al trabajo significa de hecho la separación del ex trabajador del corpus social, su exclusión, que puede tornarse y muchas veces se torna definitiva (...) pierde su lugar en la trama social” (Berisso, 2001 p. 109-110).

Según Weisz (2014) irrumpen un nuevo modelo real y simbólico: el mundo empresarial. Todo vale por alcanzar la excelencia y el modelo empresarial del *winner*. La empresa aparece como un nuevo paradigma, con su propia lógica y espíteme, aparece en el imaginario como posible solución, crea fantasías, construye mitos y forma modelos identificatorios de hombres y mujeres exitosos. Con un resurgimiento ideológico donde el nuevo Dios es la empresa, sus sacerdotes los managers y el rito superior la excelencia” (Araújo, 2009, p. 9).

Estamos ante el hipertrabajo, ya sea que se esté del lado de los *winner*s o de los *looser*s, el hipertrabajo implica la multiocupación, bajo la modalidad de multiempleo, u otras modalidades con ocupaciones autogeneradas como el modelo *free lance*. Weisz

(2014) plantea que el hipertrabajo implica jornadas laborales más largas que abarcan fines de semana, horario nocturno y trabajo en el domicilio. Esta hiperactividad laboral en muchos casos responde a los bajos ingresos percibidos, pero no solamente son las dificultades económicas y el hiperconsumo, sino que también, se relaciona con las exigencias cada vez mayores del mundo laboral, el miedo a la pérdida del trabajo y/o al hiperdisciplinamiento producto de la interiorización de la ideología de la autoresponsabilidad, la excelencia, la imagen perfecta, el cero error, la calidad total y el crecimiento continuo. “El hipertrabajo, como modalidad de organización del mundo laboral, se presenta como opcional, pero responde a la interiorización de la dominación ideológica de las sociedades hipermodernas y, por ello, es vivido como auto responsabilidad y no como obligación externa” (Weisz, 2014, p.149).

Dado el lugar de centralidad que ocupa el trabajo, el ocio se convierte en las sociedades actuales en el complemento necesario del mismo. Según Supervielle y Zapirain (2009) a medida que el lugar de centralidad del trabajo se instala con más fuerza, la relación trabajo-ocio, adquiere un lugar de mayor relevancia, dado que el tiempo de ocio es el tiempo de disfrutar del no trabajo que en el imaginario social actual, adquiere el sentido de tiempo libre o más libertad.

El neoproductivismo es el modelo que está siendo valorizado y tiende a extenderse en las sociedades hipermodernas, ha tenido mayor cabida en el sector privado, pero últimamente ha alcanzado el ámbito público. El neoproductivismo refiere a la exacerbación del modelo capitalista que busca conquistar nuevos mercados y aumentar la productividad, introduciendo un nuevo modelo de gestión, que busca producir al máximo exigiendo cada vez más un tipo de trabajo inteligente, creativo y no repetitivo, y trabajadores polivalentes, flexibles y disponibles (Weisz, 2014).

Dado todos estos cambios, la OIT (2012) define la necesidad de un nuevo paradigma de prevención en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo debido a los nuevos riesgos; empleo precario, creciente presión para satisfacer las demandas de la vida laboral moderna, la innovación técnica, las nuevas tecnologías y los procesos de producción, las nuevas condiciones de trabajo, mayores cargas de trabajo, y la insatisfacción de trabajo por recortes de plantillas. Sumado a estos, las nuevas formas de empleo; empleo independiente, subcontratado o contratos temporales, las reestructuraciones de las organizaciones, la economía informal, y el aumento de trabajadores migrantes así como la condición de trabajo de los trabajadores más jóvenes, son aspectos que juegan un papel fundamental a la hora de

pensar sobre las nuevas problemáticas a afrontar en el mundo del trabajo de la hipermodernidad.

I.iii - Las Organizaciones

No podemos imaginar las sociedades actuales, y mucho menos hablar del trabajo a partir del siglo XIX sin detenernos en las Organizaciones. No cabe duda que las mismas representan una característica principal de las sociedades contemporáneas. Al decir de Mintzberg (1989), la nuestra se ha convertido en una sociedad de organizaciones, “nacemos dentro de organizaciones y nos educamos dentro de organizaciones para que luego podamos trabajar dentro de organizaciones. Al mismo tiempo, las organizaciones nos abastecen y nos entretienen, nos gobiernan y nos agobian [...]. Finalmente, nos entierran organizaciones” (Mintzberg, 1989, p.8).

Schvarstein (2002), siguiendo el paradigma de la complejidad que utiliza para el análisis organizacional, refiere a las mismas como sistemas activos y autónomos, no sobre determinados externamente, estableciendo además que las organizaciones no son ni abiertas ni cerradas, sino que son, según los aportes que toma de Maturana y Varela (1980) “organizaciones cerradas y estructuralmente abiertas” (p.14).

Considerando al grupo social como una red de interacciones Etkin y Schvarstein (1989) definen a las organizaciones como “el conjunto de relaciones y regulaciones internas que preservan la autonomía del sistema y aseguran la continuidad del grupo” (p.46), en las mismas existe una “presencia de relaciones complementarias, concurrentes y antagónicas entre conceptos polares, denominadas relaciones dialógicas” (p.155). En la organización hay una simultaneidad; coexisten el orden y el desorden, determinado por una mutua relación del desorden estructurate y el orden reestructurate. Según Etkin y Schvarstein (1989) estas coexistencias definen aquello que las organizaciones son donde siempre prevalecen el orden y el desorden y aunque busquen el uso eficiente de los recursos siempre existirá un nivel de ineficiencia.

Peiró (1990), Mundante (1997) y Palací (2005) coinciden en que la interacción entre las personas y las organizaciones se definen por una bidireccionalidad constructiva donde estas se transforman y construyen mutuamente. Por tanto, la

conducta de las organizaciones es producto de la interacción entre las personas que la componen, una consecuencia emergente de acciones. Como ha señalado Peiró (1990, p.61) “No se puede reducir sin más la conducta de las organizaciones a una acumulación o agregación de las de sus miembros individuales”.

En las organizaciones de hoy en día hay un deseo de poder saber quién se ocupa de cada cosa, y es por esto que se realizan reorganizaciones constantemente (Gaulejac, 2008). Para el autor estamos frente a procesos de reorganización y desorganización permanentes, lo que explica la constante tensión que hace que la gente ya no tenga un sentido de la organización como algo estable, no es algo que permita saber quién es quién, quién hace cada cosa, con quién lo hace, etc.

Como veíamos anteriormente, esta posición coincide con la idea de sistemas complejos, ya que las organizaciones se encuentran en movimiento constante, lo que hoy en día es altamente valorizado por el discurso del *management*: “adaptabilidad”, “flexibilidad”, “movilidad”. No obstante, genera en todos incertidumbre y contradicciones importantes, por ejemplo, en lo que hace a los sentimientos de fidelidad y confianza entre otros (Gaulejac, 2008).

Reforzando la idea de la psicodinámica del trabajo expuesta anteriormente, Gaulejac (2008) considera que la situación de constante cambio y reorganización que predomina hoy en día, y que causa tensión en las personas explica el evidente desfasaje entre el trabajo prescrito y el trabajo real, y entre lo que miden las herramientas de gestión y lo que la gente hace en concreto.

Desde el enfoque de la autoorganización creado por Etkin y Schvasrstein (1989), considero que estos procesos de cambios y situaciones que caracterizan a las organizaciones de la hipermodernidad, pueden ser comprendidos como parte del sentido mismo de las organizaciones, dado que esta perspectiva explica el funcionamiento de estas basada en la capacidad de los sistemas de producir y mantener por si solos los componentes y las relaciones que necesitan para seguir operando sin perder la identidad. La invariancia y los cambios estructurales del sistema son características de los proceso de autoorganización. La invariancia está más cercano a lo emergente que a lo voluntario y los autores plantean que el conocimiento de las mismas por parte de los miembros de una organización permite saber cuáles son las condiciones para la supervivencia del sistema donde trabajan dado que la invariancia “se manifiesta por la racionalidad dominante y continuidad en

los actos sustantivos de la organización en la permanencia de ciertos modos de hacer y pensar” (Etkin &Schvasrstein, 1989, p.43).

Dada las características del capitalismo financiero de la hipermodernidad y del mundo del *Managment*, Gaulejac (2008) considera que estamos frente a un caos organizacional donde las empresas se destruyen constantemente para poder reproducirse. El autor considera que estamos frente a una “destrucción destructora”, que ha puesto a todo el planeta en una carrera de productivismo desenfrenado y de conquista de nuevas partes del mercado, pero con consecuencias destructivas para la sociedad, para el individuo y para las organizaciones mismas.

Para pensar sobre esta visión fatalista sobre las transformaciones y los cambios en las organizaciones, considero necesario recurrir nuevamente al planteo de Etkin y Schvasrtein (1989), quienes entienden que las organizaciones deberán sufrir profundas mutaciones para hacer frente a la explosión de la complejidad, invirtiendo en aspectos centrales de la cultura corporativa tradicional y suplantando la marcada orientación a “reprimir o marginar la incertidumbre”, por el desarrollo de una actividad de enfrentamiento. En las crisis organizacionales existen procesos que pasan a segundo plano y otros son privilegiados. Por ejemplo la eficacia y la energía no necesariamente transforman a una organización, en el caso de la modernización es considerada como un cambio estructural, pero que deja inalterada la organización (ejemplo de esto es el aparato Estatal). “Las diferencias entre refundación y reestructuración son las diferencias entre tratar con las invariancias o bien solo con las estructuras de las organizaciones” (Etkin y Schvarstein, 1989, p. 45).

Para Etkin y Schvarstein (1989) el devenir de las organizaciones es explicado mediante los modos dinámicos de resolución de sus contradicciones básicas y la diferencia de los conceptos de identidad y estructura da cuenta de la singularidad y la historicidad de las mismas. Los cambios en el trabajo que hemos enumerado en la era de la hipermodernidad, son considerados dentro del paradigma de la innovación, y dado que estos cambios también se producen en un sistema sociocultural, los autores consideran que las organizaciones acompañan esos cambios buscando la congruencia entre estrategias y cultura. Este tipo de cultura aparece como un componente estructural. Desde las estructuras conservadoras e innovadoras se explica el comportamiento de las organizaciones en situaciones de cambio no planeado. Las primeras permiten absorber las fluctuaciones internas y mantener las relaciones preexistentes en el sistema, las segundas se asocian con las condiciones

de catástrofe en un ambiente de transformación de los modos de funcionamiento. En cualquiera de los dos casos, la identidad del sistema no es modificada y tanto las crisis como las catástrofes pueden ser asimiladas por el sistema.

I.iv - Salud y las CyMAT (Condiciones y medio ambiente de trabajo)

Dado lo expuesto anteriormente en relación a las organizaciones, entiendo pertinente comprender cómo influyen las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), en los procesos de salud. Si bien me centraré en el estudio de la salud dentro del contexto de las organizaciones, cabe mencionar que existen otros ámbitos como el trabajo por cuenta propia, el desempleo y el trabajo doméstico no remunerado del contexto familiar.

La definición ampliada de salud planteada por la Organización Mundial de Salud (OMS, 1975) establece el lugar determinante del trabajo en la salud de las personas;

La salud no es algo que se posea como un bien sino en realidad es una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, descanso, formas de vida en general). No solo significaría verse libre de dolores y de enfermedades, sino también la libertad para desarrollar sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el patrimonio hereditario y el medio local. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo. (OMS, 1975, p.9)

Tomasina y Stolova (2008) plantean que la relación del trabajo con la salud es contradictoria, y refieren a la idea de Bentancourt (1995) sobre la existencia de un polo positivo y un polo negativo en todos los procesos de trabajo. En tal sentido en algunos procesos el polo positivo predomina sobre el polo negativo y esto favorece al bienestar, a la promoción y al desarrollo de las capacidades de los trabajadores, mientras que en los procesos de trabajo donde predomina el polo negativo la causa es el daño y el deterioro de la salud. Aunque aclaran que también en estas situaciones desfavorables es posible identificar procesos positivos saludables (Tomasina & Stolova, 2008).

La idea de la relación del trabajo con la salud en un sentido amplio considera que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas, sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador. De este modo se entiende que las enfermedades profesionales son las provocadas por ciertos factores bien definidos del medio laboral, mientras que los trastornos de la salud que se consideran relacionados con el trabajo, pueden tener múltiples causas, dentro de las cuales una podrá ser en mayor o menor medida el medio laboral (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 2000).

En tal sentido, podemos comprender que dada la centralidad del trabajo mencionada al comienzo de este capítulo, el mismo puede influir de forma contundente en el estado de salud de las personas, oficiando tanto como un elemento de desarrollo y crecimiento, o bien como un generador de enfermedad y de deterioro. ¿Pero qué es lo que determina que el trabajo oficie como un factor favorecedor de la salud o por el contrario, como un desencadenante de enfermedades?

Siguiendo los aportes de Breilh (2007), en la sociedad y los modos de vida grupales se suceden un conjunto de procesos que determinan los modos de devenir de la salud. De este modo propone que los procesos considerados saludables adquieran propiedades protectoras/benéficas, mientras que aquellos insalubres adquieren propiedades destructivas/deteriorantes.

Cuando un proceso se torna beneficioso, se convierte en un favorecedor de las defensas y soportes y estimula una direccionalidad favorable a la vida humana, individual y o colectiva y en ese caso lo llamamos proceso protector o benéfico; mientras cuando ese proceso se torna un elemento destructivo, provoca privación o deterioro de la vida humana individual o colectiva, lo llamamos proceso destructivo (Breilh, 2007, p.209).

Neffa (2002) plantea que el proceso de trabajo tiene un papel determinante en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, de hecho son su origen y fundamento. El proceso de trabajo y los factores que lo integran, son los que dan origen en mayor o menor medida a los factores de riesgos presentes en el medio ambiente de trabajo y a las características de las condiciones de trabajo, de este modo ambos elementos configuran la carga global del trabajo. Si se quiere modificar las

CyMAT será necesaria la transformación del proceso de trabajo preexistente y del proceso de valorización Neffa (2002).

Las (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados (Neffa, 2002, p.28).

Siguiendo los aportes de Breilh (1995) sobre el concepto de prevención profunda, Tomasina y Stolova (2008) consideran que por más directo y lineal que parezca inicialmente una lesión de origen laboral, siempre existe una complejidad que deriva del propio mundo del trabajo. No aceptando la desgracia, como explicación de un accidente. Desde esta posición se establece que en el origen del daño siempre existen causas que residen sobre los dominios estructurales de la organización.

La salud de los trabajadores no es un problema individual sino colectivo, dado que el trabajo se efectúa en cooperación y relación con otras personas Neffa (2002). En tal sentido la promoción de la salud en el trabajo se entiende como el esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, mediante actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación activa, y fomentar el desarrollo individual de los trabajadores (Declaración de Luxemburgo, 1997).

Una de las ideas fuerzas que se plantean a la hora de abordar la promoción de la salud en el trabajo es identificar los procesos productivos saludables existentes, fortalecerlos, promoverlos y desarrollarlos, mientras que por otro lado será necesario identificar los procesos destructivos negativos, para su control o eventual eliminación Tomasina y Stolova (2008).

I.v - La Productividad

Las principales causas, aunque no las únicas, de la emergencia e intensificación de los riesgos psicosociales en el trabajo deben de buscarse en las crisis del modo de regulación y en los regímenes de acumulación del capital que comenzaron a aplicarse en los países capitalistas desarrollados desde los años 1970 y que repercutieron en las economías emergentes y en los países con economías subdesarrolladas (Neffa, 2015).

Desde la postguerra y hasta esta década, predominaba el modelo de producción Taylorista, por lo que la producción masiva estaba mecanizada y organizada a partir de cadenas de montaje diseñadas según el Fordismo (Neffa, 2015). Las relaciones entre psicología y trabajo se ubican durante este periodo, que se caracterizara como el de la denominada psicología científica, relacionada fundamentalmente con los estudios sobre la fatiga del trabajador, alineada por una parte con el modelo mencionado centrado en la eficiencia y la maximización de la producción, como con el socialismo que pretendía que la psicología y la ciencia del trabajo fundamentara la jornada laboral de ocho horas Leopold (2017).

A finales de la década de los 70 estos dos modelos de trabajo entraron en un ciclo de agotamiento, dado los enfrentamientos con el sector asalariado, en paralelo con una baja en la tasa de crecimiento de la productividad que provocó la caída en la tasa de ganancia desembocando en una profunda crisis productiva de nivel mundial incrementada luego por la globalización y la financiarización (Neffa, 2015).

El impacto de la crisis, comenzó a estimular una competencia exacerbada entre países, mediante la reducción de costos. Se generó un estancamiento económico que afecto a los niveles de empleo y se introdujeron formas precarias de empleo. El mantenimiento de las luchas sindicales por mantener los niveles salariales por encima de la inflación a pesar de la crisis, generó que los empresarios comenzaran un proceso a fin de reducir los costos salariales y modificar la estructura organizativa mediante la incorporación de nuevas tecnologías, buscando abaratar y flexibilizar el uso y la fuerza de trabajo de modo de reducir los costos (Neffa, 2015).

Leopold (2017) plantea que durante este periodo se produjo el encuentro de dos psicologías, la funcional a la propuesta Taylorista y otra que se autoadjetivara como

humanista a partir de los estudios de Elton Mayo. Estas dos perspectivas se desplegaron globalmente construyendo una orientación referida al trabajo y las organizaciones con alcances funcionalistas y hegemónicos, que proponían un proyecto de felicidad basado en la satisfacción que el trabajador podía obtener de la percepción de las tareas que realiza. Buscando alcanzar este propósito de satisfacción y felicidad que perpetuaran al capitalismo, se formularon una serie de herramientas que constituyen el actual ciclo psicológico organizacional que cubre las intervenciones relacionadas con reclutamiento, la retención y el retiro (Neffa, 2015).

Con el consenso de Washington surgieron las políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural que dieron lugar a las consignas neoliberales, cuyos primeros resultados fueron el estancamiento por la caída de la demanda, la inflación, y el desempleo. En paralelo se producía la revolución industrial basada en las TICS. En suma, los cambios en el paradigma productivo que buscaban una salida a la crisis desencadenaron una transformación en cuanto a los criterios de gestión, el surgimiento de nuevas formas de organización de las empresas, la producción y el trabajo (Neffa, 2015).

Buscando entender y aportar soluciones a todos los cambios mencionados, Leopold (2017) plantea que en la década de los 80, en Latinoamérica comenzó a construirse un nuevo paradigma de la psicología del trabajo, que se apartaría de los enfoques que habían condicionado a la psicología hasta entonces. Siguiendo los aportes de Baró (1989), Leopold (2017) enumera las siguientes características predominantes hasta ese momento: la subordinación del ámbito laboral a los esquemas primarios de las relaciones familiares, la perspectiva de la psicología utilizada por los sectores de poder para acoplar al trabajador a las exigencias productivas, y la utilización del modelo médico interpretativo.

El abordaje que comienza a tener el tema de la psicología de la organización y el trabajo, por entonces denominada psicología laboral, va más allá de los intereses de los sectores de poder y la psicología funcionalista que busca producir una total utilización de los trabajadores por los requerimientos de la producción. Las propuestas montevideanas a las que refiere Leopold (2017) y que coinciden con las de Baró (1989), era “pasar de la consideración del —bienestar del obrero (...) considerado instrumentalmente en función de su eficiencia a —la eficiencia del trabajo como una mediación entre otras para el desarrollo y humanización del obrero (p 14).

En los comienzos del siglo XXI, en el equipo de Montevideo comenzaron a utilizar la expresión psicología de las organizaciones y el trabajo cuyos componentes identitarios están dados por ubicar el “estudio del trabajo a partir de la contradicción trabajo-capital, asumiendo que el capítulo organizacional incluye los estudios sobre el poder” (Leopold, 2017 p.140). Este planteo se sustenta en la necesidad de análisis de los debates críticos acerca del poder, reivindicando los abordajes que integran los niveles mezzo y macro social, y reclama fortalecer la dedicación académica de la psicología en el enfrentamiento al statu quo político científico “promoviendo un desarrollo psicológico específico para el estudio de estas temáticas y tomando distancia de las extrapolaciones y descontextualizaciones de tecnologías individualistas y familiaristas” (Leopold, 2017, p.140).

Un enfoque característico de la psicología de la organización y el trabajo, que sustenta esta nueva forma de abordar los estudios sobre la organización y el trabajo consolidado en nuestro país durante fines del siglo XX, es el estudio de la identidad de las organizaciones que plantean Etkin y Schvarstein (1989) y en la cual me introduciré a continuación para abordar el tema de la productividad.

Etkin y Schvarstein (1989) definen los conceptos de la identidad, la estructura y la autonomía como conceptos centrales desde los que se explica el funcionamiento de los restantes elementos y procesos de la organización social. La identidad distingue a cada organización como singular y distinta a las demás, los autores no abordan el concepto de identidad desde las misiones y los objetivos, no afrontan la identidad desde la idea del deber ser.

En el concepto de identidad que plantean Etkin y Schvarstein (1989) la productividad opera como el producirse a sí mismo de la organización. En este nivel la organización funciona como un sistema cerrado al que los autores refieren como “clausura organizacional” donde los grupos sociales producen por si mismos las condiciones que necesitan para mantener su autonomía frente a los cambios en el entorno. Es en el nivel conceptual de la estructura donde se puede operar con los mecanismos de mejora de la productividad del producto, pero no desde la identidad, ya que la misma no puede ser tratada como un objeto al que se le asigna una eficacia causal sobre las acciones y explicativa sobre los razonamientos.

Es diferente verla como un instrumento para el logro de propósitos que como una unidad social que utiliza estos propósitos para sostener su

cohesión. No es lo mismo pensar cómo producir más que entender como producirse. En todos estos casos, la identidad tiene que ver más con lo segundo que con lo primero, con lo descriptivo que con lo prescriptivo. (Etkin & Schvarstein, 1989, p.16)

Las organizaciones no son receptores pasivas de técnicas que puedan traspolarse mecánicamente a todos los conjuntos sociales, sino que por el contrario, en el análisis de las organizaciones, el estudio de la identidad es una visión cualitativamente diferente, una perspectiva que agrega profundidad a la mirada del analista organizacional ya que no es un nuevo componente para una gestión eficaz, ni una técnica que reemplaza a otra, sino un conocimiento cuya condición sirve a las técnicas de manejo y conducción. Este modo de intervención tiende a dotar al analista de elementos reflexivos para intervenir mejor. No existe un antes de la intervención estructural ni un después del análisis de identidad, sino que ambos coexisten de forma congruente en un mismo momento. La identidad no confronta lo técnico con lo social, sino lo estructural con lo organizacional (Etkin & Schvarstein, 1989).

Hemos sido testigos de crisis institucionales derivadas de la creencia ingenua según la cual la efectividad organizacional se incrementa con la continua incorporación de nuevas tecnologías operativas y de gestión [...] esta estrategia puede llevar a la desintegración del sistema por ignorar los impactos que dichos cambios tienen sobre los rasgos de identidad. (Etkin & Schvarstein, 1989, p. 36)

A modo de síntesis de este primer capítulo, en este recorrido conceptual se han puesto de manifiesto los distintos sentidos y significados que se le otorgan al trabajo, oficiando tanto como un elemento generador de potencialidades o de sufrimiento, y el lugar de centralidad que ocupa en las sociedades actuales. En la hipermodernidad el trabajo debe afrontar nuevas problemáticas determinadas por el contexto económico, político y social donde el capitalismo adquiere mayor fuerza con el modelo del *managment*, que genera nuevos desafíos en el mundo del trabajo ya que nos enfrenta a problemas propios de este periodo histórico: flexibilidad, inestabilidad, tercerización del empleo, nuevas tecnologías, descentralización. Las organizaciones surgen como los espacios característicos, donde las personas y las organizaciones se transforman y se construyen mutuamente en un vínculo bidireccional, que determinará en gran medida la salud de las personas y la productividad de las empresas, ambas sujetas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de cada organización.

Capítulo II – Los Factores Psicosociales y los efectos en la salud

II.i - Los factores psicosociales

Leopold (2017) considera que la disociación existente entre trabajo-organización que predominara durante el siglo pasado, es considerada por la Psicología de la Organización como inconsistente e infértil, y basado en la declaración aprobada en el marco de las IX Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo de 2008, plantea que el estudio del trabajo (CYMAT, salud mental ocupacional, psicopatología procesos de sindicalización, etc...) y el estudio de las organizaciones (diseño organizacional, *managment*, gobierno, estrategia, entre otros) deben de ser abordados en su conjunto. Siguiendo esta perspectiva, abordaré la conceptualización y estudio de los factores y riesgos laborales psicosociales.

Moreno y Báez (2010), El-Batawi (1988), y Neffa (2002) coinciden en que los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones y pueden afectar tanto positiva como negativamente la salud de los trabajadores. En tal sentido los factores psicosociales se diferencian de los elementos de riesgo organizacional, son elementos contiguos pero diferentes, los primeros son aquellos factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas (Moreno y Báez, 2010).

Se consideran factores psicosociales la política y filosofía de la organización, la cultura organizacional, las relaciones industriales, las condiciones de empleo, el diseño del puesto de trabajo y la calidad en el trabajo (Moreno y Báez, 2010).

II.ii - Los factores psicosociales de riesgo

Moreno y Báez (2010) consideran que las malas condiciones de trabajo, son producto de las nuevas formas de organización del trabajo. La flexibilidad que caracteriza a las organizaciones en la actualidad, ha conducido al “trabajo flexible”, y por tanto en el intento de adaptación al mercado, la misma empresa flexible, acaba produciendo ella misma las turbulencias a las que debería responder. En tal sentido la empresa como tal se convierte en factor de riesgo para el mismo trabajador (Moreno, 2011).

De este modo, Moreno y Báez (2010) establece que “cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o estrés” (p.8).

Antes de continuar profundizando sobre los factores psicosociales de riesgo, creo pertinente detenerme en el concepto de riesgo laboral. Primeramente porque como menciona Moreno (2011), el mismo supone un logro en la historia, ya que como se plantea al comienzo de esta monografía, durante mucho tiempo en la historia, el trabajo era tarea de esclavos y el trabajador carecía de cualquier derecho, dado que su trabajo era su vida y obligación, se le mantenía para que trabajara y si sufría cualquier daño, era su suerte. Es a partir de la Alta Edad Media, que aparece el concepto de riesgo laboral ligado al reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y la salud. En tal sentido el riesgo laboral contra la salud se plantea como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores (Moreno, 2011).

En relación al concepto de riesgo la OMS (2018) establece que “un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión” (párr. 1)

Los factores psicosociales de riesgo se entienden como los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y medioambiental, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores. El riesgo refiere a la aparición de un daño, mientras que los factores serían los condicionantes que producirían tal daño (Moreno y Báez, 2010).

Moreno (2011) considera que los factores psicosociales de riesgo son predictivos y refieren a las condiciones organizacionales que cuando tienen efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, implican riesgos reales que potencialmente pueden afectar a la salud de los trabajadores, tienen características propias que los hacen difíciles de manejar, evaluar y controlar, y por lo tanto dificultan su prevención, evaluación y control. Siguiendo a Moreno (2011) algunas de estas: se extienden en el espacio y el tiempo, son difíciles de objetivar, afectan a los otros riesgos, tienen escasa cobertura legal, están moderados por otros factores y son difíciles de modificar. Desde esta perspectiva los factores psicosociales de riesgo tienen la probabilidad de generar daño en la salud, son factores de estrés que pueden afectar

los recursos y las capacidades de las personas, los mismos son innumerables y pueden provenir de múltiples componentes del trabajo (Moreno y Báez, 2010)

Neffa (2015) y Moreno y Báez (2010) coinciden en que las relaciones entre sufrimiento y trabajo nunca son mecánicas, ni necesariamente siguen una secuencia lineal de causa a efecto. Se considera que existe una relación entre las características propias del trabajador y el trabajo, puesto que el sufrimiento es con frecuencia un emergente penoso de la inversión o involucramiento en el trabajo y tiene relación con la historia personal de cada sujeto.

Franco (2012) basada en Berkowitz (1996), plantea que los factores de riesgo constituyen una condición que aumenta las probabilidades de provocar un efecto sobre la salud, pero no siempre ni necesariamente producen dicho efecto. En tal sentido “[...] para comprender y establecer la aparición de determinados efectos, será necesario relacionar los mismos con los procesos socio-histórico-culturales en los cuales tiene lugar la situación dada” (Franco, 2012, p. 257).

Independientemente de que existan características propias en cada trabajador que lo hagan más susceptible de sufrir el daño o no, los conceptos de factores de riesgo psicosocial mencionados, consideran que son los factores disfuncionales de las empresas y organizaciones los que impactan en el trabajador, debido al riesgo de generar efectos negativos sobre la salud, y es por esto que se puede establecer que cuando dichos factores psicosociales de riesgos, producto de la organización, afecten a la salud de los trabajadores, estamos frente a lo que la OIT en el Protocolo de 2002 denomina como enfermedad profesional, siendo esta “toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral” (Protocolo 155).

Basado en Cox y Griffiths (1996), Moreno y Báez (2010) enumeran los siguientes factores psicosociales de riesgo o de estrés; el trabajo fragmentado y sin sentido, el exceso de trabajo, la alta presión temporal, el cambio de turnos, el aislamiento físico o social, las escasas relaciones con los jefes, la baja remuneración o remuneración no acorde a la función, el trabajo precario, el trabajo temporal, etc.

A modo de resumen, siguiendo el planteamiento de Moreno y Báez (2010), tenemos tres conceptualizaciones; los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales. Según estas categorías los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores de riesgo psicosocial pueden afectar negativamente a la salud (habitualmente de forma

menor), y finalmente los riesgos psicosociales en los cuales nos enfocaremos a partir de ahora, se conceptualizan como tales porque suelen tener consecuencias importantes para la salud.

II.iii - Los factores de riesgo psicosocial

La definición de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) que utiliza Neffa (2015), siguiendo a Gollac (2013) considera a los riesgos psicosociales como riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social generados por determinantes socio económicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y aquellos factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores.

Por su parte, Moreno (2011) plantea que “Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p.8). Para el autor los riesgos psicosociales laborales “son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud” (p.8).

Como podemos ver, la definición utilizada por Neffa (2015) es más general que la que utiliza Moreno y Báez (2010), dado que el primero no distingue entre lo que serían los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales. Mientras que los segundos realizan una distinción entre éstos, basados fundamentalmente en la probabilidad de ocasionar el daño y la gravedad del mismo. De este modo para Moreno (2011) “los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo” (p.8), en cambio “los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves” (p.8)

Como características generales de los riesgos psicosociales, Moreno y Báez (2010) consideran las siguientes: afectan a los derechos fundamentales del trabajador, tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, afectan la salud mental del trabajador, a modo de ejemplo, el Trastornos de Estrés Post Traumático ha sido sugerido por la OIT como una enfermedad profesional, y finalmente tienen forma de cobertura legal. Respecto a la última característica mencionada, corresponde aclarar que el trabajo de los autores se centra principalmente en España, y por tanto que este

punto se cumpla o no, dependerá de la relevancia, y los avances que en función a estos se hayan alcanzado en cada país.

Para referirse a las distintas patologías y traumas generados por los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), Neffa (2015) realiza una distinción entre las variables intervinientes y los comportamientos derivados de los RPST, y las patologías y traumas que son provocados por éstos. En los primeros ubica: el *mobbing*, el acoso sexual, la violencia laboral, el *burnout*, la adicción al trabajo, y el consumo adictivo de drogas y alcohol. Por otra parte, dentro de las patologías y traumas provocados por los RPST, Neffa (2015) clasifica entre los impactos directos sobre el cuerpo humano y las patologías psíquicas de origen laboral. Dentro de los primeros ubica: los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los trastornos músculo esqueléticos, la patología de la sobre carga o la sobre inversión, la hipertensión arterial, la enfermedad o accidente cardiovascular (ACV), la úlcera péptica o la duodenal, el síndrome del intestino irritable y las alteraciones idiopáticas de la motilidad intestinal. Dentro de las patologías psíquicas se ubican: las perturbaciones del humor, el trastorno post-traumático (TPT), el trastorno de ansiedad generalizada, los trastornos de adaptación, la fatiga de compasión, la muerte súbita o *Karoshi*, los suicidios o intentos de suicidios, psicopatología del desempleo, trastornos obsesivos compulsivos (TOC) y el ausentismo por causa de los RPST.

A continuación presentaré una breve descripción de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo que Neffa (2015) expone como consecuencia de variables intervinientes y comportamentales. Creo importante aclarar, que como mencionan Moreno y Báez (2010) y Neffa (2015), no existe un acuerdo o una normativa internacional en los modos de calificación y clasificación de dichos riesgos, si bien en los distintos autores se observan coincidencias en el abordaje y criterios utilizados para definir y distinguir dichos factores (Moreno y Báez 2010), Neffa (2015), Peiró (2004), no podemos establecer un único criterio. Más aún en los distintos trabajos consultados de un mismo autor, como es el caso de Neffa (2002) y Neffa (2015), se observan cambios en los modos de diferenciación y agrupación de los RPST, que pueden atribuirse a que con los años, la visibilidad de la problemática y las investigaciones llevadas a cabo en el mundo, van generando más y nuevos conocimientos sobre la temática. En suma, podemos hablar más de consenso de criterios, que de normativas o conceptos estancos y acabados.

Estrés laboral

Moreno y Báez (2010) plantean que el estrés es probablemente el riesgo psicosocial “primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo” (p.22). Neffa (2015) y Moreno y Báez (2010) coinciden en que, las principales causas del estrés se generan por las dificultades que debe afrontar el trabajador entre el trabajo prescrito y la actividad concreta a desarrollar, perspectiva que como hemos visto, tiene su fundamento en la psicodinámica del trabajo desarrollada por Dejours (2012).

Basado en los informes de la Comisión Europea (2015), Moreno y Báez (2010) define al estrés como:

[...] un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. (p. 22)

Adicción al trabajo (*workaholism*)

La adicción al trabajo es quizás, uno de los riesgos psicosociales en donde podemos ver de forma más directa la relación con el trabajo en la hipermodernidad ya mencionada. En tal sentido, Neffa (2015) plantea que la adicción al trabajo tiene una particularidad dado que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, cosa que no sucede con otras adicciones.

Neffa (2015) refiere a que el concepto surgió en 1968, cuando un profesor la utilizó para referirse a su propio trabajo como“(...) una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta la salud, la felicidad y las relaciones sociales de la persona. Se caracteriza por tendencias compulsivas relacionadas con el trabajo duro y con dificultades para relajarse después de trabajar.” (p.344).

Violencia (física o verbal) en el trabajo

Según Neffa (2015) la violencia puede estar originada por “factores socio demográficos, sociales, propios del medioambiente y culturales, o también situaciones relacionadas con la actividad profesional y la gestión del servicio a usuarios y clientes”

(p.334), la organización del trabajo siempre juega un rol clave en la emergencia laboral que suele dejar daños físicos y psicológicos entre las víctimas. Apoyado en la definición de la OIT (2003), Neffa (2015) identifica a la violencia laboral como una forma de comportamiento en las relaciones en las cuales intervienen dos o más personas, cuyas características son la agresividad con la cual se insulta, amenaza, ataca, degrada, perjudica o hiere a un trabajador con efectos nocivos para su salud.

Síndrome del Quemado o *burnout*

Neffa (2015) distingue el *burnout* del estrés dado que el primero ha sido considerado como un distrés crónico mantenido en el tiempo, como consecuencia de la fatiga y del vaciamiento o agotamiento emocional dando lugar a un cinismo caracterizado por la despersonalización, la deshumanización y el distanciamiento, así como una pérdida del sentimiento de realización personal por las dificultades encontradas para ser competente y eficaz. Tanto Moreno y Báez (2010) como Neffa (2015) coinciden en que el término debe ser utilizado exclusivamente para las profesiones que se dedican específicamente al trato con pacientes y usuarios.

Acoso psicológico o *mobbing*

El *mobbing* consiste en herir, y hostigar tanto de forma verbal o física y de forma persistente, a un trabajador en posición de fragilidad, por parte de los miembros de la empresa u organización o también por parte de un superior directo sobre un trabajador, generando presión e infundiendo miedos. El *mobbing* implica un atentado contra la dignidad del trabajador (Neffa, 2015)

Acoso sexual

Moreno y Báez (2010) apoyados en la jurisprudencia estadounidense, quien fuera la primera en definirlo, plantean que se considera acoso sexual en el trabajo a:

Toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. (p.36)

Depresión y Suicidio

Más allá de desarrollar una definición sobre estas patologías, lo que pretendo señalar con este apartado, es el impacto devastador que pueden alcanzar los riesgos psicosociales en el trabajo, a tal punto que en aquellos casos que no son debidamente atendidos y tratados a tiempo, el sujeto puede llegar a una profunda depresión que lo conduzca a la autoeliminación. Todos los autores consultados que tratan la temática de los riesgos psicosociales Neffa (2015), Dejours (2012), Franco (2012) y Moreno y Báez (2010) coinciden en que la depresión y en algunos casos el suicidio, están vinculados a los riesgos psicosociales.

Capítulo III – Los Factores psicosociales y su impacto en la organización.

Las consecuencias de los riesgos Psicosociales no impactan solamente en la salud de los trabajadores sino que inciden también en los resultados de las organizaciones con consecuencias económicas importantes que afectan a la productividad.

Un país productivo tiene que tener en cuenta el análisis sobre sus propios modelos de gestión de las organizaciones de alta complejidad, para cuidar tanto a sus trabajadores, como al medio ambiente y a la sociedad de accidentes que pueden generar efectos irreparables. (Franco, Nión, Miranda, Fagúndez, Marroig & Correa, 2011 p.193)

Neffa (2002) plantea que la rentabilidad de las empresas es seriamente afectada por los costos económicos y financieros de los riesgos y lesiones profesionales, los cuales actualmente se pueden identificar con mayor facilidad. Pero plantea que también existen otros costos “ocultos” derivados de las malas condiciones y medio ambiente de trabajo que no son tomados en cuenta. Como tales señala; el ausentismo, las tasas de rotación de la fuerza de trabajo, el derroche de materias primas, insumos de calidad intermedia, costos de energía a causa de la mala organización del trabajo, incidentes provocados por la interrupción de la marcha del proceso productivo y su consiguiente pérdida de tiempo, el deterioro de la calidad de los productos y las dificultades para cumplir con los plazos de entrega de la producción.

El ausentismo y la rotación del personal asociados a la malas condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa, 2002), y a los factores de riesgo psicosociales como a los riesgos psicosociales (Moreno y Báez, 2010), tienen importantes costos para las organizaciones.

En relación a las consecuencias que la violencia tiene para las organizaciones Franco (2012) considera que la misma causa un enrarecimiento en el clima laboral, generando temores, desconfianza y falta de autonomía en la toma de decisiones que conllevan repercusiones en la productividad, competitividad, calidad, motivación, lealtad y también problemas en el presentismo y la innovación.

Otro aspecto importante a considerar según Dejours y Gernet (2012) es el del sufrimiento ético, que surge del sufrimiento experimentado respecto del sentido moral, en relación a aquellos actos donde una actividad puede resultar eficaz, y sin embargo suscitar sufrimiento, dado que en muchos casos los sujetos toman decisiones en el trabajo en pos de la productividad que pueden ser reprobadas moralmente.

A modo de ejemplo, para mostrar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la productividad, una investigación cuantitativa realizada en Puerto Vallarta en organizaciones del sector hotelero, observó que los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional (Estructura, Comunicación, Liderazgo y Herramientas Motivacionales) correlacionaron significativamente con la productividad. El análisis de regresión puso de manifiesto que tres de las cuatro dimensiones del clima organizacional (la dimensión de la motivación permanece relativamente sin alteraciones), resultaron buenos predictores de la productividad, poniendo de relieve que las variaciones en la productividad están explicadas por el clima organizacional en un 34.6% (Domínguez, Sánchez & Bañuelos, 2011).

Los autores concluyen que cuando los trabajadores de los hoteles tienen una percepción favorable del clima organizacional, también tienen una productividad en el mismo sentido de lo esperado y que la creación de un clima sano es el resultado de comportamiento y estilo de liderazgo en las organizaciones hoteleras. El resultado del estudio es una referencia interesante para un país como Uruguay, donde la actividad del turismo y hotelería representa una parte importante de la economía y del mercado de trabajo.

Capítulo IV – Modelos de análisis, para la detección, prevención y mejora de la salud y la organización.

IV.i - Modelos de análisis para la evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos laborales es un elemento central en prevención de los riesgos, que según Moreno y Báez (2010) constan de varias fases, siendo aconsejable comenzar por la identificación del riesgo, para luego continuar por la evaluación de su probabilidad y posteriormente gestionar su control e intervención.

En relación a los modelos para estudiar los RPST, Neffa (2015) plantea que están limitados a ciertas situaciones y no son completos y equilibrados, porque sólo contemplan las reacciones de los sujetos que sufren del impacto de los RPST, además para simplificar una realidad compleja, los modelos dejan de lado o subestiman las relaciones de trabajo y de poder determinantes en cuanto al origen de las causas.

En tal sentido, desde una perspectiva metodológica, Moreno y Báez (2010) consideran conveniente la inclusión de métodos complementarios a la encuesta, debido a que ello evita el error de la varianza, y permite una visión más completa de los hechos reales, de este modo sugiere los métodos de observación, discusión de grupo y de entrevista como aspectos complementarios.

Según Moncada (2003), en Neffa (2015) son sólo cuatro los modelos que han logrado demostrar con estudios epidemiológicos el impacto sobre la salud: 1) el modelo de Karasek-Johnson-Theorell que refiere al desequilibrio entre demandas psicológicas y autonomía –control y explica el estrés laboral en función del balance entre las demandas organizacionales del trabajo y el nivel y control que tiene el trabajador sobre éstas, así como el grado de autonomía del que dispone para adecuar su actitud del trabajo prescripto, 2) el modelo de Siegrist que mide el desequilibrio entre la intensidad de la demanda de trabajo y la recompensa recibida, 3) el modelo de Justicia Organizacional que toma en cuenta las relaciones interpersonales y la situación de trabajo, y permite evaluar el efecto de deterioro de la salud de los trabajadores, ligado al incremento de los problemas cardiovasculares, y 4) el ISTAS-21 que se trata de la versión en castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPsoQ), desarrollado por un grupo de trabajo formado por especialistas de distintas

instituciones. Se elaboró para identificar y medir la exposición a riesgos psicosociales con la misma base teórica que otros métodos.

Esto no implica que no existan otros modelos que suelen utilizarse actualmente como es el modelo del *Job Crafting*, el cual se aborda como una estrategia multidimensional iniciada por los empleados para hacer frente al cambio organizacional. Basado en su motivación, orientación y comprensión de su situación cambiante, los empleados se involucran en comportamientos de cambios de tareas y condiciones de trabajo, a veces de forma positiva y en ocasiones con implicaciones negativas para su desempeño y salud, buscando adaptar el trabajo a sus condiciones deseadas (Demerouti, Petrou & Schaufeli, 2015).

Moreno y Báez (2010), y Neffa (2015) coinciden en que existen diversas estrategias para prevenir y manejar riesgos según el sector y el diseño de las estrategias de revisión y control para los cuales se debe considerar los distintos niveles (organizacional e individual), atendiendo a los distintos tipos de intervención: primaria (aquellas intervenciones dirigidas a toda la Organización con el fin de modificar o eliminar los niveles de estrés para disminuir el impacto sobre los individuos), secundaria (es la detección precoz de los grupos de riesgo para limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales, suele ser una intervención a nivel individual y grupal) y terciaria (consiste en estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya se han manifestado en la organización y sus trabajadores, como son el tratamiento de síntomas y enfermedades laborales).

IV. ii - Controles y marco legal

Las exigencias legales y los requerimientos de la inspección del trabajo obligan a la aplicación periódica de la evaluación de los factores y riesgos psicosociales. Según Neffa (2015) éste es el principal motivo por el cual las empresas se ocupan de la seguridad y la salud. Por su parte Moreno y Báez (2010) plantean que su evaluación debería considerarse como un factor de desarrollo de la organización y retroalimentación del funcionamiento de la misma, más allá de cumplir con las obligaciones legales.

En Uruguay la entrada en vigencia el pasado año del decreto 127/2014 con el objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores, se puede considerar como un avance en materia de prevención de los riesgos psicosociales, dado que

establece la obligatoriedad de la creación de Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo. En el mismo se explicita el establecimiento de “requisitos necesarios para conservar un ambiente de trabajo seguro y sano, que favorezca la salud física y mental” (Ley 127/2014, 2014, art. 2 inc. 1), aunque los requisitos relacionados a la salud mental no son mencionados por este decreto.

También en el presente año se realizó la publicación de la norma UNIT-ISO 45.000 referente a la Salud y Seguridad en el Trabajo, la que fue declarada de interés ministerial por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTTS) y que presenta algunas consideraciones en la promoción y cuidado del buen clima organizacional.

De todos modos, en materia de inspección en el trabajo la carencia es muy grande, dado que según informara el responsable del departamento de Inspecciones del Trabajo del Banco de Seguros del Estado (BSE) Sr. Walter Vidal, en una presentación en el curso de Promotores en Seguridad y Salud Ocupacional llevado a cabo en el año 2017 en la Facultad de Medicina de la UDELAR; durante el año 2016 se realizaron 18 inspecciones (11 por el BSE y 7 por el MTSS), para un total de 130.000 empresas.

IV. iii - Prevención e intervención

Para la prevención e intervención en estrés laboral, así como de otros riesgos psicosociales Moreno y Báez (2010) sugieren desarrollar programas que promuevan el ciclo de mejora continua en la organización, así como aumentar las investigaciones sobre los procesos que revisan la efectividad de la implementación y la intervención. También consideran importante el traslado de la teoría a la práctica, y el desarrollo de conocimientos básicos dentro de la organización, para lo cual enumeran una serie de buenas prácticas para la prevención de los riesgos psicosociales, a saber: el enfoque debe ser multidimensional, la salud individual y organizacional debe concebirse como un proceso dinámico, desarrollar canales de comunicación efectivos, reducción de ambigüedades, adoptar medidas de control preventivas, generar un enfoque participativo involucrando al directorio, a los trabajadores y representantes sindicales, contar con una política de tolerancia cero (en lo que refiere a temas de acoso y violencia), buscar transmitir el logro de conocimiento y conciencia sobre la problemática de los riesgos psicosociales a todos los trabajadores, etc..

Algunos de los factores para el éxito de una intervención en riesgos psicosociales sugeridos por Moreno y Báez (2010) son: basarse en la evidencia, deben ser aproximaciones sistemáticas basadas en la solución de problemas con una planificación y objetivos bien definidos, contar con una adecuada evaluación de riesgos para identificar factores y grupos de riesgo, ajustarse al sector concreto, la intervención debe ser accesible y con un formato sencillo, debe estar enfocada en estrategias individuales y organizacionales, y el programa de intervención debe favorecer el desarrollo de competencias y habilidades.

Capítulo V - Consideraciones finales

Como me referí al inicio, la motivación de realizar esta monografía responde al interés personal de profundizar sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La pregunta sobre ¿por qué si el trabajo es tan importante en nuestras vidas, genera tanto sufrimiento en los seres humanos?, fue básicamente el disparador de esta investigación bibliográfica.

Las luchas de poder características en América Latina entre los sectores empresariales y los sindicatos, consta de una larga historia de enfrentamientos, donde si bien se han conseguido varios logros, aún resta un largo camino. Es necesario lograr un cambio en las relaciones de empleo en el mundo del trabajo, buscando civilizar la globalización, a partir de la humanización del mundo del trabajo, la cual siguiendo los principios de la OIT, implica dar un rostro humano al desarrollo mundial a través de valores esenciales y universales.

Cuando hablamos de las organizaciones no debemos olvidar de que éstas, están compuestas por personas, y como tales, los sujetos que las componen tienen un rol en la construcción de la identidad que las conforma. Al igual que sucede con el gobierno, como ciudadanos o como trabajadores, es necesario la participación activa y el empoderamiento de los sujetos que habitan las organizaciones para poder contribuir a la mejora de los factores psicosociales.

Se suele colocar la responsabilidad sobre los mandos medios, los gerentes y directores, quienes también sufren los daños de las malas condiciones laborales que se generan en las organizaciones que ellos mismos manejan. Algunas veces porque predomina la tiranía y la ambición que acompaña al sistema capitalista del

hiperconsumo, otras, porque también están afectados por algunas patologías como son la adicción al trabajo o la perversión narcisista, (que naturalmente no los exime de responsabilidades), pero en muchos casos porque no saben, o no se detienen a pensar cómo mejorar los modos de organización del trabajo, dada la vertiginosidad con la que se vive en las organizaciones para cumplir con los plazos que establece el pujante mundo competitivo del mercado laboral.

Muchas veces la falta de información en relación al impacto que tienen los riesgos psicosociales en las personas hace que pasen desapercibidos, que se tome una actitud de incredulidad frente al problema, o que se adjudiquen a características personales de los sujetos, por lo que comúnmente se sugieren técnicas de autocontrol de estrés y relajación, focalizando el problema a nivel individual sin pensar en las causas que tiene la organización del trabajo. En tal sentido, la importancia de generar conocimiento y difundir información sobre los riesgos psicosociales, es una de las claves para la prevención y la mejora de los factores psicosociales.

Asumir la responsabilidad que tenemos como sujetos sobre nuestras acciones, tanto las que tomamos como las que no tomamos, entender que el ámbito de las organizaciones es un ámbito de relacionamiento social donde se juegan aspectos políticos, y buscar un posicionamiento responsable y comprometido con nuestras acciones en relación con el otro, es fundamental. En definitiva, si dejamos de lado los tecnicismos y conceptualizaciones médicas, los riesgos psicosociales, no son más que problemas de relacionamiento entre seres humanos. Claro que esto no implica desconocer la complicada trama en que se encuentra la sociedad debido al modelo capitalista, y es justamente porque las fronteras entre la sociedad y el trabajo son demasiado frágiles, que debemos asumir esta responsabilidad.

La experiencia de asistir al curso de Promotores en Seguridad y Salud Ocupacional dictado en la facultad de Medicina, fue un claro ejemplo de la importancia que tiene la difusión del cuidado de la salud en el trabajo y el rol activo y participativo que juegan los trabajadores. Cabe mencionar que si bien el curso se dicta dentro del marco curricular de la UDELAR, cuenta con cupos para trabajadores de empresas y sindicatos que no son estudiantes, buscando que su asistencia al mismo sea una instancia de capacitación que pueda ser difundida en el ámbito de su organización.

Desde la Psicología de la Organización y el Trabajo, creo que debemos trabajar para poner de relieve las problemáticas que se reflejan desde la sociedad, en las

organizaciones, y ayudar a entender y conocer sobre el sufrimiento humano, así como las pérdidas generadas por esfuerzos infructuosos, mal direccionados o no visualizados. Siguiendo las bases de esta disciplina, al momento de encausar esta tarea no debemos de perder de vista, que debemos abordar a los sujetos en situación de trabajo en las organizaciones, y retomar el orden sobre el que reflexiona Leopold (2017), de establecer la eficiencia del trabajo como una mediación para el desarrollo y humanización del obrero.

A modo de reflexión final

La imagen de portada de esta monografía, se compone de dos fotografías. Una corresponde a la tapa del libro de la novela del escritor nacionalista Lorenz Diefenbach, publicada en Viena en el año 1873, con el nombre *Arbeit Match Frei* (El trabajo libera), y la otra es una foto de mí autoría, tomada de la puerta de entrada al campo de concentración Nazi de Sachsenhausen, en Berlín, Alemania.

Con la unificación de ambas imágenes, he querido representar, de forma artística, el problema del doble sentido que tiene el trabajo en relación al placer o sufrimiento, mediante el estudio de la conocida frase “El trabajo libera”.

La obra de Diefenbach bien puede considerarse una expresión temprana de feminismo y defensa de la libertad personal. Su protagonista es una funcionaria alemana que lucha por alcanzar sus logros en una sociedad llena de prejuicios. En esta novela, la búsqueda del éxito profesional aparece como una necesidad para poder ser libre, dado que aporta independencia económica, poniendo de relieve la relevancia del trabajo como medio para la liberación del ser humano. Según se tiene registros, está fue la primera vez que fuera utilizada la frase, y nada tiene que ver con el uso que 40 años después hicieron los nazis de esta (Jacobo, 2018).

Posteriormente, según Sala (2009) en 1940 la frase *Arbeit match frei*, fue colocada por primera vez en la reja de entrada al primer campo de exterminio de Auschwitz. En relación a esta, Sala (2009) cita a Primo Levi (1959) quien considera que la frase encierra una metáfora del futuro Nuevo Orden Nazi, y le otorga el siguiente sentido: “El trabajo es humillación y sufrimiento, por lo que no encaja con nosotros (...), sino para vosotros, enemigos del Tercer *Reich*. La única libertad que os espera es la muerte.”(p.1)

Parafraseando a Dejours y Gernet (2012), cabe afirmar que el trabajo no es neutral en la dialéctica sufrimiento/placer, ya que puede jugar el rol de mediador de sí mismo. Este reconocimiento del vínculo subjetivo con el trabajo se considera entonces, como un *continuum* entre sufrimiento y placer.

Finalmente, la respuesta a la pregunta que me motivara a realizar esta monografía, debería pensarse en relación a las preguntas que se plantea Dejours y Gernet (2012): “¿en qué medida la situación de trabajo puede ofrecer al sujeto un escenario pertinente para que pueda realizar su identidad? ¿Y en qué medida la situación de trabajo puede llevar a fragilizar la identidad?” (p.33)

Referencias bibliográficas

Araujo, A. M. (2009). El sujeto hipermoderno en el espacio y el tiempo en el Uruguay actual. En *Revista de Psicología*, 9, 19-29.

Araujo, A. M. (2013). *Todos los tiempos en el tiempo. Trabajo, vida cotidiana e Hipermodernidad*. Montevideo, Psicolibros.

Berisso, L. (2001). El neoliberalismo y la justificación del desempleo y *la exclusión social*. En L. Leopold (Ed.), *Psicología de la Organización y el Trabajo II* (pp. 97-110). Montevideo, Psicolibros, Montevideo.

Breilh, J. 2007. *Epidemiología crítica: ciencia emancipadora e interculturalidad*. Buenos Aires: Lugar.

Corominas, J. (2009). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid: Gredos.

Declaración de Luxemburgo, Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (1997). Recuperado de http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_1%20Declaracion%20Luxemburgo.pdf

- Dejours, C. (febrero, 2009). *Ética y psicopatología del trabajo. La centralidad del trabajo*. Trabajo presentado en el Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main. Resumen recuperado de <http://fernandobritosv.blogspot.com/2013/05/centralidad-del-trabajo-segun-c-dejours.html>
- Dejours, C. (2012). *Trabajo vivo. Tomo I: Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C., Gernet, I. (2012). *Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires: Miño y Davilas.
- Demerouti, E., Petrou, P., y Schaufeli, W. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. *American Psychological Association*, 20 (4). Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/445.pdf>
- Domínguez, L. Sánchez, J. Bañuelos, M. (2011). El clima organizacional: una radiografía de sus relaciones con la productividad. En L. Leopold
- D. Fagundez, N. Sobrera (Ed.), *Psicología de la Organización y el Trabajo XII* (pp.23-41). Montevideo, Psicolibros.
- Etkin, J. y Schavartain, L. (1989) *Identidad de las Organizaciones. Invariancia y Cambio*. Buenos Aires: Paidós.
- Franco, S., Nión, S. Miranda, F. Fagúndez, D. Marroig, S. Correa, N. (2011). Fundamentos teóricos metodológicos para abordar la percepción del riesgo laboral en una industria de alta complejidad. En L. Leopold, D. Fagúndez, N. Sobrera (Ed.), *Psicología de La Organización y el Trabajo XII* (pp. 177-194).Montevideo: Psicolibros.
- Franco, S. (2012). Incidencia del ambiente organizacional en la emergencia de la violencia psicológica en el trabajo en búsqueda de una tecnología preventiva. En S. Franco y N. Correa (Ed.), *Psicología de la Organización y el Trabajo XIII* (pp.250-269).Montevideo, Psicolibros.
- Gaulejac, V. (2008). *El costo de la excelencia*. Conferencia dictada en Buenos Aires. Resumen recuperado de http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/05/Gaulejac-El_costo_de_la_excelencia.-De-Gaulejac.-Conferencia-2008.-pdf.pdf

- Han, B. (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder.
- Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (2018). *Norma UNIT-ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos con orientación para su uso*. Montevideo: UNIT-ISO.
- Jacobo, M. (2018). Arbeit macht frei: la idea de trabajo en los campos de concentración nazis. En Culture & Touring Berlín. Recuperado de <https://culturetouringberlin.com/arbeit-macht-frei-trabajo-campos-concentracion-nazis/>
- Kalimo, R., El-Batawi, M., y Cooper, C. (Comps.) (2000). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.
- Leopold, L. (2017). *La construcción de la Psicología de las organizaciones y el trabajo en Uruguay (2000-2009): nuevas relaciones de psicología con la organización del trabajo y el continuo academia –profesión*. (Tesis Doctoral, Universidad de Buenos Aires) Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2018/04/13-Leopold.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Salud Pública. (13 de mayo de 2014) *Decreto de ley Sobre Servicios y Prevención de Salud en el Trabajo*. Ley 127/2014.
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid. Ediciones: Díaz de los Santos
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e integración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo* N° 57, (pp.4-19). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Munduate J, L (1997). *Psicología Social de la Organización: las Personas Organizando*. Barcelona. Editorial Pirámide.
- Neffa, J. (2002). *¿Qué son las Condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta desde una perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Buenos Aires: CEIL-CONICET /UNNE /UMLP / UNM / UMET CITRA ISBN 978-987-21579-9-9. Recuperado de http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689
- Organización Internacional del Trabajo (febrero, 2002). *Protocolo relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Ginebra, 90ª reunión CIT. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (2015). *Tendencias mundiales sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales*. Recuperado de http://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_es.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1975). *Detección precoz del deterioro de la salud debido a la exposición profesional*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40891/WHO_TRS_571_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Factores de riesgo*. Recuperado de http://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Palací, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Peiró, J. (1990). *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicológicas*. Barcelona: P.P.U
- Peiró, M, Salanova, M., Hontangas, P. Grau, R. (1994). Patrones de significados del trabajo antes y después de las transiciones desde la formación profesional. *Revista de educación*, Vol. 303, (pp.127-148). Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre303/re3030500491.pdf?documentId=0901e72b8127102f>
- Plut, S. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. En *Revista científica de UCES*. Vol. VI, (1) (pp. 122–144). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277195955_Nuevas_perspectivas_en_psicopatologia_del_trabajo
- Rieznik, P. (2001). Trabajo una definición antropológica. En *Revista Razón y Revolución*, Recuperado de <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Sala, R. (2009). Sobre el significado de Arbeit match frei. [Entrada de Blog] Recuperado de <http://rosasalarose.es/2009/12/sobre-el-significado-de-arbeit-macht-frei/>
- Schvarstein, L. (2002). *Psicología social de las organizaciones: Nuevos aportes*. (2a.ed.). Buenos Aires. Ed. Paidós.
- Serna La, C. A. (2010). *La Transformación del mundo del trabajo. Representaciones, prácticas e identidades*. Buenos Aires: CLACSSO, Ciccus.
- Supervielle, M. Zapiain, H. (2009). *Construyendo el futuro con trabajo decente*. Montevideo: Fundación de cultura Universitaria.

Tomasina, F. y Stolovas N, (2008). Condiciones laborales y organización del trabajo. En E. Nuñez, J. Arcos, D. Lens, L. Castro, C. Touriño (Ed.), *Condiciones de trabajo y salud*, (pp.33-45). Montevideo, CSIC. Recuperado de <http://www.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/materiales/Condiciones%20laborales%20-%20Salud%20de%20los%20Trabajadores.pdf>

Vygotski, L. (1991). *Obras escogidas II: problemas de psicología general*. Madrid, Editorial Visor Distribuciones.

Weisz, C. (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4 (1), (pp.133–158). Recuperado de <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia>