



 Facultad de  
Psicología  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO

Monografía

# LOS SENTIDOS DEL TRABAJO

*Una revisión crítica sobre las condiciones laborales  
y la calidad de vida de los trabajadores.*



Instituto de Psicología Social.

*Programa Psicología de las*

*Organizaciones y el Trabajo.*

Tutora PROF. ADJ. SILVIA FRANCO

JIMENA GARCÍA SANSONE

C.I. 4.205.278-4

30 de Julio de 2014

*Montevideo - Uruguay*

Imprenta: **CopiSer**

Imagen de portada: Charles Chaplin "Tiempos Modernos", 1936.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>3</b>
<i>Palabras claves:</i> .....	3
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>LOS SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO</b> .....	<b>6</b>
<i>Breve recorrido histórico</i> .....	6
<i>Época de cambios</i> .....	9
<i>Sentidos y significados contemporáneos</i> .....	12
<b>LA PSICOLOGÍA Y EL TRABAJO</b> .....	<b>20</b>
<b>CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b> .....	<b>22</b>
<i>Las organizaciones y su impacto sociocultural</i> .....	22
<i>Satisfacción laboral</i> .....	23
CYMAT .....	24
<b>SALUD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> .....	<b>29</b>
<i>La salud: un valor que no tiene precio</i> .....	33
<b>CONSIDERACIONES FINALES</b> .....	<b>36</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>40</b>
<i>Notas</i> .....	47

## RESUMEN

En los últimos tiempos, el trabajo adquirió un lugar significativo en la vida de las personas. Numerosos autores (Neffa, 1988; Dejours, 1990; Salanova et al., 1991; Peiró et al., 1996, 1999; Hermida, 2012) plantean que es una actividad innata al ser humano que organiza sus ciclos vitales y su vida cotidiana; en efecto las personas desarrollan su personalidad y potencialidades, satisfaciendo necesidades psicológicas, económicas y socioculturales (Neffa, 1988). Desde una perspectiva psicosocial, el trabajo adquiere múltiples significaciones, generando estrategias para enfrentar juegos de poder. Pichón Rivière (1981) considera que ámbitos cotidianos como la familia, la institución educativa y lugar de trabajo, son productores de subjetividad en tanto permiten la interrelación y admiten la comprensión de distintas lógicas que operan en el mundo, contribuyendo a la construcción de la identidad individual y colectiva. La actividad laboral emerge de la historicidad del ser humano como un producto de lo social y cultural; pertenecer al colectivo de trabajo representa la permanencia en el interjuego dialéctico entre los trabajadores y la naturaleza, admitiendo subjetividad y heterogeneidad (Neffa, 1988). Las organizaciones del trabajo son construcciones sociales (Bittencourt, s.f.) y su pertenencia genera realidades y sentidos particulares que devienen de significados compartidos (Zanelli y Silva, 2008). Las condiciones y medio ambiente en que se desarrolla la actividad laboral (CYMAT) deben considerarse para promover acciones comunitarias que otorguen importancia de la salud y la calidad de vida laboral (CVL) y le asignen prioridad a la promoción y prevención de prácticas saludables (Neffa, 1988).

### **Palabras claves:**

TRABAJO / CYMAT / SALUD Y CVL

## INTRODUCCIÓN

*Necesidad natural y eterna de efectuar  
el intercambio entre Hombre y la naturaleza.  
Marx, 1973.*

Los significados y valores que ha adoptado el trabajo a lo largo de la historia han sido muy variados y pueden ser analizados desde diversas perspectivas dependiendo del contexto social, cultural, político, económico y psicológico propios de cada época. Desde las primeras agrupaciones hasta nuestros días, el hombre ha ido modificando su concepción de trabajo y empleo, así como las formas de producirlo y darle un sentido. Al decir de Rodríguez Molina (2005) el trabajo es un hecho social en permanente transformación. Desde épocas pre civilizadas, pasando por la época de la Revolución Agrícola occidental, hasta nuestros días, el hombre ha experimentado cambios sustantivos en torno a su forma de producirlo y entenderlo.

Podemos afirmar a partir de las ideas de numerosos autores (Bittencourt, s.f.; Ferrari et al., 2009; Neffa, 1988; Zanelli y Silva, 2008) que las organizaciones del trabajo no son sin las interacciones humanas y su heterogeneidad. No obstante, los factores individuales, como motivaciones, expectativas, satisfacción, cooperación y compromisos, son elementos que contribuyen a disminuir los conflictos y desacuerdos, y por consiguiente a mejorar la calidad de empleo, las CYMAT y la satisfacción laboral (Neffa, 1988). La organización del trabajo contemporánea, como actividad inclusiva y cotidiana, da lugar a la construcción de la identidad individual, colectiva y simbólica, y genera en cierto grado sentidos de pertenencia (Schvarstein, 2005). Es así que cada persona transita por procesos psicosociales los cuales están vinculados a la socialización<sup>i</sup>, en donde se van representando convicciones, valores, símbolos y normas, que serán compartidas o no por los demás miembros del colectivo de trabajo, generando acuerdos o contradicciones presuponiendo un contrato de naturaleza psicológica, al que Zanelli y Silva (2008) definen de la siguiente manera:

Por medio del contrato psicológico se instituye una relación de intercambio entre los trabajadores y la organización. En el desarrollo de esa relación, los trabajadores generan convicciones respecto de las obligaciones que la organización tiene con ellos y ellos para con la organización (p. 43).

La pertenencia a una organización del trabajo supone el estar frente a determinadas circunstancias y realidades en diferentes contextos. Neffa (1988) consideró estas realidades denominándolas condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Para definir las, dicho autor propone una mirada diferente sobre esta temática y hace foco

en la dimensión humana presente en toda labor. El autor plantea romper con la visión tradicional sobre la temática, que planteaba estudiar las mismas dentro de un nivel micro económico y micro social, perdiendo de vista el nivel estructural global, económico y social donde se desarrollan.

Las CYMAT son las causas y a su vez consecuencias de patologías del trabajo y de la salud deteriorada de los trabajadores. La forma en que el trabajador va a percibir su rol y va a realizar su trabajo, depende directamente de éstas, tanto como de la comunicación organizacional y el manejo de los conflictos, influyendo en la calidad de vida de todo el colectivo laboral. Así como el lenguaje es indisociable del sujeto (Correa, 2009), la comunicación en la organización es imperante para su consensuado funcionamiento y el medio por el cual se manejarán los conflictos. Es a través del lenguaje que el ser humano produce realidad, una realidad particular y a la vez una compartida; al decir de Correa (2009) “...*el principal nexo de circulación de las relaciones de poder*” (p. 93).

Este recorrido teórico, crítico y reflexivo supondrá la realización de una monografía en el marco de la elaboración del trabajo final de grado de la Licenciatura de Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, pensando críticamente en torno a las situaciones laborales. Se pretende dialogar con diferentes enfoques de las concepciones de trabajo y empleo, reflexionando en torno a su desarrollo histórico, integrando aportes de Dejours (1990), Salanova, García y Peiró (1999), Antunes (2005) y Hermida (2012). Se plantea un cuestionamiento crítico sobre las CYMAT y su incidencia en la salud de los trabajadores, reflexionando sobre la posibilidad de mejorar la calidad de vida del colectivo laboral, articulando perspectivas de la psicología de las organizaciones y el trabajo, como Neffa (1988) y Peiró, Prieto y Roe (1996, 1999), entre otros.

## LOS SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO

### Breve recorrido histórico

*Trabajar era bueno,  
trabajar duro mejor.*  
Drenth, 1983.

Los significados y valores que asumió el trabajo a lo largo de la historia son muy variados y pueden ser analizados desde diversas perspectivas dependiendo del contexto social, cultural, político, económico y psicológico propio de cada época. Desde las primeras agrupaciones hasta nuestros días, el hombre ha ido modificando su concepción de trabajo y empleo, así como las formas de producirlo y darle un sentido. Al decir de Rodríguez Molina (2005) el trabajo es un hecho social en permanente transformación.

Etimológicamente *trabajo* tiene origen en el latín *tripaliare*, de *tripalium* (*trabajar*), y hace referencia a *tres palos* que se utilizaban para amarrar esclavos y torturarlos. Es de allí que históricamente se le ha atribuido una connotación negativa y dolorosa a toda actividad que conlleve un esfuerzo físico y mental (Real Academia Española, 2006). Esta tendencia a asociar el trabajo a lo que no deseamos, se atribuye a los valores de la sociedad occidental protestante, cuyas creencias básicamente se fundaban en el esfuerzo “sobrehumano” y sin sentido, para conseguir el “reino de los cielos” (Zanelli y Silva, 2008).

El *empleo*, del latín *implicare*, significa etimológicamente *comprometer a alguien en algo*, y también va a suponer diferentes acepciones en su evolución socio histórica (Blanch, 2007). Comúnmente se asocia al vínculo legal, orientado hacia actividades remuneradas que regulan aspectos relacionados a la estructura ya sea referentes al tiempo, contratos, estatus, entre otros. El término empleo también es utilizado en algunas ocasiones como sinónimo de trabajo (Zanelli y Silva, 2008).

Desde épocas pre civilizadas hasta la época de la Revolución Agrícola occidental, el hombre ha experimentado cambios sustantivos en torno a su forma de producir y entender el trabajo. Heller (1991) plantea que el trabajo tal como lo podríamos entender en la actualidad no existía. Sugiere que en las primeras civilizaciones el trabajo representaba una actividad que se realizaba de forma natural y se distinguía del ocio. Este autor considera que es a partir de las guerras, la esclavitud y la división de clases que se podría estar en presencia de una concepción de trabajo como actividad forzada, en representación de las tareas menos deseadas, llevadas a cabo

por las clases bajas o esclavos (Salanova, García y Peiró, 1999). Sin embargo, Salanova et al. (1999) no coinciden con los planteos de este autor, al considerar que el carácter de obligación es inherente a su naturaleza. Quieren decir que hay actividades que desde su naturaleza intrínseca son forzadas, no por el autoritarismo de un tercero en cuestión, sino por la necesidad de supervivencia que lo obliga a realizarla, por ejemplo en las civilizaciones de la Prehistoria, quienes debían cazar o cultivar los campos no en forma voluntaria, sino para sobrevivir.

En la Antigua Grecia y Roma, el trabajo era considerado como una maldición, una deshonra y era exclusivamente una actividad de esclavos y clases bajas. Los derechos políticos establecían que el trabajo como medio de subsistencia era innoble y no promovían la virtud. Filósofos como Platón y Aristóteles consideraban que el ocio era la finalidad de todas las ocupaciones humanas, y desacreditaban a todo aquel que ocupara su tiempo trabajando (Pérez Adán, 1992; en Salanova et al., 1999).

Desde las tradiciones religiosas se observan diversas posturas. En el marco de la judeo-cristiana, el trabajo es concebido de forma similar a la Antigua Grecia y Roma, aunque le atribuyen un sesgo positivo, por medio del cual el pecado original es expropiado. No obstante, consideraban que al ocupar el tiempo trabajando se estarían dejando a un lado las actividades de espiritualidad, por lo que convendría servir al espíritu santo y no generar “ideas sobre el trabajo” (Salanova et al., 1999, p. 44). Desde el Islamismo, el trabajo adquiere una mayor obligación por ser el medio a través del cual Alá los acepta y contiene. El Budismo, por su lado, considera al trabajo un medio para desarrollar el carácter personal al comprometerse con las tareas y vencer el ocio (op cit.). Según estos autores, a partir del Renacimiento, el trabajo va a adquirir sentido en sí mismo y se va a ver libre de connotaciones religiosas; y con la Reforma Protestante el trabajo adquiere carácter instrumental (Salanova, 1992; op cit, p. 45). La ideología Ética Protestante del Trabajo – siglo XVI, argumentada por Lutero y posteriormente por Calvino – representó según Weber (1985) un momento en donde el trabajo se configuró racionalmente, es decir cobró un carácter económico, asociado a las ideas burguesas de trabajo duro y acumulación de capital, con rasgos psicológicos caracterizados por la tendencia compulsiva hacia el trabajo como medio para obtener dichos fines. Esta es una primera aproximación a las concepciones de trabajo que se verán en la época Taylorista-Fordista caracterizada por la producción en serie y sociedad de capital.

Tomando otra contribución, Hermida (2012) realiza un recorrido histórico del trabajo basándose en los aportes de Toffler (1981). Plantea una primera etapa, la Revolución

Agrícola (hasta mediados del Siglo XVII) provista de transformaciones en las formas de vida de los cazadores y pescadores nómades. El hombre vivía en pequeños grupos de recolectores y cazadores, condicionados por la capacidad de obtener alimentos y sobrevivir a las adversidades, sin interés de enriquecerse ni distinguir las actividades. Por circunstancias ambientales, estas agrupaciones comienzan a sedentarizarse y desarrollan las primeras formas de agricultura y ganadería, convirtiéndose en artesanos, productores y consumidores de sus cosechas y ganado. El progreso en su capacidad productiva fue significativo, a pesar de que dependían de un buen estado físico para la producción. Al desarrollar su productividad, ampliaron su excedente, lo que permitió que progresivamente abandonaran las actividades de subsistencia, y se dedicaran en mayor tiempo a la tierra y la ganadería. De esta manera afianzaron sus capacidades específicas, y es que surgen las primeras divisiones del trabajo (feudos), junto a ellas el proceso de organización política y económica, y estratificación social. Sin embargo, el concepto de trabajo en ese momento no tiene el soporte conceptual ni económico de hoy en día. Hasta entonces el objetivo de la recolección y producción de alimentos, era meramente circunstancial y no tenía el afán de recolectar riquezas. Pérez Adán (1992) señala que para el señor feudal – dueño y amo absoluto de las tierras – el trabajo era poco elegante que no coincidía con su estilo de vida, era sucio propio de vasallos y esclavos de las tierras. Pero para esos siervos, el trabajo representaba su medio de subsistencia, y la única actividad que realizaban durante casi todo el día (Salanova et al., 1999).

A continuación, Toffler (1981) sugiere un segundo momento que surge a partir de la Revolución Industrial, en la última mitad del siglo XVII. De las primitivas comunidades agrícolas con uso colectivo de las tierras, se pasa a las sociedades asentadas en las fábricas y la propiedad privada. En este momento, las relaciones que antes eran dominadas por el parentesco, pasan a regularse por la economía. Como consecuencia de estos cambios, la demografía crece y su ritmo de producción también. El ecosistema cambia pero algunas especies se ven perjudicadas por exceso de extracción, provocando el desgaste de tierras y por ende pérdidas considerables. Se comienzan a segregar las actividades y los trabajadores adquieren cierto desprecio por aquellas actividades que consideran como castigo, y la valoración del empleo comienza a instaurarse en la actividad productiva, integrando una concepción de trabajo en un sentido moderno, que junto al capitalismo crece sin precedentes (Rodríguez Molina, 2005).

La fábrica es la protagonista, en la cual se acentúan las capacidades de producción de los trabajadores: motor de la nueva sociedad industrial, incrementando la reacción

capitalista. Se comienza a establecer una estrategia de Estado, donde el modelo de producción es la administración científica del trabajo, propuesta inicialmente por F. W. Taylor (1911). Este modelo de trabajo se introdujo en principio en la empresa automotriz, dando lugar a una serie de principios que intentaban racionalizar el tiempo, el espacio y la productividad de las fábricas. Taylor (1911) entiende la necesidad de separar movimientos de tiempos, introduciendo la concepción de división de tareas, garantizando el máximo control de cada una de las fases de la producción. Posteriormente, H. Ford (1922) sistematiza las ideas del anterior, y lleva adelante un sistema combinado y coordinado, que permite una mejor y mayor producción. Es así que según Toffler (1981) surge el concepto de empleo característico de este momento: seguridad laboral y salario a cambio del esfuerzo físico. A medida que la industrialización y la producción en masa se intensificaban, la economía y la sociedad se plantean un problema político central: el de la cuestión social. En este momento había que afrontar las consecuencias de la Revolución Industrial y corregir poco a poco las desigualdades sociales y laborales (Carew, 2000). Los individuos se ven subordinados como medios para alcanzar los fines económicos fundados en los principios de la producción capitalista, y no se valora el trabajo como una actividad con fines en sí misma (Salanova et al., 1999).

## Época de cambios

En Londres, 1864 se crea la Asociación Internacional de los Trabajadores, cuyas metas eran la protección y emancipación de las clases trabajadoras. Hasta este momento las jornadas laborales alcanzaban aproximadamente las 14 horas, los salarios eran muy bajos, se generaba agotamiento físico y accidentes laborales, conjuntamente con la falta de higiene y condiciones de trabajo degradantes (Dejours, 1990). La creación de esta Asociación congregó un gran número de trabajadores que luchaban por las mejoras en la calidad de vida y la libertad de organización sindical. Las reivindicaciones consistieron esencialmente en la reducción de las jornadas laborales a 8 horas (1889) que no se logra sino hasta en el 1916 en gratitud a Albert Thomas, y es recién a partir de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) que los movimientos comienzan a tomar fuerza y crecen en beneficio de la protección de la salud de los trabajadores. En el 1900, se crea la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, dando paso a interesantes acuerdos que se irían incrementando con los años. Esta Asociación constituía un intento por mejorar las condiciones de trabajo y la institucionalización de la medicina laboral, antesala de

la reivindicación por la explotación del cuerpo y los riesgos de accidentes y enfermedades (Dejours, 1990).

A pesar de las secuelas de la Guerra, la labor de los movimientos y asociaciones sobre las condiciones de trabajo, sirven de base para lo que posteriormente desarrollará la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>ii</sup>. La primera Constitución de la OIT fue elaborada por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo de la Conferencia de Paz de 1919 y formó parte del Tratado de Versalles. Fue el primer antecedente para hacer frente a los problemas sociales y económicos que el mundo enfrentaba a comienzos del siglo XX. Allí se estableció la reglamentación de las condiciones de trabajo que debían ser respetadas en las comunidades industriales. A partir de este período, las tecnologías avanzan y se ven reflejadas en toda clase de actividades. El capital se convierte en la prioridad a fines del siglo XIX y principios del XX, y las sociedades post fordistas se centran en la reproducción social del capitalismo. El trabajo pasa a ser el legitimador de los derechos sociales y surgen los sindicatos como forma de garantizar las relaciones entre las partes.

Luego de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), los trabajadores continúan desarrollando sus acciones para las mejoras en temas de salud, seguridad social e higiene, y progresivamente el cuerpo, que ocupaba un papel de víctima, pasará a un plano de igualdad junto a la salud mental (Dejours, 1990). La Constitución de la OIT se concretó hacia fines de la Segunda Guerra, en Filadelfia año 1944, en la cual se reafirmaban los principios y se consolidaba la necesidad de una acción internacional que impulsara el progreso social y laboral en óptimas condiciones. En dicha Constitución (1919) se afirmaba que *“el trabajo no debe considerarse simplemente como un artículo de comercio”*, y posteriormente en la Declaración de Filadelfia (1944) se expresa *“el trabajo no es una mercancía”* (OIT, 2009). Claramente, la lucha de los obreros que se había instaurado hace prácticamente un siglo, estaba generando sus frutos. La promoción de los derechos de los trabajadores - paradójicamente no considerados como derechos humanos hasta entonces- se consolidó y las formas de acción y de protesta contra las injusticias se hizo notar: huelgas contra el consumo y la alienación (Dejours, 1990).

Finalizando el siglo XX, la actividad humana estaba intensamente relacionada con la Guerra y el trabajo. Sin embargo, la herencia de la modernidad industrial y la culminación del capitalismo fordista, hacen que el movimiento obrero todavía tenga dificultades para enfrentar los problemas sociales y el terreno de la salud mental. Se presenta una sensibilidad ante las cargas intelectuales y psicosenoriales del trabajo,

que desemboca en una “crisis de la civilización”. Esta crisis puso de manifiesto grandes preocupaciones y amplias disputas “sobre la finalidad del trabajo, sobre la relación hombre-tarea, y pone el acento sobre la dimensión mental del trabajo industrial” (Dejours, 1990, p.24), que posteriormente serán tema de análisis para los grandes estudiosos de la temática.

Continuando con Toffler (1981) se da un tercer período que surge a partir de la posmodernidad, iniciando el siglo XXI, momento de exaltación de las destrezas intelectuales y la producción de ideas nuevas que contradicen al postfordismo. En esta época, los individuos se enfrentan a nuevos fenómenos laborales (Hermida, 2012) como el trabajo virtual y las jornadas flexibles. Rompen con el imperialismo de los valores del trabajo que el capitalismo estaba opacando (Rodríguez Molina, 2005) y se comienza a visualizar un cambio en las concepciones de trabajo, empleo y salud laboral. La naturaleza del trabajo se va a ir modificando a medida que el flujo de los trabajadores se apropia de las nuevas tareas industriales y tecnológicas, y su organización va a suponer oportunidades más dignas y adaptadas a cada uno. El papel del Estado como mediador se va a ir consolidando – aunque aún con secuelas del modelo Ford-Taylorista - y los medios y fuerzas de producción estarán estrechamente vinculados a las cuestiones de igualdad y equidad social (Hermida, 2012).

El paradigma Europeo que impulsa en gran parte los cambios en Latinoamérica luego de la crisis capitalista de los años setenta, va a buscar alternativas para el progreso sustancial de la producción y desarrollará movimientos más flexibles para combinar prácticas empresariales con salud laboral y mejores condiciones de trabajo (Acosta Reveles, 2006). En este período, se producen intensos cambios a nivel estructural, y como plantea Antunes (2005) se darán repercusiones en la subjetividad y los valores de la “clase-que-vive-del-trabajo” (p. 21), término contemporáneo que utiliza como paralelismo a la concepción Marxista de *clase trabajadora*. En este sentido, a fines del siglo XX y principios del XXI, los investigadores de las ciencias sociales, la Psicología Social del Trabajo y la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, van a intentar responder a los nuevos retos de las clases trabajadoras, como consecuencia de los cambios sustanciales provocados por huelgas, crisis y guerras. Históricamente, podemos apreciar la existencia de múltiples modelos productivos, que no constituyen recetas rígidas y que dependen persistentemente del contexto socio-económico-político y cultural (Porrás, 2009).

## Sentidos y significados contemporáneos

A partir de los siglos XX y XXI, el trabajo adquiere un lugar significativo en la vida de las personas, como consecuencia de las transformaciones sucedidas desde épocas pre civilizatorias. Diversos autores (Neffa, 1988; Dejours, 1990; Salanova et al., 1991; Peiró et al., 1996,1999; Hermida, 2012) sostienen que el trabajo es un fenómeno inherente al ser humano y organiza tanto sus ciclos vitales como su vida cotidiana. El hombre es quien, en definitiva, constituye el mundo del trabajo, y organiza su vida, desarrolla potencialidades y su personalidad en base a la estructura de sus experiencias y significados. A partir de la realidad laboral, sostiene Neffa (1988) el trabajador logrará satisfacer necesidades psicológicas, económicas y sociales. Debido a esto, los sentidos actuales de trabajo asumen que no es un castigo y lo responsabilizan del desarrollo de diversas aptitudes, en tanto contribuyen a la construcción y transformación del mundo en que vivimos; tanto es así que Neffa (1988) asevera:

(...) es solo gracias al trabajo que la humanidad va logrando hacer posible la superación de los límites que representan el tiempo y el espacio. El trabajo permite a los seres humanos trascender dichos límites, superar las fronteras geográficas y ser creadores de la historia (p. 23).

Salanova et al. (1999) consideran que el trabajo representa en la actualidad una de las principales actividades del hombre. Sin embargo, plantean una dificultad epistemológica al estudiar los significados que le atribuye el hombre a *trabajar*, y se debe a varias razones. Sucede que se puede estar haciendo referencia a una actividad o una conducta, en una situación y/o contexto, es decir a los aspectos ambientales del trabajo, o de lo contrario, a una acción con significado psicosocial, refiriendo a aspectos subjetivos de cada trabajador. En esta situación, arribar a su análisis no se llevaría a cabo en términos similares. Por otro lado, plantean que cada disciplina va a estudiar, explicar y describir la situación laboral en base a sus teorías y fundamentos empíricos, por lo que estaríamos frente a diversidad de marcos teóricos. En tercer lugar, hacen alusión a una terminología que coloquialmente se utiliza de manera similar al trabajo: empleo, ocupación, puesto, lo que generaría ocasionalmente alguna confusión. Y por último, hacen notar que cada momento socio histórico particular va a generar sus propios registros, valores y representaciones, teniendo la preocupación de atender la diversidad de culturas y épocas históricas. Por consiguiente, estamos frente a contextos heterogéneos que hacen a la concepción de trabajo y su significación, una multiplicidad de sentidos. Dichos autores proponen reflexionar sobre diversas significaciones, entre las que se pueden destacar: trabajo

como medio para obtener un fin; trabajo como castigo/no castigo; como obligación/derecho; como posibilidad de autorrealización o patologización (op cit.).

Peiró (1989) sostiene que son muchos los autores que actualmente han desarrollado importantes investigaciones sobre la psicología del trabajo, instaurando un paradigma donde el trabajo representa fuente de satisfacciones y genera en las personas sentimientos de pertenencia, configurando en gran parte su identidad. Como lo propone Ruiz Quintanilla (1988) el significado del trabajo representaría un “mapa subjetivo”, en donde se ubicarían aspectos propios del trabajador, del ambiente y la realidad socialmente construida, de las actividades que se realizan, estados emocionales, entre otros. Asimismo, plantea que los agentes de socialización (familia, instituciones educativas y organizaciones laborales) promueven marcos de referencia de valores, creencias y expectativas que el trabajador considerará para significar el trabajo e identificarse con el mismo (Salanova et al., 1999, pp. 46, 49). Considerando otra perspectiva, Hermida (2012) plantea que el trabajo en la sociedad moderna:

(...) comienza a ocupar un lugar central en la vida de los individuos, y estructura sus ciclos vitales: la infancia y adolescencia se transforman en estadios de formación, educación y preparación para el campo laboral, la adultez se convierte en la etapa de trabajo activo y la vejez, en un momento de descanso y pasividad laboral [Mishara y Ridel, 1986; Peiró, 1996] (p. 27).

Sin embargo, como crítica a la época postfordista, la preparación para el campo laboral que plantea la autora es de carácter económico, donde el trabajo es menos cuestionado como realización personal, y como admitía Marx (1844) es fuente de indiferencia respecto al contenido, y en parte el abandono de la vocación profesional. Como sugiere en la crítica de la alienación del trabajo, las identidades se configuran en torno al enriquecimiento y el consumo, y las necesidades son constantes, corriendo el riesgo de prorrogar sus vidas a costas de alcanzar capital y poder. Asimismo, Antunes (2005) refiere al mundo del trabajo como un cuadro crítico, donde prevalece la lógica del capital y por esta razón es que se plantea romper con este momento de exaltación de las riquezas. Bauman (1999) por su cuenta demostrará que es evidente que la modernidad está en transformación. Este último plantea que en la Modernidad de los siglos XVIII y XIX -a la cual describe como sólida- las modalidades de trabajo se ajustaban a las fábricas y a la industrialización, desplazando a los trabajadores del papel central en este vínculo. La idea de progreso plantea un cambio en el orden social netamente injusto, pero que no consigue los medios para dar un salto cualitativo. Estas particularidades cambian a partir del siglo XX donde se instaura lo que el autor denominó como Modernidad líquida en donde surge una nueva tendencia por la utilización de tecnologías. Las condiciones de

trabajo cambian (beneficios sociales, flexibilidad, tecno prácticas) y como consecuencia afectan los terrenos social, económico, cultural y psicológico del sujeto. Enlazando lo que desarrolla este autor con otros contemporáneos, se puede apreciar que el trabajo como construcción de identidad, va moldeando el perfil del trabajador y va alcanzando ideologías que sostenidas a lo largo del tiempo, pueden perturbar e incluso condicionar la totalidad del sujeto y su contexto (Novo, 2005; en Hermida, 2012, pp. 29-30). Y si se considera el significado de trabajo como un indicador de motivación laboral, puede ser por un lado fuente de identidad y autoestima, o por el otro provocar frustración y sufrimiento (Salanova et al., 1999). Salanova et al. (1991) lo reafirman sosteniendo que el trabajo en la actualidad ocupa un importante lugar como agente de socialización y campo de realidad social.

Como se mencionó anteriormente, diversos autores indicaron que el trabajo se presenta como un espacio de intercambio, cargado de significaciones a nivel individual y socio-cultural. Desde la literatura psicoanalítica, Filippi (2008) señala que en 1904 Freud asevera que el trabajo reestablece la salud mental y el estado psíquico del sujeto, permitiendo que éste sublime la libido a favor de su capacidad por realizar actividades y gozar de las mismas. Esto le permite al sujeto desplazar al trabajo y a las relaciones humanas que lo constituyen, componentes narcisistas y agresivos que de otra manera serían depositados en el organismo y la mente. Filippi (2008) plantea que Freud en uno de sus textos, como nota al pie indica:

La actividad profesional ofrece particular satisfacción cuando ha sido libremente elegida, es decir, cuando permite utilizar, mediante la sublimación, inclinaciones preexistentes y tendencias instintuales evolucionadas o constitucionalmente reforzadas. (...) La inmensa mayoría de los seres sólo trabajan bajo el imperio de la necesidad, y de esta natural aversión humana al trabajar se derivan los más dificultosos problemas sociales [1929-30, pp. 13-14] (pp. 40-41).

Al suponer que el trabajo permite recomponer ciertas dificultades que padecería el trabajador por no encontrar un sentido a sus impulsos, se estaría frente a una concepción de trabajo que refuerza la actividad como facilitadora, satisfactoria y permisora de la realización individual y social. A pesar de que el significado del trabajo no ha sido explícitamente desarrollado desde el punto de vista psicoanalítico, y no cabe entrar en detalles, se puede inferir desde la concepción freudiana que se distinguen dos terrenos inherentes a la actividad humana: el amor y el trabajo<sup>iii</sup>. Señala pues que el trabajo es la acción que une al individuo con la realidad, regula sus vínculos, y considera que hay que valorar al trabajo en la economía psíquica (Plut, 2002).

Drenth (1991) apunta al trabajo como un concepto complejo, polisémico, multidimensional y dinámico (Salanova et al., 1999; Blanch, 2007<sup>IV</sup>). Distingue dos modos de entenderlo: desde un plano teórico donde se entrecruzan tantas definiciones como autores y se reduce la actividad laboral a la organización (en el plano económico y regulada por contratos); y desde un plano empírico, donde se conciben indicadores sobre la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, integrando un componente psicosocial, inherente a la condición humana, con características propias de lo complejo, dinámico, consciente, instrumental. Drenth (1991) considera que si bien la socialización en la infancia y adolescencia es fundamental para la trasmisión de valores y creencias, y contribuye a la formación de la personalidad del sujeto, también van a ser las situaciones que transiten a lo largo de su vida que los moldearán y les permitirán obtener una visión del mundo y de la realidad, siendo el trabajo un espacio propicio para esto.

Por otra parte, Filippi (2008) hace referencia a los planteamientos de Jacques (1994) quien establece que el trabajo es esencial en la vida de las personas y fundamental para la supervivencia. A su vez, considera que el trabajo satisfactorio, es decir, elegido libremente, es sustancial para el desarrollo general y más precisamente el crecimiento mental debido a la particularidad de ser un compromiso personal y social.

En sus estudios, Peiró, Prieto y Roe (1996, 1999) plantean un fenómeno complejo y multifacético, en donde la realidad laboral es fruto de la interacción de lo individual, lo social y lo cultural, escapando de la realidad estática, fija e inamovible. Las personas construyen un significado de trabajo en tanto forman parte de un colectivo, y es desde la información y los modelos culturales del mismo que le dan un sentido a esa realidad. Definen la actividad laboral como un conjunto de actividades que permiten al individuo generar compensaciones emocionales, sociales y materiales, mediante herramientas psicológicas, físicas, intelectuales y sociocognitivas, lo que genera un impacto en las subjetividades y la construcción de la identidad de los sujetos. Asimismo, Salanova et al. (1991) plantean que el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la vida social, grupal, personal y organizacional, y destacan dos propósitos del mismo: la actividad o retribución económica que obtienen a cambio de su tarea, y la forma de contribuir a la sociedad por medio de bienes y servicios. Igualmente, es a través del trabajo que la persona desarrollará su integración social o por el contrario, su marginación o alienación.

Desde los desarrollos de Dejours (1998) el trabajo es concebido como psicodinámico. Esta autor inaugura la corriente denominada *Psicopatología del trabajo*, y luego la

modifica optando por la denominación *Psicodinámica del trabajo*, cuyo objetivo se describe como “*el análisis psicodinámico de los procesos intersubjetivos movilizados por la situación de trabajo (p.24)*” (Plut, 2002, pp. 123-124). En este análisis, Dejours (1998) plantea que el trabajador reinterpreta y resignifica su tarea; la psicodinámica del trabajo parte del desconocimiento de las dificultades de los trabajadores irreductibles a la organización, por lo cual debería poder dar cuenta del sufrimiento subjetivo y así intervenir.

Desde otra perspectiva, Schvarstein (2005) plantea que el trabajo “*es una actividad subjetivada, en la medida en que genera un producto a través de la intervención del individuo, y subjetivante, ya que transforma en simultáneo a quien la realiza*” (Hermida, 2012, p. 28). Esto se encuentra vinculado a la posibilidad del sujeto de poner en juego toda su complejidad, incluida su salud psíquica. En cierta medida, considerar que el trabajo es producto de las interacciones sociales, no significa que no tenga autonomía al asignar significado al trabajo; por el contrario, es fuente importante de identidad y autoestima, y significa pensar sobre la salud mental de los trabajadores (Steers y Porter, 1975; en Filippi, 2008, pp. 43-44).

Las creencias en cuanto al trabajo como obligación o como derecho es un debate que está instaurado desde tiempos de Lutero y Calvino en el siglo XVI (Salanova et al., 1999; Filippi, 2008). Clasificar al trabajo como derecho supone la capacidad del sujeto de tener una actividad que le dé un sentido a su vida, y una valoración más significativa a nivel subjetivo, enfatizando en la posibilidad de realizarse personal y profesionalmente, así como su derecho a decidir sobre su propio cuerpo. Pero este derecho acarrea responsabilidades, con las demás personas, con el trabajo y las organizaciones; así como las condiciones en que se da el trabajo repercuten sobre el individuo, los actos que éste lleve a cabo resonarán en toda la comunidad (Filippi, 2008). Por otra parte, el trabajo como obligación o castigo conforma un modelo de vida donde se contribuye a la sociedad mediante la actividad que se realiza, a costas del esfuerzo y dedicación individual y no como un medio de satisfacción personal, sino como un deber hacia la sociedad. Este es un modelo polémico y en la actualidad son muchos los debates e investigaciones que acuden a deliberar sobre las realidades laborales construidas sociocognitivamente (Peiró et al., 1996)

Por su parte, Antunes (2005) realiza un ensayo sobre las mutaciones que ha experimentado el mundo del trabajo. Su énfasis en la crisis capitalista como estructurante de las condiciones de producción y su estudio sobre las relaciones entre trabajo y clases, dejan de manifiesto que se podría estar frente a una noción ampliada

de *clase trabajadora* (originalmente propuesta por Marx), a la que denomina “*la-clase-que-vive-del-trabajo*”, una expresión que enfatiza los sentidos contemporáneos de la forma de ser del trabajador, el ser social que trabaja en el siglo XXI. Esta forma de ser y estar incluye a todas las personas que venden sus fuerzas de trabajo. Este autor, en contraposición a muchos contemporáneos, sostiene que las clases sociales existen como una forma actual de entender la gestión del capital, la producción de bienes y servicios, y la complejidad y heterogeneidad de los trabajadores. En acuerdo con otros autores, Antunes (2005) sostiene que el trabajo forma parte de la realización del ser social, como fundamento ontológico<sup>V</sup> del ser humano. Como se ha mencionado con anterioridad, plantea que su carácter de ahistórica hace que la actividad laboral deba ser tomada en cuenta desde su contexto particular de existencia. A su vez, el trabajo es efectivamente una exposición de las finalidades humanas, manifestación esencialmente en la vida cotidiana de las personas como dimensión en donde se materializan las necesidades y particularidades sociales.

A partir de numerosas investigaciones psicosociales que han abordado las cuestiones acerca del trabajo y sus significaciones como construcciones sociales (Salanova et al., 1991, 1999; MOW International Research Team, 1981, 1987; Claes, 1987; Peiró, 1986; Peiró et al., 1996, 1999; entre otros) se puede afirmar que las diferencias existentes en el significado - como derecho u obligación, realización o deber - que los sujetos atribuyen al trabajo, son fundamentadas a partir del lugar de procedencia, su situación ocupacional, el sexo, la edad, y de diversos agentes externos como la familia, las instituciones educativas, y los valores y creencias propias de cada contexto socio-cultural, conjuntamente con características personales del trabajador. Algunos de estos estudios transculturales – como el llevado a cabo por MOW en 1987 inspirado por Weiss y Kahn (1960), basado en respuestas de quince mil personas pertenecientes a ocho países de tres continentes – consideran que el significado psicológico que el sujeto le atribuye al trabajo depende de creencias, valores y actividades que ocurren en sus vidas, y lo consideran como un constructo multidimensional y dinámico (Salanova et al., 1991, 1999; Blanch, 2007). Estas dimensiones principalmente son: centralidad del trabajo como un rol de vida; normas societarias sobre el trabajo; resultados valorados del trabajo; identificación con el rol laboral; e importancia de los fines del trabajo. Para este estudio (MOW, 1987) el significado del trabajo se define como ese conjunto de dimensiones que

(...) se va aprendiendo antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo (Salanova et al., 1991, p. 114).

Como se plantea en dicha investigación, las dimensiones psicológicas nombradas anteriormente, condicionarían las expectativas subjetivas de los trabajadores y los resultados en su presente laboral y carrera profesional. Se trataría entonces “...de un conjunto de representaciones socio cognitivas de las conductas, normas, roles, tareas y contextos (...) relacionadas con el mundo laboral...” (op cit.). Para entender la dimensión de los resultados del valor del trabajo, el estudio del MOW (1987) se planteó una interrogante que es sustancial para evaluar los resultados que busca una persona cuando trabaja: *¿por qué la gente trabaja?* Se llegó a la conclusión de que la valoración del trabajo puede ser instrumental o extrínseca (donde la actividad se percibe como un medio para alcanzar ciertos fines como puede ser el salario); expresiva o intrínseca (cuando la actividad laboral es valorada como satisfactoria en sí misma, generando realización personal o profesional y deseos de prosperidad); y una tercer valoración a nivel social (como ocasión para establecer vínculos interpersonales o contactos sociales, ya sea con compañeros, clientes, jefes, etc.). Asimismo, este estudio identificó cuatro categorías definitorias de trabajo: definición concreta de trabajo, relacionándolo con un horario, lugar y remuneración; definición social, referente al carácter social siendo de un grupo o colectivo; definición de trabajo como carga, visto como un gran esfuerzo físico y/o mental; y definición de trabajo como deber, resaltando el carácter de obligatoriedad (Salanova et al., 1999). El equipo MOW (1987) propone pensar el rol laboral como el grado en que un sujeto se identifica personalmente con la actividad que desempeña (ya sea con la organización, la tarea que realiza, el servicio que brinda o la profesión/ocupación que desempeña), y está estrechamente emparentado con los resultados del valor que el sujeto le atribuye a trabajar. Y en cuanto a la dimensión de la importancia de los fines del trabajo, supone pensar que la identificación del trabajo y la valoración en la vida del individuo, son producto de sus significaciones pasadas, lo cultural y social, el proceso profesional, y el desarrollo personal, que influyen en todo sentido en los significados asignados al trabajar y los fines que éstos suponen (MOW, 1981). En vinculación con esta investigación, Peiró y Prieto (1996) sostienen que la centralidad del trabajo es la creencia general sobre el valor de trabajar. Es decir que la identificación que el sujeto tenga con el mismo va a estar directamente enlazada con sus preferencias hacia lo que representa trabajar. A su vez, referiría al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas. En cuanto a las normas societarias del trabajo, éste y otros estudios han demostrado que existen estándares o enunciaciones socialmente instaurados, como por ejemplo la consideración del trabajo como derecho o como obligación (Peiró, 1986).

Estos resultados invitan a cuestionar los significados que se atribuyen a trabajar como tarea contractual y económica, insistiendo en que el mundo contemporáneo está transitando cambios significativos y las condiciones de empleo, valores y sentidos de la actividad laboral están considerándose con el fin de mejorar las experiencias subjetivas y reestructurar los campos de intervención a favor de la salud de los trabajadores. En términos generales, la psicología como disciplina que estudia el hombre en situación de trabajo está generando un impacto transcultural e intergeneracional, abriendo caminos para pensar y reflexionar sobre los aspectos psicosociales implicados en el mundo del trabajo (Blanch, 2007).

Antunes (2005) sugiere que el siglo XXI marcó el inicio de un nuevo modelo de producción social al que denominó *nuevo sistema de metabolismo social* (p. 175). En éste propone pensar un sistema social donde el sentido se vuelque en las necesidades humanas y sociales efectivas, y el ejercicio del trabajo sea sinónimo de auto actividad, libre y basada en el tiempo que se dispone. Para ello, advierte sobre aquel sistema de capital de la época postfordista que controlaba los medios de producción y dividía las fuerzas asalariadas; donde el capital estaba subordinado al valor del cambio, generando una división entre los trabajadores y los medios – sin tener en cuenta las reales necesidades de la sociedad – como lógica de *metabolismo social capital* (op cit.). Propone en oposición un período de trabajo como actividad gratificante, basada en el tiempo que el trabajador considere que dispone y asentada en la capacidad de decidirlo libremente. Mézárós (1995) entiende que una sociedad podrá ser autónoma cuando efectivamente haya podido dotar de sentido sus funciones vitales, no por cuenta de un cuerpo externo y controlador – entendiéndose por esto, el capital (Antunes, 2005, p. 177). Antunes (2005) al presentar un modelo de trabajo que no se separa del tiempo como disposición real, indica que el sentido que le da a la actividad es auténtico porque le permite aflorar su subjetividad y desestructurarse de lo abstracto para y por el capital. La dimensión individual y colectiva que se propone en las concepciones actuales sobre las vivencias y los sentidos del trabajo, permiten para Antunes (2005) aprehender las formas de ser de la clase trabajadora heterogénea y compleja, formas que son completamente distintas a las que se pueden entender partiendo desde el acto del trabajo como metabolismo social capital.

## LA PSICOLOGÍA Y EL TRABAJO

La psicología que estudia como disciplina y profesión el mundo del trabajo y las organizaciones, se ha ido intensificando con las renovadas perspectivas sobre el ambiente laboral, y como consecuencia directa de los cambios que se han mencionado, se pretenden conocer los nuevos acontecimientos, realidades y limitaciones del hombre en situación de trabajo (Porrás Velásquez, 2009). Hay autores como Peiró et al. (1996, 1999) y Blanch (2007) que plantean la psicología del trabajo como un campo complejo, diverso, heterogéneo en teorías, prácticas y metodologías. Esto explica que el trabajo deba ser concebido desde condiciones socio históricas determinadas, donde se producen y reproducen modelos que van acompañados de importantes transformaciones económicas, tecnológicas, socioculturales, políticas y psicológicas. Las problemáticas que como disciplina trata, son intrínsecas a la construcción de realidad de un momento dado, y quien las estudia está implicado de tal manera, que se modifican recíprocamente (Blanch, 2007). Según plantea Alcover et al. (2004) la psicología social del trabajo refiere al *“estudio de las conductas y las experiencias de las personas desde una perspectiva individual, interpersonal-grupal y organizacional-social en contextos relacionados con el trabajo”* (Blanch, 2007, p. 3). Se puede inferir de esta definición que las actividades que realizan las personas abarcan todos los aspectos de su vida, el entorno y el tiempo, donde intervienen variables interpersonales (comunicación, cooperación); grupales (equipos de trabajo, liderazgo); organizacionales (cultura, clima, condiciones, gestión, conflictos, negociaciones); y sociales (ideologías y políticas macro). Estas interacciones ambiente-persona son indicadas por Blanch (2007) como *conducta laboral* y *acción laboral*, en tanto suponen reacciones comportamentales a las circunstancias del ambiente y ponen de manifiesto un sujeto cognitivo, psicológico y social que se orienta intencionalmente hacia una actividad (p. 2).

Desde la perspectiva psicosocial, el trabajo se fundamenta según Peiró et al. (1999) en que debe tomar en cuenta aspectos de la interacción social, la interpretación cultural y la construcción de símbolos que originan creencias y valores compartidos. A lo largo de la historia, estos aspectos variaron dando diversas interpretaciones. Un ejemplo de ello se puede apreciar en tiempos del capitalismo industrial, donde el trabajo adquiere un valor de mercancía (Marx, 1867) y el empleo se vuelve la condición de norma social (Prieto, 1999), en definitiva lo que se busca es una actividad económica remunerada que conlleva una relación entre partes: por un lado una contratada que empeña tiempo, esfuerzo físico y mental y capacidades; y otra contratante que incorpora esas capacidades otorgando a cambio bienes o servicios.

Pero la psicología del trabajo en la actualidad no solo intenta comprender esas actividades humanas – con herramientas, información, personas, grupos, organizaciones – sino también busca ocuparse de los procesos psicosociales que están implicados en la experiencia laboral y que aprehenden a las personas (Blanch, 2007). Se instauran nuevos sistemas de organización que buscan responder a las incertidumbres de los siglos XX y XXI; aparecen múltiples perspectivas sobre organización, grupos y trabajadores como sujetos de derechos, que involucran al contexto para investigar y mejorar las complejidades del mundo del trabajo.

Como señala Ferguson (1961) el término Psicología del Trabajo fue acuñado por Walther en 1926, considerando como antecesora a la disciplina llamada Psicología Industrial, directamente vinculada a la actividad fabril en épocas de Guerras Mundial (Hollway, 1991; en Peiró et al., 1996). Walther decide modificar la terminología ya que no es abarcativa de todas las actividades laborales. La evolución teórica y metodológica de las investigaciones sobre el trabajo, abrió el campo a sub especializaciones que en la actualidad desarrollaron múltiples abordajes a los fenómenos laborales (Peiró y Ripoll, 1999). Desde la ergonomía<sup>vi</sup>, a la evaluación organizacional, pasando por recursos humanos, salud laboral y ocupacional, revisando cuestiones sobre la calidad de vida y factores de riesgo. Estos son algunos de los ámbitos de especialización que han ido implementando en sus estudios no solo las diversas formas de describir las conductas organizacionales y laborales, sino también la capacidad de intervenir sobre ellas y contribuir a su progreso (Peiró et al. 1996, 1999; Peiró y Ripoll, 1999).

## CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

### **Las organizaciones y su impacto sociocultural**

Etimológicamente *organización* proviene del griego *organón*, que significa *instrumento, herramienta*; significaría entonces la acción y el efecto de organizar, es decir preparar la realización de algo (por medio de un instrumento-herramienta). Otra acepción supone la organización como la asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines (Real Academia Española, 2006). Por otro lado, se puede asociar la organización a la concepción de trabajo como alienante y sin sentido que se problematizó anteriormente, como lugares de sufrimiento y adversidad (Zanelli y Silva, 2008).

Las organizaciones del trabajo en la actualidad, son organizaciones en tanto suponen una evaluación, planificación, proyección de resultados, de una manera relacional, en donde los sujetos son los que promueven y construyen el valor de organizar y le dan un sentido y un significado a las realidades institucionales y empresariales (Ferrari, Filippi, Cebey, Trotta y Napoli, 2009). Sin profundizar en la temática, se puede admitir que para entender al hombre en situación de trabajo, hay que entender también la cultura organizacional. Chiavenato (1999) define organización como un sistema abierto, complejo y dinámico, de grupos y personas que interactúan permanentemente en cooperación recíproca. La cultura organizacional expresa un modo de vida, con creencias y valores compartidos, los cuales se pueden observar, interpretar, y posteriormente intervenir. Según Porras Velásquez (2009) el concepto de cultura organizacional puede entenderse de diversas maneras, dependiendo del autor y/o el enfoque teórico, metodológico y epistemológico<sup>vii</sup>. Brevemente asume lo siguiente:

(...) la cultura de una organización es un sistema o conjunto central de convicciones, en términos de creencias y valores, que se construyen colectivamente a partir de la experiencia diaria, es decir a través de la interacción simbólica, y que regulan, orientan, condicionan y determinan las percepciones, los pensamientos, los sentimientos y las acciones (actuaciones) de las personas miembros de un grupo social u organización productiva en este caso (p. 40).

Porras Velásquez (2009) menciona que al intervenir como psicólogo(a) en una organización, se deben tener en cuenta todos esos aspectos de la cultura organizacional, igualmente conceptos relacionados como el de clima, motivación y satisfacción laboral. No es menester de este trabajo incursionar sobre estos conceptos, pero deben ser tomados en cuenta al analizar, comprender, describir,

interpretar e intervenir en la organización como estructura dinámica y compleja (para profundizar ver Peiró et al., 1996; Porras Velásquez, 2009). Sí se tendrá en cuenta para reflexionar sobre las CYMAT y la calidad de vida laboral (CVL), aportes básicos sobre satisfacción laboral.

## Satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral presenta una problemática y es que existe diversidad de estudios sobre esta temática, con multiplicidad de abordajes conceptuales y metodológicos. Desde la psicología, es una variable social y organizacional con mucha influencia en el trabajador. Guarda relación con las CYMAT y la CVL, y otros fenómenos laborales. Como antecedentes Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) enumeran el diseño de puestos, las recompensas y salario, el liderazgo, la toma de decisiones, los factores demográficos, entre otros. Y como consecuencias nombran el absentismo, la renuncia, la actividad sindical, el bajo rendimiento, etc.

Cuando hace referencia a la satisfacción laboral, Porras Velásquez (2009) define el *“resultado de un proceso evaluativo sobre las condiciones y experiencias en el puesto de trabajo”* (p. 42). Esto quiere decir que el trabajador frente a su actividad laboral y las condiciones en las que se desarrolla, efectúa juicios de valor que le asignan una connotación afectiva-emocional, una reacción que deviene de los logros obtenidos y el deseo previo de llevarlos a cabo. Es por esta razón, que el sujeto se involucra significativamente en un proyecto personal que lo pone en situaciones de seguridad y goce o por el contrario, de riesgo e incertidumbre (Schlemenson, 2002). Como plantea Filippi (2008) un sujeto puede estar implicado en su trabajo pero no necesariamente satisfecho con él. A partir de los aportes de González Rey (2002), Filippi (2008) opina que estaríamos frente a una subjetividad laboral, en donde existe un entramado de unidades simbólico-emocionales que el trabajador instala en su subjetividad, dándole un significado y un valor a su actividad laboral, que determinará el nivel de satisfacción que le brinda. Debido a esta forma de subjetivación, se presentan diversas maneras de relacionamiento con el colectivo de trabajo y variadas formas de entender las condiciones en que se dan. Esto surge según Neffa (1988) fundamentalmente por las diversas características personales, las capacidades de adaptación y resistencias, las influencias de las condiciones de vida familiar y social, los procesos de trabajo y sus altos requerimientos, entre otros.

Por otro lado, Peiró (1984) concibe a la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo, que va más allá de las emociones que le genere, es decir que implicaría todo el conjunto de actitudes frente al colectivo laboral, a la organización, su implicación y compromiso con la tarea. Por estas razones, es pertinente destacar los supuestos acerca de las CYMAT, derivando en la idea de que el trabajo funciona como un potente estructurador psicosocial, fuente de bienestar y satisfacción individual y colectivo; por consiguiente, la carencia del mismo, supondría malestar y en su extremo, patología.

## CYMAT

Como se mencionó, la satisfacción que un trabajador tiene sobre su inserción laboral y sobre aspectos organizacionales, está relacionada directamente con las CYMAT. Para comenzar se puede afirmar que la calidad de los resultados del trabajo y la interacción de múltiples dimensiones influyen positiva o negativamente sobre el individuo como sistema complejo (Blanch, 2007).

Uno de los autores más destacados en esta temática es Neffa (1988) quien plantea un cuestionamiento sobre las formas tradicionales en que se consideraban las CYMAT, arribando a una concepción renovadora y dinámica, que toma en cuenta el momento histórico y cultural que se transita. Como primer paso, estudia desde un nivel macro: situándose en un punto de visibilidad sobre los modos de producción insertos en un contexto –realidad política, económica, sociocultural y psicológica – que permite adquirir una visión global, (re) significando los conceptos de trabajo, generando políticas integradoras. Asimismo, propone (re) pensar la importancia de la salud y la calidad de vida de los trabajadores, reflexionando acerca de cómo inciden las CYMAT en ellas. Neffa (1988) advierte que esta temática representa aspectos subjetivos y heterogéneos, ya que dependerán del propio trabajador, entonces no podemos hacer alusión a una única definición, existiendo una bibliografía variada.

Sobre el enfoque tradicional, Neffa (1988) pone de manifiesto una ideología basada en principios filosóficos y políticos que progresivamente agotaron las posibilidades de dar cuenta de las complejidades del mundo del trabajo actual. Esta concepción de “tendencia reparadora” practicada desde las huelgas sindicalistas posteriores a la Primera Guerra Mundial, indemnizaba al trabajador por los daños ocasionados en la jornada laboral y no se pensaba en la prevención de los mismos (Antunes, 2005). La unidad de análisis era la organización como unidad económica (sistema de capital) y

no el trabajador ni el contexto en que éste se encontraba (sistema de clases trabajadoras). Igualmente, la atención se colocaba en las situaciones particulares y no se hacía suficiente énfasis en la comprensión e identificación de las causas profundas y estructurales (op cit). Se tenía una visión reduccionista de los trabajadores, que convenía a la fuerza física como único insumo, desconociendo las dimensiones relacionales, cognitivas y afectivo emocionales, y no permitía integrar al trabajador como unidad compleja, sino que lo tildaba de unidad de medida que servía solo con fines productivos (a nivel físico). Los riesgos constantes, la fatiga, las enfermedades y accidentes laborales, generaban gran insatisfacción y rechazo al trabajo. Este momento se basaba en una gran insatisfacción laboral y una carga y obligación social que hacían que el trabajo fuera sinónimo de deterioro de salud e imposibilitaba el desarrollo de las potencialidades personales y profesionales. La concepción tradicional desconocía la existencia de un *colectivo de trabajo* que estaba permanentemente expuesto a riesgos; el objetivo de la actividad laboral era monetario e incluso los incentivos e indemnizaciones eran puestos en función de las víctimas y sus familiares para “ocultar” los peligros y condiciones insalubres y desgastantes.

A medida que se visibilizaron estas situaciones, surgen disciplinas especializadas en uno u otro de los fenómenos que estudian al hombre en situación de trabajo. Neffa (1988) destaca entre ellas los ingenieros en higiene y seguridad, médicos del trabajo, toxicólogos, sociólogos y psicólogos laborales, ergónomos, entre otros; que han manifestado las limitaciones del enfoque tradicional y se han cuestionado acerca de las CYMAT, destacando el vínculo entre la salud y el trabajo. No obstante, el autor plantea que aún queda mucho por investigar y que el enfoque tradicional está presente en ciertos Estados, manifestando la necesidad de avanzar críticamente y reflexionar en torno a estas temáticas. Salanova et al. (1999) y Peiró et al. (1996) también hacen alusión a estas preocupaciones. Neffa (1988) contrapone las nociones tradicionales e introduce las CYMAT como parte de la cotidianeidad, desde un enfoque de derechos y progreso hacia el mejoramiento de las condiciones de vida en general. Toma como antecedentes aportes de diversos autores (Spyropoulos, 1987; Bartoli, 1981; OIT, 1987; Echeverría y Duhart, 1986; Novick y Vasilachis de Gialdino, 1983)<sup>viii</sup> que analiza para arribar a una definición más abarcadora y humanizada. Todos tienen puntos de conexión con sus planteos, tratan sobre el conjunto de factores y exigencias propias de los sistemas productivos y de las situaciones laborales que influyen ciertamente sobre el bienestar físico, psíquico, social y/o familiar; sin embargo Neffa (1988) nota que no todas plantean la necesidad de pensar las CYMAT desde el colectivo de trabajo y algunas reducen sus aportes a la

seguridad e higiene laboral, y no al mejoramiento de todo el proceso de producción, incluyendo cada uno de los trabajadores, sus lógicas y las repercusiones sobre la vida y la salud en su conjunto. Luego de varias modificaciones sobre su definición, en ocasiones de seminarios y congresos, actualmente es la siguiente:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (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 prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e 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 (...) es el resultado de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos: es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos (Neffa, 1988, p. 48).

Sobre esta ilustración se pueden considerar diversos aspectos. Suponer que el análisis de las CYMAT es en efecto objetivo, no aporta más que pensar en profesionales técnicos e idóneos, pero que solo tendrán en cuenta aspectos medibles-cuantificables y su intervención se reduciría en última instancia, a constituir los factores de riesgo de la organización e indemnizar a fin de ocultar dichos accidentes. Neffa (1988) por el contrario, aporta a este estudio la posibilidad de pensar las CYMAT desde una dimensión subjetiva, inseparable de las vivencias y relaciones de los trabajadores, entre ellos y/con la organización; al hablar de colectivo de trabajo hace referencia a las interacciones humanas, es decir al resultado “*de la multiplicación y potencialización de los esfuerzos individuales*” (op cit., p. 23).

El proceso de producción es entendido por el autor como proceso de trabajo y proceso de valorización del capital. Las lógicas macro económicas y sociales van a determinar en cierta medida los factores socio-técnicos y organizacionales que a su vez ejercerán una influencia sobre el ambiente en el que se desarrollan, es decir las condiciones en que se dan esos procesos. Es así que según las lógicas y funcionamientos de las empresas y organizaciones, variarán las CYMAT en función de las fuerzas de trabajo. En otras palabras, la naturaleza, la dimensión y el tipo de producto, junto a la estructura organizativa, las relaciones de trabajo, entre otros aspectos, van a determinar el modelo del proceso de trabajo de un momento socio-

histórico particular. Los procesos de producción se irán definiendo mediante la articulación de todos y cada uno de esos factores y definirán las exigencias, requerimientos y restricciones propias de los puestos de trabajo. Neffa (1988) agrega la noción de *carga de trabajo* considerando que juega un papel significativo al momento de pensar las CYMAT. Plantea que es una acción global de los factores en su conjunto, integrados y unificados en virtud del proceso de trabajo (que parten del postulado que los seres humanos son una unidad bio-psico-social). A su vez, afirma que esos factores en suma repercuten significativamente en cada uno de los trabajadores y en todo el colectivo. La define de la siguiente manera:

(...) la resultante de los diversos factores del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos y biológicos, factores tecnológicos y de seguridad y complementariamente los riesgos originados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos) y de las condiciones de trabajo (contenido y organización del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales asistenciales y de bienestar para los trabajadores, las posibilidades de participar) que están determinadas por el proceso de trabajo vigente en la empresa (op cit., p. 93).

La suma de estos factores interactúa continuamente en el proceso de trabajo generando diversas secuelas en la calidad de vida y la salud de los trabajadores. La carga global de trabajo va a representar una vivencia subjetiva, por tanto será asumida significativamente por el trabajador, generando efectos en virtud de las particularidades de cada uno, de las capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos del ambiente y los factores de las condiciones de trabajo. Neffa (1988) distingue tres dimensiones de la carga global de trabajo que considera relevantes para identificar y visibilizar las CYMAT: la física, la mental y la psíquica. Cuando hace referencia a la carga física, no sólo refiere a los tipos de tarea que implican esfuerzo corporal, como en la construcción o en el sector metalúrgico, sino que se toma en cuenta lo relacionado con el desempeño laboral, por ejemplo en trabajos administrativos, implicando un desgaste de energía y modificaciones en el organismo, como la alteración de la frecuencia cardíaca. Asimismo, una elevada carga física puede perturbar la actividad mental y psíquica, afectando las relaciones y la afectividad del trabajador. En cuanto a la dimensión mental, ésta representa las actividades de tipo cognitivo, originadas en los mecanismos de pensamiento, que requieren que la tarea del trabajador se corresponda con el tipo de actividad a desempeñar, como por ejemplo, procesar información en determinado tiempo, tomar decisiones, interactuar con sistemas informáticos, entre otros. Estos procesos están influenciados por factores como la iluminación, el ruido y la ventilación. Cuando se deben soportar elevadas exigencias de la organización, efectuar tareas complejas en

tiempos acotados, la carga mental es sobrecargada y puede generar dificultades para la comunicación y cooperación con los demás trabajadores, desembocando en conflictos mayores. Con respecto a la carga psíquica, si bien se vincula con la carga mental, se diferencia en que se deben tener presentes los factores que constituyen el contenido de trabajo en sí mismo. Neffa (1988) refiere a los aspectos afectivos y relacionales propios de los requerimientos de los puestos laborales, que variarán en función de las personas que los ocupen. Sugiere algunos factores que son determinantes de la carga psíquica: el grado de ambigüedad en cuanto a los resultados de la tarea realizada (realización de los objetivos, adecuación del trabajo, errores y aciertos); intensidad y conflictividad en las relaciones establecidas con los otros miembros (supervisores, directivos, colegas, usuarios, clientes, público); comunicación y cooperación; grado de iniciativa respecto al puesto (autonomía, dependencia, posibilidad de tomar decisiones); el estatus social o reconocimiento social de la actividad (calificaciones profesionales, nivel de remuneración, prestigio). Será a partir de todos estos contenidos que el trabajador podrá identificarse con su actividad y el puesto que ocupa, y el contenido afectivo surgirá como producto de su esfuerzo y valoración dentro del proceso de producción. En ninguno de los casos, plantea Neffa (1988) existe un indicador global y cuantitativo que pueda anticipar cómo se va a desempeñar un trabajador en un puesto determinado. Sin embargo, hay ciertos indicadores parciales que pueden servir como guía para valorar aspectos afectivos y psíquicos, acomodándose a las circunstancias y generando mayor satisfacción en los trabajadores.

Por otro lado, Ramos, Peiró y Ripoll (1996) destacan diversos tipos de condiciones de trabajo: condiciones de empleo, ambientales, de seguridad e higiene, características de la tarea, los procesos de trabajo, y las condiciones sociales. Dentro de estas categorías, identifican diversidad de factores que funcionan como indicadores para recapacitar sobre las CYMAT que influyen en la experiencia, el sentido y el valor que le otorga el trabajador a dicha actividad, y lo carga de motivaciones, satisfacciones, o por el contrario de disgustos, angustias, preocupaciones y enfermedades. Algunos aspectos son: las modalidades de contrato (indefinido, temporal, parcial); el salario; las prestaciones sociales; la atención sanitaria; la duración de la actividad (turnos, horarios, descansos, vacaciones); el ambiente físico (temperatura, humedad, iluminación, mobiliario); seguridad e higiene (aire, limpieza, accidentes); ambiente social (clima organizacional, liderazgo, gestión de conflictos, comunicación, apoyo grupal); tareas (características, responsabilidades). Al igual que Neffa (1988) Ramos et al. (1996) consideran que existe la carga de trabajo tanto en referencia a la física,

como a la mental, haciendo alusión a estos fenómenos y su relevancia en la salud del trabajador.

Desde otro enfoque, Nicolaci (2008) propone pensar las CYMAT desde los aportes de Capón Filas (1999) quien define las condiciones de trabajo como *“elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral”* (p. 5). Se puede entender que hay una similitud con Neffa (1988) en cuanto se afirma que esos elementos que interactúan de forma dialéctica, inciden en la salud de las personas y constituyen en su totalidad, positiva o negativamente, los colectivos de trabajo. A su vez, Capón Filas (1999) plantea que elementos que constituyen las CYMAT como la carga de trabajo, el ambiente laboral, la higiene y seguridad, las tecnologías, las relaciones interpersonales y la tarea en sí misma.

## SALUD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

A partir de la segunda mitad del siglo XX, la realidad laboral dio cuenta de la necesidad de investigar y profundizar sobre el mejoramiento de las CYMAT. Como se planteó anteriormente, la preocupación por la CVL y la salud de los trabajadores se volvió un tema recurrente en investigadores de la psicología en ámbitos laborales. Desde la Carta de Ottawa (1986) donde se promueve la salud contemplando la necesidad de disponer de ambientes saludables, se destaca que las formas de vida, trabajo y ocio afectan de forma significativa la salud de las personas (Muñoz Sánchez, 2010).

González, Peiró y Bravo (1999) sitúan los orígenes sobre la CVL fundamentalmente en dos corrientes que sentaron las bases para el posterior desarrollo del movimiento de CVL (con origen en EEUU) y de Humanización del Trabajo (de origen europeo). Estos autores plantean que si bien la terminología no es igual, la correlación radica en los objetivos que persiguen prioritariamente la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Surge un primer movimiento en Londres a partir de los trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas, aproximadamente en el 1950, en donde aplicaban la psicología y la sociología al estudio de los problemas organizacionales y socio técnicos. Este enfoque permitió considerar las necesidades sociales, pensando en el entorno y en los puestos de trabajo. De este modo, mejoraba la productividad y la eficiencia organizacional, contribuyendo a la satisfacción del trabajador (Emery, 1959; en González et al., 1999, pp. 163-164). Por otro lado, surge en EEUU el

movimiento del Desarrollo Organizacional, basado en los sistemas abiertos de Von Bertalanffy (1956) que concebían a la organización como un sistema social complejo, cuya dinámica dependía de sus miembros, de procesos sociales, de los cambios culturales y tecnológicos, por tanto concebían a la organización como un todo y el desarrollo humano era fundamental para la misma, poniendo mayor énfasis en el bienestar y la participación de los trabajadores (Mateu, 1984; op cit., p. 164).

González et al. (1999) plantean que la literatura sobre este tema es amplia, y proponen observar dos perspectivas generales: una pone énfasis en la CVL tal y como es vivida por el trabajador; y la otra realza los aspectos del entorno laboral. La primera es caracterizada por Elizur y Shye (1990) como *calidad de vida laboral psicológica*<sup>x</sup>, y el foco de interés es el trabajador y su subjetividad, refiriendo a conceptos como motivación, satisfacción, sentimientos, bienestar, entre otros (González et al., 1999, pp. 166-167). La segunda perspectiva, siguiendo a Elizur et al. (1990) como *calidad del entorno laboral*<sup>x</sup>, contempla un nivel más macro: las condiciones físicas (edificio, tecnologías, materiales), condiciones económicas (salario, beneficios) y condiciones organizacionales (estructura organizacional, puestos, comunicación) (op cit., pp. 167). González et al. (1999) infieren que tanto la primera como la segunda perspectivas son esenciales en el análisis de los procesos de producción, fundamentalmente atendiendo a aspectos objetivos como subjetivos. Fernández y Giménez (1988) proponen una definición integradora de CVL que da cuenta de esta complejidad: *“El grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”* (González et al., 1999, p. 169). González et al. (1999) consideran que es uno de los enfoques más completos para el análisis de la CVL; sin embargo realizan una crítica sobre la posibilidad de incluir que es un proceso multifacético, dinámico y continuo, que se va adaptando a las condiciones del entorno y las particularidades de los trabajadores.

Retomando el concepto de CYMAT que propone Neffa (1988) se puede dar cuenta que son muchos los aspectos que hay en interacción para *humanizar el entorno laboral*. El trabajo, la salud y la calidad de vida están estrechamente vinculados y son indisociables al ser humano. Desde la psicología, la CVL debe ser analizada desde experiencias subjetivas, siendo fundamental por ser la voluntad de los trabajadores la que está directamente involucrada, teniendo en cuenta el entorno social y la interacción con otras personas. González et al. (1999) sugieren que para entender qué considera una persona como CVL, primero se debe saber qué significa el trabajo

para ella. Es decir que a partir del sentido que le atribuya la persona a su actividad laboral, se va a poder inferir qué considera conveniente sobre su ambiente de trabajo. Estos autores identifican una dificultad al momento de establecer estrategias o programas para mejorar la CVL, ya que dependerá del sentido que le dé el propio trabajador a su trabajo (como castigo, obligación, deber, derecho, oportunidad de realización, gratificación personal) y de las expectativas que tenga en función de su sistema de valores.

Neffa (1988) indica que las CYMAT evolucionan permanentemente por su carácter dinámico, conforme a las transformaciones del proceso de producción, y la visión contemporánea reconoce que influyen directamente sobre el proceso salud-enfermedad de las personas y sus familiares. En el abordaje de la problemática de la salud ocupacional, la formación profesional ha de significarse por su posicionamiento estratégico en el refuerzo de la cultura de la prevención que hoy es necesario incrementar. La CVL es considerada un derecho que emerge de la lucha de innumerables trabajadores que han participado en huelgas, actividades, organizaciones y sindicatos para el mejoramiento de las CYMAT. Desde la Organización Panamericana de la Salud, la salud laboral se describe como:

Promoción y mantenimiento en el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de enfermedades ocupacionales causadas por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en sus labores, de los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colación y conservación de los trabajadores en ambientes ocupacionales adaptados a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (DECS/BIREME/OPS, s.f.)<sup>XI</sup>.

En tanto una gran parte de nuestras vidas estamos en actividades asociadas al trabajo, una vida saludable dependerá de la calidad de las CYMAT en que se desarrollen (Neffa, 1988). La CVL implica la posibilidad de satisfacer necesidades y alcanzar expectativas, tanto relacionadas al trabajo como a la adaptación activa a la realidad. Desarrollar hábitos saludables que atiendan a las necesidades fisiológicas, psicológicas y sociales, son parte de los sentidos que hacen a una buena calidad de vida (Zanelli y Silva, 2008). Desde lo psicosocial, dichos autores plantean el modelo de Walton (1975) sobre 8 dimensiones que ofrece el *sentido* de la CVL:

1. Compensación justa y adecuada (remuneración y subjetividad).
2. Condiciones de trabajo seguras y saludables.
3. Oportunidades de utilizar y desarrollar competencias técnicas e interpersonales.

4. Perspectiva de crecimiento y desarrollo.
5. Integración social en la organización.
6. Constitucionalismo (derechos y diversidad).
7. Espacio de trabajo dentro de la vida como un todo (equilibrio con las otras instancias de la vida del trabajador).
8. Relevancia social de la vida en el trabajo (responsabilidad social de la organización).

Como señala Walton (1975) estas dimensiones son relevantes para que el trabajador adquiera su sentido de pertenencia y pueda apropiarse de su trabajo como un proceso de calidad. En concordancia, González et al. (1999) notan que las diferentes categorizaciones o dimensiones provienen de observaciones y experiencias en el trabajo y de estudios empíricos, y demuestran que la CVL abarca más que las experiencias subjetivas. También se demostró que aquellas condiciones objetivas como la seguridad, la higiene y el salario son determinantes para entender de manera amplia la complejidad del término CVL. Segurado Torres y Agulló Tomás (2002) revisan y sistematizan los estudios de González et al. (1999) entre otros investigadores y reconocen diversos indicadores para evaluar la CVL, insistiendo en la multidimensionalidad (p. 831):

- ~ Indicadores individuales: suponen la percepción del trabajador, cómo experimenta y se desarrolla el sujeto en la situación laboral, y se toman en cuenta factores como satisfacción laboral, expectativas, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, centralidad del trabajo y CVL percibida.
- ~ Medio ambiente de trabajo (desde las CYMAT): condiciones de trabajo, diseño ergonómico, seguridad e higiene, nuevas tecnologías, análisis de puestos, características y contenido del trabajo.
- ~ Organización: en relación al sistema de trabajo, sus políticas y métodos para/con su funcionamiento e incluye factores como organización del trabajo, efectividad y productividad, organigrama, estructura y funcionamiento, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones, factores psicosociales, comunicación y clima laboral.
- ~ Entorno sociolaboral: son indicadores globales que agrupa factores económicos, sociales, políticos, ecológicos, culturales, históricos y tecnológicos, como la calidad de vida, salud y bienestar, condiciones de vida,

prejubilación, estilo de vida, variables sociodemográficas, socioeconómicas, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral y prevención de riesgos.

A partir de esta descripción detallada de los factores subjetivos y objetivos que influyen sobre la CVL, se debería arribar a una articulación entre la teoría y la práctica generando estrategias metodológicas de prevención y promoción de salud en los colectivos de trabajo (González et al., 1999; Segurado Torres y Agulló Tomás, 2002).

### **La salud: un valor que no tiene precio**

A modo de síntesis, se planteó que el trabajo como contrato psicológico constituye un importante factor de la calidad de vida y ésta es un referente clave de la experiencia laboral. Se puede entender que el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en sus puestos, será el que determine la salud general de las mismas. Aquí se ponen en juego dos dimensiones, por un lado las CYMAT, y por el otro, las percepciones y valoraciones sobre la propia experiencia laboral (Neffa, 1988). Se destaca que existen aspectos psicosociales que están presentes en todo el colectivo y que crean un empleo de calidad como resultante dinámica de este interjuego. Esta dinámica provoca diversos comportamientos, que se representan en la asunción de determinados roles. Pichón Rivière (1981) define el rol como un papel (dinámico) que debe representarse en una red de interacciones y la posición que se asume en su adjudicación, está sujeta a las expectativas propias y de los otros. Asimismo, el aprendizaje de esos roles precedidos por el modelo de referencia (socioculturales), y la reproducción de los mismos, dará como resultado comportamientos en interacción que repercutirán entre todos los individuos de la dinámica. Se relaciona directamente con las concepciones sobre salud y enfermedad, dado que el desmejoramiento de las CYMAT repercute en la salud del trabajador y éste a su vez, trasciende a todo el colectivo, comprometiendo el proceso de producción y la comunidad. Afirmando esto, Dessors (1998) concibe que la precariedad de las CYMAT y la marginación de roles, repercute en la totalidad del campo social y provoca factores de riesgo psicosocial (Blanch, 2007); y por su parte Zanelli y Silva (2008) consideran que las actividades y puestos adjudicados a los trabajadores, sin distinguir su finalidad, ponen en riesgo su salud mental. Frente al malestar que se genera por las CYMAT deficientes, los trabajadores crean ideologías defensivas que repercuten negativamente en su salud integral y en todo el contexto (Dessors y Molinier, 1988; en Blanch, 2007). Diversidad de autores (Peiró et al.,

1996,1999; Schlemenson, 2000; Plut, 2002; Segurado Torres y Agulló Tomás, 2002; Blanch, 2007; Zanelli y Silva, 2008; y más) ponen énfasis en diversas patologías originadas por la precariedad de las CYMAT: estrés, cuadros depresivos, enfermedades cardiovasculares y gastroenterológicas, burn out, entre otras; y por consiguiente insatisfacción en el sentido en que perciben su CVL. Plut (2002) puntualiza lo siguiente:

El terreno de la salud y el trabajo ha sido abonado desde diversas disciplinas, tales como la medicina laboral, la sociología industrial, la antropología, el derecho, la economía y la psicología, entre otras. Cada una de ellas ha identificado distintos factores presentes en el ámbito laboral (físicos, químicos, relacionales, culturales, organizacionales, etc.) que de un modo u otro inciden en la salud de los individuos (p. 122).

La influencia de factores ambientales en la salud de los trabajadores es estudiada entonces por diversas disciplinas con el fin de prevenir, diagnosticar y tratar los efectos patológicos de peligros y accidentes ocupacionales, tanto para reconocer que la salud del trabajador influye profundamente en su bienestar integral y el de su familia y que el mal de la producción afecta a la comunidad en su totalidad (Blanch, 2007). En una investigación sobre el fenómeno laboral, Salanova, Peiró y Prieto (1993) reconocen once funciones positivas que el trabajo puede proveer a un individuo y mejorar su calidad de vida, aunque no descartan que en determinadas situaciones el trabajo pueda ser disfuncional y ocasionar efectos negativos. Algunas de las funciones son: de integración o significación (da sentido a la vida mediante la realización personal y es fuente de autoestima); proporciona prestigio y estatus social; contribuye a formar la propia identidad; es fuente de oportunidad de interacción social; transmite normas, creencias y expectativas sociales; le permite al sujeto desarrollar destrezas y habilidades (Salanova et al., 1999, p. 40).

Nicolaci (2008) trae a colación un importante aporte del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (PIACT)<sup>xii</sup>, al que Neffa (1988) también alude en sus investigaciones; donde se manifiesta la necesidad de respetar principalmente las condiciones humanas, siendo las organizaciones y empresas las precursoras de este compromiso ético, estético y político, en donde la interacción entre las CYMAT y los trabajadores es intrínseca, un elemento esencial para la producción y el fortalecimiento del colectivo de trabajo (Nicolaci, 2008).

Para el mejoramiento de las CYMAT en la actualidad, momento en que se viven grandes transformaciones socioculturales, políticas y económicas a nivel mundial, la OMS plantea la necesidad de incorporar un Programa de Salud de Trabajadores (que condice con las propuestas del PIACT) que aspira a promover la salud ocupacional,

fomentando la prevención de riesgos y promoción de salud en el trabajo, en colaboración intersectorial e integración multidisciplinaria. Las CYMAT son derechos humanos internacionales reconocidos y su componente fundamental - la salud - forma parte del desarrollo socio económico de las comunidades. Si las iniciativas impulsaran un crecimiento sostenido y sustentable, se estaría frente al mejoramiento de incontables situaciones de deterioro de la CVL de los trabajadores y sus familiares.

Desde nuestro país, y más precisamente desde la Universidad de la República (UDELAR), los trabajos sobre la CVL y la salud de los trabajadores han venido en aumento. Existe desde el año 2010 el programa sobre Salud Mental que opera desde el Servicio Central de Bienestar Universitario (SCBU). Está integrado por diversos servicios universitario – PCET-MALUR, AFFUR, ADUR, FEUU, DUS<sup>xiii</sup> – y tiene como objetivo el abordaje de diversas estrategias para la prevención, promoción y acción de la salud mental. En el año 2012 se llevó a cabo una Encuesta de Calidad de Vida de los trabajadores de la UDELAR, cuyo objetivo fue identificar factores de riesgo y protección para la salud mental. En esta encuesta se consideró la CVL como una *“percepción de un individuo de su posición en la cultura y sistema de valores en que vive en relación con sus objetivos, expectativas, valores y preocupaciones”* (WHOQOL, 1998; en Universidad de la República, 2013). Plantean a su vez que está en estrecha relación con la salud física, psicológica y las relaciones sociales (carácter multidimensional). El carácter subjetivo también es mencionado y refiere a la percepción del individuo sobre sus experiencias, y de qué manera constata efectivamente su bienestar con respecto a la satisfacción que le brinda su trabajo (Calman, 1984; op cit.). Se puede apreciar que esta concepción es similar a las analizadas anteriormente. En el informe que describe la comisión, señala que el malestar que aparece se manifiesta en los diferentes espacios institucionales y comunitarios, como la familia y el trabajo, y se entiende, en definitiva, que la salud mental es un componente fundamental de la CVL y es solo mediante la promoción de la salud que se perciben efectos beneficiosos para los trabajadores y los colectivos laborales en general.

## CONSIDERACIONES FINALES

El camino recorrido inició con el estado del arte de los sentidos y significados que los trabajadores le fueron adjudicando a la actividad laboral y su contexto. Desde los valiosos aportes de Dejours (1990), Antunes (2005) y de investigadores como Salanova, García y Peiró (1999), se pudo dar cuenta de las vicisitudes de épocas de Guerras, de enfrentamientos y luchas por el mejoramiento de las condiciones de los colectivos de trabajo. El abordaje crítico de conceptos claves como analizadores – satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, calidad de vida laboral, salud ocupacional- permitió dar cuenta de las importantes transformaciones que sufrió el campo de la salud laboral y más concretamente la psicología social y la psicología de las organizaciones y el trabajo.

Se observó el reconocimiento de un nuevo valor productivo *la-clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes, 2005), que como grupo heterogéneo presenta diferencias en cuanto a sus valores, creencias, experiencias y expectativas, pensadas desde un contexto particular de existencia. Este grupo es compuesto por singularidades: dimensiones subjetivas, propias de cada persona, con sus particularidades y vivencias. La crisis capitalista del siglo XX manifestó los sentidos contemporáneos de los trabajadores que empeñaban su físico y su mente, pero que consideraban que no bastaba con recompensas económicas. El trabajador del siglo XXI busca la realización de su ser social y materializar sus necesidades culturales y psicológicas. Pero para realizar esto debe enfrentar las lógicas capitalistas y luchar por sus derechos laborales y sindicales. Las reivindicaciones duraron años, pero las condiciones han cambiado progresivamente a favor de todo el colectivo laboral. La concepción de trabajo como castigo, con valores hedonistas y capitalistas se está alejando. La naturaleza del trabajo se va a ir modificando a medida que el flujo de los trabajadores se apropie de las nuevas tareas industriales y tecnológicas, y su organización va a suponer oportunidades más dignas y adaptadas a cada uno.

A partir del reconocimiento de la dimensión subjetiva, surgen reflexiones a favor de los trabajadores. Las contribuciones de Dejours (1990) y Salanova et al. (1999) suponen que el trabajo es inherente a la condición humana. Es una afirmación que reconoce la capacidad propia de las personas de adjudicarle valor y sentido a sus experiencias. Por eso, plantean que el vínculo trabajador-trabajo es fundamental para pensar sobre las condiciones y el ambiente laboral y cómo repercute en todo el colectivo. A partir de la realidad laboral, el trabajador satisface necesidades psicológicas, económicas, culturales, sociales y los sentidos que le da a esa realidad

contribuyen a la construcción de su identidad y la del contexto en que vive. Concluyendo, las actividades que realizan las personas abarcan todos los aspectos de su vida, el entorno y el tiempo, interactuando el ambiente y la persona.

Así surge un movimiento ético y político sobre las nuevas bases del trabajo que se define como el “*resultado de un proceso evaluativo sobre las condiciones y experiencias en el puesto de trabajo*” (Porrás Velásquez, 2009, p. 42). Se presenta una actitud renovadora frente a la actividad laboral y las CYMAT, asignando una connotación afectiva-emocional: *la satisfacción*. Este concepto es significativo ya que implica que el sujeto discierna entre el deseo de llevar a cabo determinados fines, los logros que obtiene efectivamente, y la manera en que los lleva a cabo. Las situaciones que puede experimentar son variadas, desde la seguridad y el goce, al riesgo y la incertidumbre; todas unidades simbólicas que el trabajador instala en su subjetividad y determinan el grado de satisfacción que la actividad le brinda (Filippi, 2008).

Al articular los sentidos y significados atribuidos al trabajo, con conceptos como subjetividad y satisfacción laboral, y suponer que representan actitudes generalizadas ante el trabajo, la organización, su implicación y compromisos (Peiró, Prieto y Roe, 1996, 1999); Neffa (1988) propone pensar acerca del trabajo como potente estructurador psicosocial, fuente de bienestar y satisfacción individual y colectiva. Considera en su visión transformadora de las CYMAT, que las diversas características personales de adaptación y resistencia (conjuntamente con las influencias del entorno social y familiar) son las que determinarán en cierta medida su CVL. Múltiples dimensiones influyen cotidianamente - positiva o negativamente - sobre el individuo como sistema complejo, ciertamente sobre su bienestar físico, psíquico, social y familiar. Las CYMAT representan el conjunto de factores y exigencias propios de los sistemas productivos, por lo tanto el trabajador nunca es ajeno a ellas, sería inoportuno afirmar que no lo afectan. Pertinentemente, lo beneficiará si considera que lo satisfacen y le brinda las herramientas para desenvolverse en el sistema de producción. Considerando que toma un papel demostrativo para pensar las CYMAT, Neffa (1988) agrega la noción de *carga de trabajo* que plantea como acción global de los factores en su conjunto, integrados y unificados en virtud del proceso de trabajo. Como se mencionó, partir del pretendido que el hombre es una unidad bio-psico-social, es comprenderlo en su complejidad, por lo tanto Neffa (1988) postula tres cargas que se visualizan en el colectivo: la física, la mental y la psíquica. Cada una de ellas es mencionada de diferente manera por la mayoría de los autores que se han

analizado, y demuestra que indudablemente el trabajo forma gran parte de nuestra vida y la afecta en la misma medida.

En cuanto a las observaciones sobre CVL, Gonzáles, Peiró y Bravo (1999) son quienes demuestran que su estudio es esencial para entender los procesos de producción. Desde la psicología, debe analizarse a partir de experiencias subjetivas; sugieren que para entender qué considera una persona sobre CVL, primero se debe saber qué significa el trabajo para ella. Es decir que a partir del sentido que le atribuya la persona a su actividad laboral, se va a poder inferir qué considera conveniente sobre su ambiente de trabajo y qué favorece su salud. Como ya se mencionó, el trabajo, la salud y la calidad de vida están estrechamente vinculados e implican un proceso multifacético, dinámico y continuo, que debe adaptarse a las características de cada trabajador y de cada contexto. La CVL comprende la posibilidad de satisfacer necesidades y alcanzar expectativas, tanto relacionadas al trabajo como a lo comunitario. Desarrollar hábitos saludables que atiendan a las necesidades fisiológicas, psicológicas y sociales, son parte de los sentidos que hacen a una buena calidad de vida (Zanelli y Silva, 2008). Por eso la promoción de la salud en los lugares de trabajo es fundamental para el beneficio del trabajador y así como de la empresa u organización, demostrando por ejemplo que la productividad aumenta, disminuye el ausentismo, hay mayor y mejor relacionamiento y comunicación, el clima y la cultura organizacional son propicios y la satisfacción también aumenta.

Dejours (1990) afirma cuando refiere al trabajo y al desgaste mental: “*¡Enfermedad y trabajo! Esta pareja indisolublemente ligada (...)*” (p. 37); declaración que cuestiona al analizar las ideologías defensivas de trabajadores del siglo XX. La vivencia del trabajador es el centro de la relación que se transforma hoy en día en *salud y trabajo*, y ocupa un lugar particular, asignado por el aparato psíquico en la economía psicosomática. Las aspiraciones y expectativas del sujeto se reacomodan en la economía psíquica y simultáneamente se producen satisfacciones.

Frente a la diversidad de conceptos implicados en la situación de trabajo o realidad laboral, es compleja la articulación conceptual y metodológica, se presentan diversas maneras de relacionamiento, variadas formas de entender las condiciones en que se dan, y la gestión integradora de la salud es un trabajo arduo y compromete diversidad de disciplinas que deben aportar una mirada holística. Estos aportes, fundamentales para el estado del arte de la psicología que estudia al sujeto en situación de trabajo en la actualidad, son polémicos y repercuten en todo el mundo, promoviendo su estudio e investigación. Por esta razón la literatura es numerosa y representa diversos marcos

teóricos y metodologías. A medida que aumentan las investigaciones, la psicología social puede dar cuenta de las grandes limitaciones que tienen los trabajadores al prescindir del respaldo organizacional para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Muchas empresas lo cuestionan, ya que no les permite continuar con su lógica capitalista y deben implementar un sinnúmero de modificaciones para mejorar la estadía laboral. Sin embargo, la promoción de buenas prácticas supone la evaluación, planificación y proyección de resultados que constituyen el valor de organizar y darle sentidos y significados a las realidades institucionales y empresariales, admitiendo que si se entiende y contempla a la clase trabajadora se logra contribuir a la cultura organizacional (Chiavenato, 1999).

La psicología en el siglo XXI intentará entrometerse en las lógicas empresariales e institucionales para ganar terreno y promover una cultura de prevención en salud. Los profesionales de la psicología deberán formar parte de los equipos inter y multidisciplinarios en las organizaciones, su rol será fundamental para comprender las vivencias subjetivas, las cargas que enfrentan los trabajadores, y contribuir a dilucidar problemáticas que repercuten en su calidad de vida en general.

Los cuestionamientos sobre las implicaciones sociales, culturales, económicas, políticas y psicológicas que existen en los colectivos de trabajo son reflexiones que sirven de disparadores para futuras revisiones. Pensar al hombre en situación de trabajo, recapacitar sobre las condiciones que describen determinadas actividades laborales, comprender los valores y expectativas que conducen a la satisfacción, pretender un ambiente saludable y una mejor calidad de vida...

Procurar que las condiciones y medio ambiente de trabajo no deterioren la vida y la salud de los trabajadores es un objetivo que atraviesa a todos los sistemas económicos contemporáneos cualquiera sea su signo doctrinario. El trabajo sigue siendo la esencia misma de la "cuestión social".

Neffa (1988, p. 155)

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Reveles, I. L. (2006). El ambiente laboral. Tendencias y percepciones. *Revista Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, 8(7), 1-28. Recuperado de <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/5078/>
- Andrade, V. y Gómez, C. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25. Recuperado de [http://portales.puj.edu.co/psicorevista/components/com\\_joomlib/ebooks/PS10\\_9-25.pdf](http://portales.puj.edu.co/psicorevista/components/com_joomlib/ebooks/PS10_9-25.pdf)
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- Asociación Española de Ergonomía (s.f.). *Qué es la ergonomía*. Recuperado de <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
- Bensusán, G. (2009). Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. *Perfiles Latinoamericanos*, 34, 13-49. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v17n34/v17n34a2.pdf>
- Blanch, J. M. (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Eds.) *Tratado de Psicología Social. Perspectivas socioculturales*. (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos-UAM. Recuperado de [http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v\\_catedra/sesion\\_1/ps\\_social\\_trabajo.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v_catedra/sesion_1/ps_social_trabajo.pdf)
- Bravo, M. J.; Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 1, pp. 344-394). Madrid: Síntesis.

- Cetina, T.; Aguilar, C. y Yam, M. (2009). Satisfacción de las expectativas laborales: un elemento de la calidad de vida en el trabajo. En T. Wittke y P. Melogno (Eds.) *Psicología y Organización del Trabajo X. Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo*. (pp. 317-324). Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A.
- Correa, G. (2009). El cuerpo móvil, la organización que se transforma. La especificación como modo subjetivo organizacional. En T. Wittke y P. Melogno (Eds.) *Psicología y Organización del Trabajo X. Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo*. (pp. 93-101). Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.
- Escudero, E. (2012). Organizaciones alternativas de Salud Mental: una mirada desde la Psicología Social Pichoniana y la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo a la experiencia de "El Bancadero". En S. Franco y N. Correa (Eds.) *Psicología y Organización del Trabajo XIII. Tecnologías Sociales: innovación, contradicciones y desafíos en la organización del trabajo*. (pp. 296-309). Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Esser Días, J.; Vásquez Antúnez, N.; Couto, M. y Rojas, M. (2007). Trabajo, ergonomía y calidad de vida. Una aproximación conceptual e integradora. *Salud de los trabajadores*, 15(1), 51-57. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2391345.pdf>
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebey, M.; Trotta, F. y Napoli, M. (2009). Calidad de vida laboral, riesgos psicosociales y violencia laboral en organizaciones. En T. Wittke y P. Melogno (Eds.) *Psicología y Organización del Trabajo X*.

*Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo.* (pp. 404-417).  
Montevideo: Psicolibros Universitario.

Filippi, G. (2008). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los albores del siglo XXI.* (Tesis de doctorado).  
Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires: Argentina.  
Recuperado de  
[http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis\\_doc/filippi.pdf](http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/filippi.pdf)

González, P.; Peiró, J. M. y Bravo, J. (1999). Calidad de vida laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2, pp. 161-186).  
Madrid: Síntesis.

Hermida, P. D. (2012). Significado del trabajo en épocas de cambio. *Revista virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad de El Salvador*, (27), 25-33. Recuperado de  
<https://www.google.com.uy/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fp3.usal.edu.ar%2Findex.php%2Fpsico%2Farticle%2Fdownload%2F587%2F793&ei=nO-YU-6llqLRsQSOW4CgBw&usg=AFQjCNEE6tfDt-Vej4yrp20okr1ZnTMIBA&sig2=pf6PVq6n0Cy6KV3YMkweQ&bvm=bv.68911936,bs.1,d.bGE>

Houtman, I. y Kompier, M. (s.f.). Trabajo y Salud Mental. En Organización Internacional del Trabajo (1998), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo.* (Vol. 1, Parte 1 Cap. 5, pp.2-5). Recuperado de  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf>

- Korinfeld, S. y Montauti, E. (2011). Aportes metodológicos en investigaciones interdisciplinarias sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. En L. Leopold, D. Fagúndez y N. Sobrera (Eds.) *Psicología y Organización del Trabajo XII: Investigaciones e intervenciones innovadoras en el campo de la psicología de las organizaciones y el trabajo: el estado del arte*. (pp. 165-176). Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Marx, K. (1844). Manuscritos económicos y filosóficos. Tercer manuscrito. *Propiedad privada y trabajo. Economía política como producto del movimiento de la propiedad privada*. Recuperado de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/man3.htm>
- Míguez, P. (2008). Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática. *Trabajo y Sociedad*, 11(4), 1-20. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2725805.pdf>
- Muñoz Sánchez, A. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(220), 220-225. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original2.pdf>
- Muñoz, Sánchez, A. y Castro Silva, E. (2010). De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. *Salud de los trabajadores*, 18(2), 141-152. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3415513.pdf>
- Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas.
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). *Hologramática*, 5(8), 3-48. Recuperado de <http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=835>

Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) (s.f.). *Qué es la Salud laboral*. Recuperado de [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_topics&view=article&id=244&Itemid=40893&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=244&Itemid=40893&lang=es)

Peiró, J. M.; Prieto, F. y Roe, R. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 1, pp. 15-36). Madrid: Síntesis.

Peiró, J. M., Prieto, F. y Roe, R. (1999). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2, pp. 15-33). Madrid: Síntesis.

Peiró, J. M. y Ripoll, P. (1999). Psicología de las Organizaciones: cambios recientes, restos y perspectivas. *Revista de Psicología General y Aplicada*. 52(2-3), 169-176.

Pichón Rivière, E. (1981). *El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Plut, S. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista Científica de UCES*, 6(1), 122-144. Recuperado de <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/358>

Porrás Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica*, 4, 36-51. Recuperado de [Dialnet-ElementosBasicosParaElAnalisisDeLaCulturaDeLasOrganizaciones-3865656.pdf](#)

Ramos, J.; Peiró, J.M. y Ripoll, P. (1996). Condiciones de trabajo y clima laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 1, pp. 37-91). Madrid: Síntesis.

Real Academia Española (2006). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>

Red Europea para la Promoción de la Salud (1997). *Declaración de Luxemburgo*. Recuperado de [http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22\\_1%20Declaracion\\_%20Luxemburgo.pdf](http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_1%20Declaracion_%20Luxemburgo.pdf)

Rodgers, G.; Lee, E.; Swepston, L. y Van Daele, J. (2009.) *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la Justicia Social, 1919-2009*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_104680.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104680.pdf)

Rodríguez Molina, T. (2005). La ambivalencia del concepto trabajo en las sociedades post fordistas. *Notas y Reflexiones Salud de los Trabajadores*. 1(13), 45-49. Recuperado de [Dialnet-LaAmbivalenciaDelConceptoTrabajoEnLasSociedadesPos-1411230.pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411230)

Salanova, M.; García, F. y Peiró, J. M. (1999). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2, pp. 35-63). Madrid: Síntesis.

Salanova, M.; Osca, A.; Peiró, J.M.; Prieto, F. y Sancerni, M.D. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*. 44(1), 13-125. Recuperado de <https://www.google.com.uy/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2798991.pdf&ei=0ZacU8avFtS->

sQSculGQCw&usg=AFQjCNH5ALVToRi8NRMVlggEi0g7YXB7OA&sig2=OaID  
fZwxzkIECPAjETIH3Q&bvm=bv.68911936,d.cWc

Segurado Torres, A. y Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de <http://156.35.33.98/reunido/index.php/PST/article/viewFile/7926/7790>

Universidad de la República (2013). *Encuesta de Calidad de Vida de los Trabajadores de la Universidad de la República*. Recuperado de [http://www.bienestar.edu.uy/sites/default/files/Informe%20Encuesta\\_calidad\\_de\\_vida.pdf](http://www.bienestar.edu.uy/sites/default/files/Informe%20Encuesta_calidad_de_vida.pdf)

Zanelli, J. C. y Silva, N. (2008). *Interacción humana y gestión. La construcción psicosocial de las organizaciones de trabajo*. Montevideo: Psicolibros Universitario.

## Notas

<sup>i</sup> Según Zanelli y Silva (2008):

La socialización comprende la amplia y consistente inserción del ser humano en el universo objetivo de una sociedad o comunidad. Es un proceso psicosocial por el cual el individuo se desarrolla como persona y como miembro de una sociedad. Como persona, se entiende el ser uno, diferenciado de todos los demás. Como miembro de una sociedad, el ser semejante y vinculado a todos, contemporáneos o no. (p. 40-41)

Siguiendo esta idea, la socialización primaria comprende los procesos típicos de la infancia, cimientos de la identidad personal: la subjetividad individual. Luego se presenta la socialización secundaria, momento en el cual el ser humano ya socializado comienza a interactuar con otros mundos, como el trabajo, donde la cotidianeidad es afectada.

<sup>ii</sup> *Recuadro 1: La OIT Hoy: breve descripción.*

La OIT es un organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, y constituye la principal autoridad en cuestiones de trabajo y política social dentro del sistema internacional. (...) Es tripartita, puesto que los trabajadores y los empleadores participan junto con los gobiernos en las decisiones relativas a su programa y en la adopción de sus instrumentos (...) Los frutos de la labor de la OIT se manifiestan en los instrumentos oficiales que adopta – convenios, recomendaciones, resoluciones, declaraciones y repertorios de recomendaciones prácticas –, en publicaciones, tanto oficiales como de diversos autores, que van desde manuales y folletos informativos hasta importantes investigaciones de carácter científico, y en las actividades relacionadas con el ámbito de la intervención pública, tanto a nivel mundial como nacional. Entre éstas se incluyen las labores de promoción, apoyo técnico y asesoramiento en los Estados Miembros, y los proyectos y programas de cooperación técnica desarrollados en más de cien países y financiados por donantes externos, sobre temas que van desde la eliminación del trabajo infantil al desarrollo empresarial, las micro finanzas o las políticas de lucha contra la exclusión social. (...) La labor de la Oficina se organiza actualmente en torno al objetivo del trabajo decente para todos los hombres y mujeres (...) se estructura en cuatro sectores que se ocupan respectivamente de los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social (...). (Rodgers, G.; Lee, E.; Swepston, L. y Van Daele, J., 2009)

<sup>iii</sup> Al respecto Freud en 1904 plantea: “*No puede postularse para el tratamiento ninguna otra meta que una curación práctica del enfermo, el restablecimiento de su capacidad de rendimiento y de goce (p. 241)*”. (Plut, 2002, p.124) Y más adelante en 1916, afirma: “*la diferencia entre salud nerviosa y neurosis se circunscribe, pues, a lo práctico, y se define por el resultado, a saber, si le ha quedado a la persona en medida suficiente la capacidad de gozar y de producir (p. 416)*”. (op cit.) Se podría inferir que cuando refiere a la *capacidad de rendimiento y de producir*, estaría haciendo referencia a la actividad laboral.

<sup>iv</sup> Blanch (2007) trae a colación una tabla donde expone la integración de múltiples componentes que hacen al concepto de trabajo en la actualidad, basándose en las investigaciones de diversos autores (Agulló y Ovejero, 2001; Blanch, 1990; Cartier, 1984; De Ruggiero, 1973. 1998; Hall, 1986; MOW, 1987; Pahl, 1988; Peiró, 1990; Peiró y Prieto, 1996).

Trabajo es toda actividad humana			
De	Conocimientos	Habilidades	Y energías
Por	Individuos	Grupos	Y organizaciones
De modo	Consciente e intencional	Sistemático y sostenido	Y autónomo o heterónimo
Con	Esfuerzo	Tiempo	Y compromiso

En un marco	Tecno económico	Jurídico político	Y sociocultural
Mediante	Materiales	Técnicas e instrumentos	E informaciones
Sobre	Objetos	Personas u organizaciones	Y conocimientos
Para	Obtener bienes	Elaborar productos	Y prestar servicios
Que son	Escasos	Deseables	Y valiosos
Y generar	Riqueza	Utilidad	Y sentido
Y así	Satisfacer necesidades	Recibir compensaciones	Y alcanzar objetivos
De carácter	Biológico	Económico	Y psicosocial

Tabla 1. Concepto de trabajo (Blanch, 2003<sup>a</sup>; en Blanch, 2007, p. 8).

<sup>v</sup> De *Ontología*: (del griego) *Parte de la metafísica que trata del ser en general y de sus propiedades trascendentales* (Real Academia Española, 2006).

<sup>vi</sup> La Asociación Internacional de Ergonomía define ergonomía como “*el conjunto de conocimientos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona*” (Asociación Española de Ergonomía, s.f.). Etimológicamente proviene del griego: *ergo*: obra – *nomía*: trabajo. Su objetivo es multidisciplinar y consiste en adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano.

<sup>vii</sup> Porras Velásquez (2009) retoma los estudios de Del Castillo (1992) y Etkin y Schvarstein (1995) quienes sostienen que existen características culturales inherentes a cada organización que la configuran y las provee de identidad. Por otro lado, Schein (1988) define la cultura organizacional como un conjunto de creencias básicas, descubiertas o desarrolladas por un grupo determinado, quienes enfrentan necesidades de adaptación externa e interna, y consideran determinadas maneras de percibir, pensar, sentir y actuar, compartidas entre todos y enseñadas a los nuevos miembros. Asimismo, Robbins (2009) hace una síntesis señalando que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos, y es la percepción que comparten los miembros de la organización para su práctica cotidiana (pp. 39-40).

<sup>viii</sup> Según Spyropoulos (1987) “*las condiciones de trabajo son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores*” (Neffa, 1988, p. 163). Para Bartoli (1981) “*las condiciones de trabajo son el conjunto de las exigencias propias del puesto dentro de un sistema productivo y que son definidos como factores de carga de trabajo*” (op. cit). Por su parte, Echeverría y Duhart (1986) dicen que “*las condiciones de trabajo son el conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso de trabajo y que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores*” (op. cit, p.164). Novick y Vasilachis de Gialdino (1983) plantean que “*son el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su conducta*” (op. cit, p. 167). Y por último, la OIT (1987) plantea que:

La expresión condiciones y medio ambiente de trabajo abarca, por un lado la seguridad e higiene en el trabajo y por otro las condiciones generales de trabajo. La primera de estas dos nociones es suficientemente clara para todos. La segunda, en cambio, es más vaga y puede abarcar realidades diferentes según los países o las personas de que se trate. (...) como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. (...) forman parte de ella la duración del trabajo, la organización y el contenido del trabajo, y los servicios sociales (op. cit., pp. 163-164).

ix Primer perspectiva sobre CVL según Elizur y Shye (1990):

<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL PSICOLÓGICA</b>	
Suttle (1977)	“Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”.
Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975)	“...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien, y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales”.
Delamotte y Takezawa (1984)	“Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de a satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”.

Elaborado a partir del Cuadro 6.1. Definiciones del término CVL en González et al. (1999, pp.197-198)

x Segunda perspectiva sobre CVL según Elizur et al. (1990):

<b>CALIDAD DEL ENTORNO LABORAL</b>	
Walton (1973)	“Un proceso para humanizar el lugar de trabajo”.
Guest (1979)	“Un proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo”.
Greenberg y Glaser (1980)	“La esencia de la CVL es dar a los trabajadores de todos los niveles de la organización la oportunidad de tener una influencia sustancial sobre su entorno de trabajo a través de la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo y así aumentar su autoestima y satisfacción”.
Carlson (1980)	“Es una meta y a la vez un proceso continuo para ir mejorando esa mate. Como meta, la CVL es el compromiso de toda la organización para mejorar el trabajo; la creación de un entorno de trabajo y puestos con mayor implicación, satisfacción, y eficacia para las personas a todos los niveles de la organización. Como proceso, apela a los esfuerzos para lograr estas metas a través de una implicación activa de las personas dentro de la organización”.
Burke (1982)	“La CVL tiene como metas humanizar el lugar de trabajo (mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones humanas) y dar a los empleados más voz en aquello que los afecta”.
Nadler y Lawler (1983)	“...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”.
Maccoby (1984)	“...un proceso de pacto entre los colectivos de una organización. Es un compromiso entre directivos y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la participación de los trabajadores...”.
Mateu (1984)	“...la oportunidad para todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que afectan al mismo, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción en su trabajo”.
Sun (1988)	“...un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”.
Fields y Thacker (1992)	“Esfuerzos corporativos entre los representantes de la dirección y los sindicatos para implicar a los empleados en el proceso de toma de decisiones del trabajo”.

Elaborado a partir del Cuadro 6.1. Definiciones del término CVL en González et al. (1999, pp.197-198)

---

<sup>xi</sup> DECS/BIREME: Descriptores en Ciencias de Salud/Biblioteca Regional de Medicina, centros especializados orientados a la cooperación técnica en información científica en salud de la Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS).

<sup>xii</sup> Nicolaci (2008) incluye la propuesta del PIACT. En 1975, la Conferencia General de la OIT solicita la formulación de un programa que dé cuenta de las necesidades reales frente a las CYMAT, creando la PIACT. Algunos principios básicos: el mejoramiento de las CYMAT constituye el elemento esencial en la formación de la justicia social; el trabajo debería realizarse en un medio ambiente seguro y saludable; las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana; ofrecer al trabajador posibilidades reales de realizarse, desarrollar su persona y servir a la sociedad (motivación); deberían considerarse las posibilidades económicas al adoptar medidas, sin descuidar su protección; el mejoramiento de las CYMAT contribuye al desarrollo nacional e influyen en la calidad y cantidad de la producción; la participación debería basarse en el completo respeto del principio de la libertad sindical; un enfoque global y multidisciplinario es esencial, en este deberían incluirse las contribuciones de trabajadores, empleadores, gerentes, y todos los especialistas que intervienen en los procesos de producción. Asimismo se destaca que es necesario adoptar medidas inmediatas y plenamente eficaces cada vez que las condiciones sean una amenaza para la vida o la salud del trabajador, y deben ser la prevención y promoción de la salud pilares fundamentales de las comunidades.

<sup>xiii</sup> PCET-MALUR: Procesos y Condiciones de Estudio y Trabajo-Medio Ambiente Laboral de la Universidad de la República.

AFFUR: Agrupación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República.

ADUR: Asociación de Docentes de la Universidad de la República.

FEUU: Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay.

DUS: División Universitaria de la Salud.

La encuesta utilizó una muestra voluntaria de 1200 personas, integrada por un 58,7% de funcionarios docentes y 41,3% de funcionarios técnicos, administrativos y de servicio. Esta muestra fue significativa para detectar problemas psicosociales en el ambiente laboral, así como también problemas biopsicosociales que pueden impactar en la CVL y bienestar del trabajador.