

# TRATADO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (II)

**DESAFÍOS Y DEBATES EN EL SIGLO XXI**

Enrique De La Garza Toledo

Julio César Neffa

Marcela Hernández Romo

Claudia Figari

Antonio Aravena Carrasco

Juan Carlos Celis Ospina

Héctor Lucena

Francisco Pucci

José Ricardo Ramalho

(coords.)

CONICET



C E I L

 **CLACSO**

Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II) :  
desafíos y debates en el siglo XXI /

María Julia Acosta ... [et al.] ; Coordinación general de  
Enrique De la Garza Toledo ... [et al.]. - 1a ed.- Ciudad  
Autónoma de Buenos Aires : CLACSO ; Ciudad Autónoma de  
Buenos Aires : CEIL-CONICET, 2024.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-910-4

1. Tratados Laborales. 2. Sociología del Trabajo. I. Acosta,  
María Julia II. Garza Toledo, Enrique De la, coord.

CDD 365.65

# Índice

Presentación	11
<i>Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho</i>	
Introducción	17
<i>Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho</i>	
Primera sección	
<b>Líneas históricas y emergentes sobre el trabajo.</b>	
<b>Conceptos de trabajo ampliado</b>	33
¿Qué es el trabajo no clásico?	35
<i>Enrique De la Garza Toledo</i>	
Transgresión de los límites del trabajo: producción y reproducción	79
<i>María Azucena Feregrino Basurto y Patrícia Marília Félix da Silva</i>	
Género y trabajo	115
<i>Helena Hirata y Javier Pineda</i>	
Procesos de trabajo: nuevas metodologías y escuelas teóricas	177
<i>Julio César Neffa y Fernando Urrea-Giraldo</i>	
Las teorías del fin del trabajo en el pensamiento crítico del siglo XXI	227
<i>Juan Carlos Celis Ospina</i>	
Los valores sociales y la ética en el mundo del trabajo en América Latina	289
<i>Marcos Supervielle y Soledad Nión Celio</i>	

Segunda sección

**Modelos productivos y configuraciones sociotécnicas** 327

Modelos de produção na manufatura: o que aconteceu com o fordismo e o pós-fordismo? 329

*José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos y Raphael Jonathas da Costa Lima*

Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios 365

*Enrique De la Garza Toledo*

Reprimerización y extractivismo:

Transformaciones del trabajo en la era global 403

*Juan Carlos Celis Ospina y Walter Omar Manky Bonilla*

Trabajo y nuevas tecnologías: lo digital en América Latina 459

*Jacob Carlos Lima y Maria Aparecida Bridi*

Calificaciones, competencias y formación laboral en las actuales configuraciones productivas-circulatorias, una visión desde América Latina 499

*Pedro Amaury Miranda Bello*

Tercera sección

**Sociología del mercado de trabajo** 557

Población, empleo y salarios: enfoques teóricos y tendencias de América Latina y el Caribe en las primeras dos décadas del siglo XXI 559

*Julio César Neffa y Jairo G. Isaza Castro*

¿Sigue siendo válido en América Latina el enfoque de la informalidad? 613

*Roberto Veras de Oliveira y José Dari Krein*

Seguridad social: valoración de sus resultados en un mundo fragmentado 669

*Luis Eduardo Díaz y Nicolás Dvoskin*

El trabajo asalariado agrícola y sus transformaciones en contextos de globalización de América Latina <i>Guillermo Neiman, Pamela Caro M. y Celso Ortiz Marín</i>	729
Cuarta sección	
<b>Sociología de la empresa y los empresarios</b>	771
Perspectivas sociológicas de los actores empresariales <i>Marcela Hernández Romo y Daniel Láscarez Smith</i>	773
Las corporaciones, nuevas ideologías y estrategias manageriales en el orden global/local <i>Claudia Figari y Juan Montes Cató</i>	823
Las corporaciones y los cambios socioprofesionales: abordajes de la gestión de recursos humanos en Latinoamérica <i>Mariela Quiñones y María Julia Acosta</i>	871
Quinta sección	
<b>Las relaciones de trabajo en América Latina</b>	919
Las tendencias y teorías sobre las relaciones de trabajo y su vigencia en América Latina <i>Héctor Lucena</i>	921
Neoliberalismo y reformas laborales en América Latina <i>Rodrigo Ocampo y José Luis Gayosso Ramírez</i>	975
Sindicatos y movimiento de trabajadores y trabajadoras en América Latina en el siglo XXI <i>Antonio Aravena Carrasco, José Ricardo Ramalho y Maurício Rombaldi</i>	1029
El movimiento sindical y su articulación con otros movimientos sociales <i>Nuria Giniger y Julia Soul</i>	1069
Diálogo social y participación en América Latina <i>Héctor Lucena y Froilán Barrios</i>	1109

Negociação coletiva e desigualdade na América Latina.  
Evidências a partir do Cone Sul 1163  
*Adalberto Cardoso*

Sexta sección

**Culturas, identidades y subjetividad en el trabajo** 1211

Trayectorias laborales y condiciones de trabajo de las  
juventudes latinoamericanas: abordajes desde la sociología  
del trabajo a inicios del siglo XXI 1213  
*Luis Antonio Mata Zúñiga y Mariana Busso*

Subjetividades laborales y procesos identitarios en el mundo  
del trabajo: Reconstrucción del campo de investigación  
en América Latina 1257  
*Antonio Stecher y Inés Montarcé*

Migración y trabajo en América Latina 1313  
*Alejandro I. Canales*

Séptima sección

**Impacto del trabajo sobre la salud de los trabajadores** 1355

Evolución del concepto de condiciones y medio ambiente  
de trabajo. Las transformaciones del contexto laboral y  
los nuevos riesgos emergentes 1357  
*Ana Claudia Moreira Cardoso, Andrea Suarez Maestre y  
Silvia Marta Korinfeld*

Riesgos psicosociales en el trabajo 1407  
*Elisa Ansoleaga, María Laura Henry, Carmen Evelia  
Pico Merchan y Julio César Neffa*

Gestión del riesgo y culturas de seguridad en el trabajo 1471  
*Francisco Pucci, Raoni Rocha y Jorge Walter*

Sobre autores y autoras 1521

## Presentación

*Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho*

El *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. Debates y desafíos en el siglo XXI*<sup>1</sup> tiene como principal antecedente el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* publicado por el Fondo de Cultura Económica en el año 2000 con la coordinación de Enrique De la Garza Toledo en México. Dicho trabajo ha realizado una gran contribución a la formación de estudiantes e investigadores, al proporcionar síntesis teóricas de grandes temáticas discutidas en esos años. La consolidación de la sociología del trabajo en nuestra región y la necesidad de actualizar problemáticas e incluir otras que no existían hacia los años 1990 motivaron la edición de este nuevo tratado.

La obra que a continuación se presenta está centrada en temas y polémicas cruciales para el trabajo, correspondientes al siglo XXI. El eje sigue siendo el “trabajo”, en su articulación con temas y problemas clásicos de la sociología del trabajo y con los nuevos emergentes,

---

<sup>1</sup> En sus inicios esta obra fue convocada por Enrique De la Garza y Julio Cesar Neffa.

cuyo análisis recupera dimensiones políticas, económicas y culturales. Se da centralidad a los actores y sus subjetividades, discusión iniciada en el anterior *Tratado*. En concreto, en este período en el que ubicamos el desarrollo de la obra (2000-2023) se opera un recambio de interés en el objeto de estudio de las nuevas temáticas de los estudios laborales. Sin abandonar el estudio de la industria, ahora el centro de la reflexión es el trabajo en los servicios y la ampliación a nuevos actores con sus subjetividades. El trabajo en los servicios adquiere especificidad cuando hay interacción entre el empleado y el cliente que implica el trabajo de este último. Esto es parte importante de lo que se discute hoy en la sociología del trabajo en lo que va del siglo XXI. Esto implica analizar el trabajo con sus componentes subjetivos o como intercambio de significados.

En esta obra se busca ampliar la mirada y descubrir el trabajo en sus diferentes facetas, y la línea emergente en el trabajo en servicios permite ahondar en el despliegue de componentes emocionales, estéticos, cognitivos, éticos y morales que modifican el proceso productivo o incluso llegan a configurar el propio producto.

A su vez, esta nueva fase de la tecnologización -la tecnología 4.0, la informatización, robotización, automatización, digitalización/plataformización del trabajo en los puestos de trabajo-, lleva a reflexionar sobre su futuro, pero no solo en relación a la desaparición de puestos de trabajo o al ahorro de mano de obra o a la descalificación, sino en relación a los modelos económicos, políticos y a las configuraciones sociotécnicas (modelos productivos). La reflexión se inserta en el nuevo contexto de reestructuración capitalista en el mundo laboral imbricada en nuestra región, en el modelo económico (productivo extractivista o manufacturero exportador) y político. Es decir, América Latina es muy heterogénea, depende del modelo económico imperante y de dónde se ubica la mayor parte de la población en el trabajo. Sin duda, en nuestra región, los trabajadores y trabajadoras se incorporan a servicios precarizados, caracterizados por trabajos informales de baja productividad, baja calificación, flexibles, prácticamente sin derechos laborales, sin negar la presen-

cia de los servicios modernos. En otras palabras, la discusión cuestiona los límites de esta tecnologización y su impacto en el trabajo y en la salud laboral, como resultado de las políticas del Estado, de las empresas y el papel de los sindicatos.

Los resultados de investigación muestran el desarrollo desigual entre los países de América Latina, sin negar la presencia de la implementación de algún nivel de tecnología de la cuarta revolución tecnológica, pero situándola en el contexto del subcontinente marcado por el trabajo precario con poca probabilidad de automatización. Además, se discute sobre el futuro del trabajo y se expone la idea de no hacer futurología, si bien hay una tendencia a reeditar las posiciones extremas entre el trabajo creativo y flexible o su desaparición, las anteriores teorías sobre el fin del trabajo y las nuevas ligadas a la automatización, y la reconversión ecológica como salida para alcanzar el pleno empleo de forma virtuosa. Resulta fundamental situarse en el contexto latinoamericano que se vuelve receptor del trabajo intensivo, con baja calificación, precario, para el que la flexibilidad no responde a una condición establecida por el trabajador, sino impuesta por el capital. En América Latina, el trabajo y sus nuevas manifestaciones desafían el camino evolutivo “inevitable” de la tecnología, materializándose en puestos de trabajo precarios en los que la automatización adquiere una presencia limitada. El trabajo, como dice De la Garza, no tiende a terminarse, sino a ampliarse, por lo que no hay fin del trabajo sino transformación del significado de lo que es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites del trabajo y del no trabajo, y su centralidad que pierde importancia ante la posibilidad de romper estos límites. En este sentido, la centralidad, la identidad, la significación, no son resultado de una ley des-subjetivada sino resultado de acciones de los sujetos en interacción con las estructuras que los presionan, y de su subjetividad y cultura en relaciones de poder ubicadas en un contexto.

Las crisis de 2002, de 2008-2009 y la generada por la pandemia de COVID-19 que generó el cierre de las actividades no esenciales, dan cuenta de cómo se trastocó el mundo laboral. Las pérdidas de em-

pleos y de ingresos de los trabajadores por paralizaciones y cierres, el aumento del desempleo regional y el cierre de actividades laborales implicaron la expulsión de la fuerza de trabajo y una intensificación del trabajo. Al mismo tiempo se sufrieron impactos en el uso del tiempo laboral, como por ejemplo, la reducción en el número de horas o días laborales y que toda o una parte del trabajo se trasladara a los hogares, a los sitios de reproducción de la fuerza de trabajo. Esto trajo aparejadas modificaciones sustanciales en la separación de las fronteras entre producción y reproducción. Las consecuencias en el ámbito del trabajo se hicieron más agudas, porque al inicio de la pandemia nuestra región había entrado en una recesión, siete años continuos de bajo crecimiento como lo venía destacando la Cepal. Todo lo anterior constituyó una situación de debilidad para encarar los compromisos económicos e institucionales que permitieran la asistencia a la población en sus necesidades básicas y la respuesta a las exigencias extraordinarias de la prevención y de los contagiados. Todo esto dejó en evidencia las falencias de los sistemas de salud para responder con efectividad a las exigencias de la pandemia. Además, las tensiones generadas por la pandemia de COVID-19 y la guerra entre Ucrania y Rusia generaron tensiones comerciales geopolíticas e inconveniencias logísticas y se cuestionaron las cadenas globales de valor y la producción mundial de bienes y servicios. Finalmente, la pandemia también representó una oportunidad para el surgimiento de redes logísticas para atender a las familias en sus propios hogares, con la movilización de alimentos y otros elementos de primera necesidad, una mayor aplicación de la virtualidad en el trabajo y en el estudio, la valorización del cumplimiento de medidas de higiene y autoprotección de la población, y el reconocimiento del papel clave de sistemas de salud y prevención. Pero también el impacto en el trabajo se materializó en la agudización de la precariedad, en el aceleramiento de nuevas ocupaciones (trabajo en plataforma, actividades realizadas en las calles que responden a las entregas intermediadas por el uso de aplicaciones algorítmicas, movilidad de pasajeros), en los ambientes domésticos como el teletrabajo, en el cambio en las

relaciones laborales y en el mercado laboral. Lo antes planteado conlleva la necesidad de una nueva regulación laboral.

El enfoque que se focaliza en el modelo de producción y en el modelo de industrialización ha estado y sigue estando compuesto por miradas clásicas y centrales en los nuevos estudios laborales en América Latina. En este sentido se vuelve importante discutir las configuraciones sociotécnicas o hacia dónde transitan, si permanecen el taylorismo, el toyotismo o el posfordismo. Es decir, cabe preguntarse ¿dónde estamos en relación con los modelos de producción o configuraciones sociotécnicas? ¿Hay nuevos modelos de producción en la manufactura? ¿Hay una continuidad del taylorismo, y es compatible con las nuevas tecnologías y con las cadenas globales de producción? ¿Se puede hablar de modelos de producción en los servicios? esto último se inscribe en la polémica actual acerca de la conceptualización y formas de análisis del sector servicios. La preponderancia de este sector frente a la manufactura (situación acorde con lo que pasa en el mundo en general), también llamada desindustrialización, que se da en algunos países de la América Latina, ha llevado muy recientemente a discutir la pertinencia de usar el concepto de modelo de producción para los servicios. Este debate implica preguntarse si se generan mercancías y valor. El capitalismo se reinventa y obliga a crear y proponer nuevos conceptos para explicar las formas en que se sitúa en nuevas realidades laborales del trabajo. Esto se discute, y desde América Latina se aportan nuevas conceptualizaciones y métodos. Esta mirada ampliada permitió romper con los marcos y problemas disciplinarios, al partir del trabajo vinculado con teoría social amplia (sociológica, económica y política) en la que confluyen diferentes perspectivas. Desde una visión de la sociología del trabajo ampliada, resulta fundamental poner en valor la interdisciplinariedad interesada en grandes temas como el desarrollo, el Estado y los sujetos sociales y políticos.

Este marco de grandes temáticas que hemos presentado da sentido a la arquitectura de las secciones de este *Tratado* y sus capítulos:

1. Líneas históricas y emergentes sobre el trabajo. Conceptos de trabajo ampliado. Coordinadores: Francisco Pucci y Juan Carlos Celis Ospina.
2. Modelos productivos y configuraciones sociotécnicas. Coordinadora y coordinadores: Marcela Hernández Romo, Julio César Neffa y Ricardo Ramalho.
3. Sociología del mercado de trabajo. Coordinadores: José Ricardo Ramalho y Juan Carlos Celis Ospina.
4. Sociología de la empresa y los empresarios. Coordinadoras: Marcela Hernández Romo y Claudia Figari.
5. Las relaciones de trabajo en América Latina. Coordinadores: Héctor Lucena y Antonio Aravena Carrasco.
6. Culturas, identidades y subjetividad en el trabajo. Coordinadora y coordinador: Claudia Figari y Antonio Aravena Carrasco.
7. Impacto del trabajo sobre la salud de los trabajadores. Coordinadores: Julio César Neffa y Francisco Pucci.

# Introducción

*Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho*

Varias décadas después de instaurado el neoliberalismo y en pleno siglo XXI con sus consecuentes crisis, las de 2008-2009 y de 2020-2021 -resultado de la pandemia y del COVID-19-, hemos experimentado cambios, rupturas, continuidades. Este nuevo *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II). Debates y desafíos en el siglo XXI* se inserta en este contexto de reestructuración capitalista del mundo laboral, imbricado en nuestra región en el modelo económico (productivo extractivista o manufacturero exportador) y político. Adquirieron preponderancia los servicios frente a la manufactura, situación acorde con lo que pasa en el mundo en general con el declive de la también llamada desindustrialización, que se opera en algunos países de la región. La visión ampliada del trabajo como actividad en su multidimensionalidad, reconociendo sus determinantes históricos y sociales, así como de su existencia no solo como industrial y asalariado sino también como trabajo no clásico (de ser-

vicios), que además se mezcla con etnia-raza, clase y género, permite ubicar la discusión en el contexto político-económico y social. En ese escenario, los sujetos sociales, en este caso laborales (empresarios, sindicatos y estado), reflexionan e influyen en lo macroeconómico, en instituciones que interaccionan entre sí, articulando y accionando en el mundo laboral en un escenario de nuevas heterogeneidades y desigualdades, de distribución asimétrica de beneficios, de poder, de acuerdos, imposiciones y del conflicto capital/trabajo.<sup>1</sup> En este sentido, este tratado se ubica en la línea en la que los sujetos tienen la capacidad de reflexionar e influir en lo que acontece. Así, la especificidad y trascendencia de los nuevos estudios laborales en América Latina radica en el enfoque de una “sociología ampliada” con eje en la teoría social amplia, en el concepto de trabajo y su centralidad; frente a las teorías que buscan desdibujar su importancia como las del fin del trabajo, la innovación y la de la cuarta revolución tecnológica.

El *Tratado* aborda y discute la constitución de subjetividades e identidades en el trabajo, así como la importancia de los actores en este proceso de reestructuración capitalista y productiva. Se asume la articulación de la centralidad del trabajo desde el enfoque de una sociología abarcativa, cruzada por problemáticas clásicas laborales propias de la sociología del trabajo: el trabajo formal, la introducción de nuevas tecnologías, la organización del trabajo, la calificación, la flexibilidad interna, la precarización de una parte del mercado de trabajo, el empleo informal a tiempo parcial, la subcontratación. Todo lo anterior se conjuga con un nuevo énfasis acerca del trabajo en los servicios y el planteamiento del trabajo emocional (que puede ser parte de lo que se vende), estético, cognitivo y no clásico que lleva al análisis del trabajo con sus componentes subjetivos e intercambio de significaciones. En cuanto a las relaciones de trabajo, se plantea que si bien tienden a ser evadidas por corrientes empresariales que privilegian su individualización, las dinámicas socio políticas impul-

---

<sup>1</sup> Ver introducción en De la Garza, Enrique (coord.) (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica: México.

san que se preserven las relaciones de trabajo, sea con su accionar convencional o con sus correspondientes adecuaciones.

En la sección primera “Líneas históricas y emergentes sobre el trabajo. Conceptos de trabajo ampliado” se discuten ampliamente temas y polémicas centrales para el trabajo correspondientes al siglo XXI. Se presenta una mirada ampliada al discutir el trabajo en sus diferentes facetas, se discute entre lo nuevo y lo posible de analizar como trabajo respecto a diversas actividades que anteriormente no habían sido consideradas, como por ejemplo, el trabajo emocional, estético, cognitivo. Más allá de los límites del trabajo, se introducen las nuevas discusiones acerca de los vínculos entre producción y reproducción social junto con la centralidad del trabajo de cuidado. Sobre el trabajo no clásico -trabajo de producción de símbolos, interactivo, trabajo del cliente-, lo que está de fondo es si se generan mercancías y valor. El trabajo no clásico, mayormente observado en servicios, se refiere al trabajo interactivo, en donde lo que se genera y lo que se vende es la propia interacción; el trabajo de cuidado; el simbólico, la producción de símbolos sin el cliente (estos se pueden almacenar y revender, como software o los CD), y con la intervención del cliente (es decir, cuyo trabajo es necesario para realizarlo). Los trabajos no clásicos implican interacciones; generan símbolos o trabajo del cliente, pueden generar, o ser, productos útiles al hombre, y se pueden volver mercancías en ciertas condiciones de producción. Así, el trabajo no clásico pone en el centro la subjetividad de los actores laborales (empresario o *manager*, trabajador, asalariado y cliente). De tal manera que en el proceso inmediato de producción aparece un tercer actor que es el cliente, cuya presencia es indispensable en la generación de estos servicios. Los autores se preguntan en el nuevo contexto (teletrabajo, “uberización”, *home office*) si se pronostica el fin del trabajo tradicional o si hay trabajos en vías de desaparición, y si tiene utilidad el concepto de organización científica del trabajo. Una inquietud que ronda remite a las nuevas tecnologías informatizadas y si eliminan la división del trabajo, junto a algunas viejas y renovadas preguntas: ¿se redujo la distancia en-

tre el trabajo de ejecución y de concepción, o entre trabajo manual e intelectual? Los procesos de reestructuración o reconfiguración productiva, iniciados desde la década de 1970 y ampliamente analizados por la sociología del trabajo, se han expresado en la denominada crisis del sistema taylorista-fordista de organización productiva y en los procesos de flexibilización, fragmentación y desconcentración de la producción, que generaron nuevas geografías económicas. Las transformaciones presentadas por las tendencias contemporáneas de cambios del contenido y la organización del proceso de trabajo, mediante el uso de las nuevas tecnologías apoyadas en la digitalización -la “revolución digital”- de las diferentes actividades económicas han provocado importantes cambios en la vida social y del trabajo. Uno de estos cambios ha permitido diluir la frontera entre el ámbito privado de reproducción de la vida doméstica y el de la vida laboral, con horarios laborales extendidos en los que se desdibuja la jornada laboral propia del trabajo en la industria. En segundo lugar, en la mayor parte de ramas de actividad y sectores se crea un nivel más profundo de dominación/vigilancia del proceso de producción capitalista por parte de los empresarios en todas las fases, porque todo es cuantificado y puede ser medido. Los estudios en los países capitalistas industrializados y en América Latina ponen en evidencia que sigue existiendo la división del trabajo, pero ahora de una manera diferente al taylorismo y el fordismo, pues van siendo progresivamente reemplazados por nuevas formas de organización del trabajo en el nuevo modo de desarrollo neoliberal, globalizado y financierizado, en el que predomina la división internacional del trabajo. Sin embargo, la organización científica del trabajo y el fordismo reaparecen en los países en vías de desarrollo. La división del trabajo que era técnica, social y aplicada a la producción masiva mecanizada, se verifica ahora también entre empresas (subcontratación y tercerización) y entre territorios o países (deslocalización-externalización) impulsados siempre por la misma lógica de producción y de acumulación. Estos procesos se han acelerado por efectos de la llamada revolución numérica o digital. América Latina, a diferencia de muchos

países hegemónicos, es una región en donde los valores en el mundo del trabajo juegan un papel central en la orientación general de las luchas contra las múltiples fuentes de discriminación existentes en la región. Es decir, se acoplan mayoritariamente las discriminaciones de género, las étnico-raciales y las culturales con las de clase. Pero además, estas luchas juegan un papel central frente a los cambios bruscos en los sistemas políticos (dictaduras, regímenes autoritarios, neoliberales, e incluso progresistas), como también en las gestiones empresariales y administrativas de los ámbitos laborales (públicos o privados). En conjunto estos elementos hacen que las luchas por el reconocimiento estén orientadas por valores igualitarios y de justicia y por las trayectorias permanentes de resiliencia de los trabajadores (sean individuales y/o colectivas).

Este tratado recupera la problemática de género y trabajo. Si bien dista de ser una novedad, cobra especial visibilidad con el nuevo milenio. Su teorización, conceptualización y a la vez su historicidad generan contribuciones de importancia para desnaturalizar las formas que asume la violencia de género, y su extensión a la violencia de autoridad e institucional. Resulta de interés en este *Tratado* considerar los diversos enfoques en los que puede inscribirse dicha problemática, como las discusiones actuales epistemológicas del feminismo con el concepto de interseccionalidad y las nuevas realidades del trabajo en este siglo, y ponerlos en valor para los estudios sociales del trabajo. Nuevos temas del trabajo son llevados a la discusión en un contexto en que el trabajo se transforma y polemiza acerca de su conceptualización y formas de análisis.

En esta nueva coyuntura, se vuelve importante rediscutir las configuraciones productivas. Los modelos de producción y el modelo de industrialización han sido y son el enfoque clásico y central en los estudios laborales en América Latina. Así, en la segunda sección “Modelos productivos y configuraciones sociotécnicas” se discute hacia dónde transitan las configuraciones sociotécnicas en la manufactura, o si hay nuevos modelos de producción; qué sucedió con el taylorismo, el fordismo, el toyotismo, en general con el posfordismo,

qué permanece, y si son vigentes las categorías analíticas del taylorismo-fordismo y toyotismo para abordar el estudio de los modelos productivos, frente a la irrupción de las relaciones entre firmas, y por lo tanto de los sistemas transnacionales de producción como procesos de acumulación de capital en el subcontinente y la complejidad de estas redes de producción. Se plantea si desde la sociología del trabajo puede ser abordada la perspectiva configuracionista en la investigación para identificar de forma amplia los sistemas productivos que operan en América Latina, así como su estructura socioeconómica regional. Esta misma inquietud se traslada a los modelos de producción en los servicios (configuraciones productivas y circulatorias en los servicios). Se discute si puede emplearse el concepto de “modelos de producción” en los servicios. La propuesta es utilizar el concepto de “configuración sociotécnica” (estrategia de negocios, relación laboral, la organización del trabajo, el nivel tecnológico, el perfil de la mano de obra, las culturas laborales y gerenciales), y el de “configuración productiva” -en lugar de modelo-, plataforma en la que interactúan los sujetos de las empresas, situada en contextos multiniveles de estructuras, subjetividades y acciones de sujetos diversos, dependiendo de la situación concreta de la planta, región, país y su eventual inserción en lo global. Recientemente ha habido intenciones de usar el concepto de “modelo de producción” para los servicios y han aparecido nuevos conceptos como los de *disneyficación* y *siliconización*, entre otros, que no se habían articulado con la línea del trabajo no clásico. Frente a estas propuestas se plantea el concepto de “configuración socio-técnica”. Se busca esta articulación entre una teoría unificada del trabajo no clásico y la de las configuraciones productivas frente a la de modelo productivo.

En la primera década del siglo XXI irrumpió la llamada cuarta revolución tecnológica. Los debates han oscilado entre la existencia de una economía digital extendida, una producción 4.0, y cuáles son sus implicancias para la organización del trabajo. El trabajo en economías de plataformas, la “uberización”, el *home office*, el teletrabajo

son trabajos muy calificados o por el contrario, son descalificados precarios.

Al plantear en qué consisten las actuales formas de intensificación del trabajo, se problematiza y plantea que la digitalización/plataformización del trabajo tecnologiza la precariedad estructural presente en América Latina. En otras palabras, es la profundización de la flexibilización potenciada por esas tecnologías y la desregulación constante a través de numerosas reformas laborales lo que posibilita el encuentro de esa nueva precariedad, ahora digitalizada, con la vieja precariedad de la informalidad latinoamericana. Este trabajo plataformizado, controlado por algoritmos despóticos, desafía a los países a buscar formas de regulación que les aseguren derechos y condiciones laborales que favorezcan la superación de la inseguridad del trabajo típica de esa labor.

Ligado a lo anterior, en la sección se discute sobre calificaciones, competencias y formación laboral; cada una de estas nociones se ancla en contextos coyunturales como las crisis (trabajo y educación bajo el análisis de la formación laboral, como salida ante los procesos de desempleo), las innovaciones tecnológicas (investigaciones y discusiones en torno a la falta de acoplamiento entre habilidades laborales y demandas de la empresa) y, con la pandemia, el reciclaje de habilidades. Se argumenta que el corpus conceptual de una teoría de las calificaciones no puede entenderse al margen de los procesos productivos concretos; el riesgo es relegar el trabajo frente a estos procesos. Esto significa análogamente que la reflexión teórica general sobre la calificación y sus discusiones con la competencia, y/o sus enriquecimientos con los temas de la formación laboral, debe desplegarse bajo *procesos de calificación objetivables* tanto como *subjetivables*. Así, la industria –con el fuerte peso que conlleva lo manufacturero en su expresión literal–, como los servicios –en sus muy variadas expresiones interaccionales– no podrían relegar el trabajo frente a los elementos educacionales.

Los cambios y recambios en América Latina y en el mundo muestran que nuestra región es heterogénea, hay crisis de los sistemas

productivos, se habla predominantemente de desindustrialización, de reprimarización y de extractivismo, frente a algunos pocos en los que se mantiene un modelo basado en la industrialización. En la sección se hace un análisis pasando del trabajo industrial al trabajo en el sector terciario, y en él al trabajo en los servicios de comercio, de salud, de educación, del sistema financiero, temas actuales que requirieron de una reflexión en relación con su impacto en el trabajo mismo. Se reflexiona acerca del futuro del trabajo y sobre su fin; se plantea la idea de no hacer futurología, aunque hay una tendencia a reeditar las posiciones extremas entre el trabajo creativo y flexible y su desaparición. Además, junto con las anteriores teorías sobre el fin del trabajo, aparecen las nuevas ligadas a la automatización y la reconversión ecológica como salida para alcanzar el pleno empleo de forma virtuosa. Habría que situarse en el subcontinente y en el contexto que se vuelve receptor de trabajo intensivo, con baja calificación, y ubicado principalmente en los servicios precarios, donde la flexibilidad no responde a una condición establecida por el trabajador, sino que es impuesta por las empresas y las políticas laborales. El trabajo y sus nuevas manifestaciones desafían el camino evolutivo “inevitable” de la tecnología, materializándose en puestos de trabajo precarios en los que la automatización adquiere una presencia limitada. El trabajo, como dice de la Garza, no tiende a terminarse sino a ampliarse, por lo que no hay fin del trabajo sino transformación del significado de lo que es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de sus límites con el no trabajo, en la que su centralidad pierde importancia ante la posibilidad de romper estos límites de lo que es y no es trabajo. En este sentido, la significación, la identidad en el trabajo no se deriva de una ley des-subjetivada, sino que es resultado de acciones de los sujetos en interacción con las estructuras que los presionan, de su subjetividad y cultura en relaciones de poder y ubicadas en un contexto. Esta sección condensa en buena parte lo clásico de los estudios laborales junto con nuevas temáticas y problemas que se discuten, y se proponen salidas teóricas y conceptuales sobre los retos que nos plantea esta nueva realidad laboral.

La sección tercera, “Sociología del mercado de trabajo”, se refiere al tema de la informalidad, vinculada a las realidades de los países periféricos y sus procesos de industrialización, urbanización y modernización productiva e institucional, que ha recibido particular atención y desarrollo en América Latina. Asimismo, se puso en gran evidencia con el cambio de los vientos desarrollistas. Luego de la crisis de la deuda externa en la década de 1980, una ola de políticas neoliberales, desplegada principalmente a partir de la década de 1990, se propagó por la región, produciendo efectos nocivos a gran escala en las relaciones laborales, de los cuales los procesos de informalización son una de sus repercusiones más destructivas. Es notable la persistencia de enfoques que hacen referencia al tema de la informalidad, pese a las transformaciones que vienen afectando el mundo del trabajo y a las críticas intensificadas desde los años noventa. Frente a todo esto, queda la pregunta de si el enfoque permanece válido en América Latina. En uno de los capítulos se parte de una revisión histórica de los principales momentos e interpretaciones constitutivas del debate sobre informalidad. Se busca, en secuencia, situar sus expresiones más recientes, así como las diversas críticas producidas al respecto. Además de la pérdida de importancia relativa del empleo industrial y del incremento de las actividades terciarias y de servicios, dentro del sector agrario se observa una transformación derivada de la introducción de nuevas formas de producción a expensas de los campesinos, buscando maximizar la producción exportable utilizando maquinarias y agroquímicos que han dado como resultado el deterioro de la salud, la disminución del trabajo asalariado, el aumento de los cuentapropistas que manejan maquinarias para las épocas de siembra y cosecha y las migraciones de los campesinos hacia los centros urbanos donde viven hacinados. Por otra parte, la actividad minera se ha intensificado, orientada hacia la exportación de materia prima poco elaborada, consumiendo mucha agua potable y provocando problemas ambientales, sin generar muchos nuevos empleos debido al uso de tecnologías sofisti-

cadras que requieren mano de obra más calificada cuyas condiciones de trabajo se deterioran.

En América Latina y el Caribe, el lento crecimiento del PIB y el impacto de las crisis globales han frenado el crecimiento del empleo en el sector formal de las economías, y al mismo tiempo, se incrementa la informalidad y aumenta el número de quienes “son pobres, aunque trabajen”. Pocos son los países que han recuperado las tasas de participación previas a la pandemia, y buena parte de los empleos creados son de carácter informal -con bajos ingresos sin la protección del derecho laboral y del sistema de seguridad social-, que en su conjunto se aproximan al 50 % de los que están ocupados. El empleo atípico –o formas específicas de trabajo- incluye el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. A esto cabe agregar el trabajo a domicilio para tareas de cuidado y las plataformas digitales de trabajo, donde el encuentro de oferentes y demandantes de fuerza de trabajo se lleva a cabo en el ciberespacio por medio de algoritmos que ocultan la dominación de las empresas. Estos cambios constituyen un desafío para las ciencias sociales del trabajo, porque el empleo atípico involucra aproximadamente a dos tercios de la población económicamente activa que son informales o precarios, es decir que “son pobres aunque trabajen” y no cuentan con protección social.

La sección cuarta, “Sociología de la empresa y los empresarios”, problematiza sobre los empresarios y las corporaciones desde enfoques teóricos de la teoría social y sus implicancias para los estudios desde la sociología del trabajo en América Latina. Así, se reconoce la importancia crucial de problematizar sobre el empresario, distanciándose de los enfoques economicistas y reconociendo las importantes contribuciones del configuracionismo para comprender críticamente los vínculos entre empresarios, estado, sindicatos y el accionar en la empresa que excede las decisiones económicas. Los aspectos socioculturales son recuperados, planteando importantes

vacancias en los estudios desde perspectivas que se aparten del economicismo imperante. También la corporación es analizada desde la gestión del trabajo, aportando diferentes enfoques teóricos que implican aprehender los desafíos y las nuevas herramientas que emplea la gerencia para dialogar con la escena global. Así se apela a los enfoques estratégicos y a aprehender la nueva gramática que se expresa en los interrogantes a los que se da apertura a la gerencia para la nueva gestión del trabajo en el siglo XXI. Asimismo, la corporación transnacional es problematizada en el marco de los nuevos consensos globales a partir de las regulaciones emanadas del pacto global y el corpus conceptual y pragmático que se deriva de la responsabilidad social empresarial. Al respecto, se hace hincapié en los aportes de la teoría del proceso de trabajo (*labor process*) y en los estudios críticos del *management*, que pueden generar contribuciones de interés para conceptualizar cuestiones aún vacantes, como por ejemplo la transposición de los mandatos globales, relacionados con los objetivos de desarrollo sustentable -ODS- en las redes regionales y en las corporaciones. Al respecto, se trata de reflexionar sobre las importantes implicancias para las subjetividades de los/las trabajadores/as, a quienes se denomina “colaboradores” y “ciudadanos globales”. Los aportes teóricos, conceptuales, históricos y empíricos, así como las categorías analíticas construidas por los y las autores/as, se espera que contribuyan para consolidar esta línea de estudios en el marco de una sociología del trabajo.

La sección cinco, “Las relaciones de trabajo en América Latina”, problematiza las teorías sobre las relaciones de trabajo y su vigencia en América Latina, así como las tendencias en los cambios en los sistemas de relaciones de trabajo y las relaciones de los sindicatos con los partidos políticos y el estado, ejes sobre los cuales se articula esta sección. Estas teorías surgieron a inicios del siglo XX para ocuparse de las relaciones entre empresas y trabajadores, con las diversas posiciones y aspiraciones de ambas partes, teniendo presente el papel de los estados en su carácter de reguladores y administradores del trabajo. Se delinean algunos de los debates en el campo de las

relaciones de trabajo: por lo más general se menciona el de las políticas públicas, su construcción e impactos, íntimamente ligados al desarrollo político de la sociedad y particularmente del movimiento de los trabajadores. Las más conocidas experiencias históricas están enmarcadas en amplios pactos con protagonismo de las organizaciones de partidos. En ese escenario se priorizó recuperar o alcanzar estabilidad política y económica. Las condiciones, el funcionamiento y los resultados de los pactos constituyen elemento esencial de debates que interesan al funcionamiento laboral.

Otro debate remite a la propia vigencia de las relaciones de trabajo, considerando las grandes transformaciones de los sistemas productivos. Del neoliberalismo derivaron impactos vía flexibilización, con ello la globalización, la deslocalización y externalización. En estos últimos años la cuarta revolución tecnológica impone transformaciones fundamentalmente en la organización del trabajo, para la cual los marcos de funcionamiento de las relaciones de trabajo se han trastocado, por lo que sus conceptos, instituciones y regulaciones ya no capturan los mayores contingentes de empresas y trabajadores. Persiste en los debates la precarización, que no desaparece con las nuevas formas de trabajo derivadas del cambio tecnológico marcado por la economía digital, con consecuencias que acentúan la informalidad, la desigualdad y la pobreza.

Por ello, en el ámbito de las relaciones de trabajo compiten las empresas desde sus gerencias de recursos humanos, intentando quitar protagonismo a la acción colectiva de los trabajadores. Esto lleva a reconocer que la temática de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial perdió relevancia, en todo caso ha sido subsumida en las prácticas de recursos humanos, por supuesto individualizándolas. Se reconoce que con el inicio del siglo XXI se acentúan manifestaciones ya presentes en el último cuarto del pasado siglo, que testificaron las dificultades para sostener el peso e influencia de los sindicatos y aquellas instituciones construidas para revisar, mejorar y atender las discrepancias naturales de una relación contradictoria, como son las negociaciones y conflictos colectivos.

El movimiento obrero y su relación con el Estado sigue siendo un tema clásico, campo de indagación que considera, por ejemplo, la situación del corporativismo sindical, las dinámicas de conflictividad y huelgas, sus condiciones en sectores estratégicos, el comportamiento político de los trabajadores y sus líderes, los impactos de las políticas neoliberales, la crisis sindical, la relación de los procesos de transición política o de reformas laborales con los episodios de recuperación sindical. Además, ocurren transiciones políticas de derecha a izquierda y viceversa, con avances y retrocesos, que exigen preservar su seguimiento. En cuanto al propio movimiento y sus articulaciones nacionales e internacionales, exige reexaminar el papel de las centrales y los sindicatos globales, los nuevos espacios y mecanismos de diálogo y resolución de controversias, como los acuerdos marco internacionales; la relación entre las legislaciones laborales nacionales y las normativas internacionales, así como preservar y valorar las vinculaciones con la OIT.

En íntima vinculación con los trabajadores se analizan otras formas de organización colectiva, tales como las asociaciones cooperativas o el trabajo informal; los espacios de organización en el trabajo de plataforma y en los trabajos no clásicos en términos más amplios; el activismo sindical en el sector servicios; los desafíos de la actuación política entre diferentes generaciones de trabajadores; la articulación entre el sindicalismo, los desempleados, el feminismo, el ecologismo y otros movimientos sociales; su situación en pandemia. Se analiza la evolución de las tasas de sindicalización, la negociación colectiva, la composición de los afiliados y las huelgas, por mencionar algunos tópicos. A través de información cuantitativa y cualitativa se da cuenta de las dinámicas sindicales en sectores y empresas de distinto tipo y tamaño.

Se mantiene la necesidad de exploraciones apoyadas en diversas perspectivas teóricas y categorías, como las asociadas a movimientos sociales, procesos de trabajo, relaciones industriales, revitalización sindical, posiciones estratégicas, recursos de poder y configuracionismo, entre otras, que han posibilitado el análisis de una realidad

sindical heterogénea, con necesidad de cambio y que por lo mismo constituye una sugerente área de investigación.

En la sección sexta se examina la construcción de la identidad y subjetividad en el trabajo, las trayectorias laborales de los jóvenes y los procesos de migración. En este marco, se destaca el crecimiento que ha experimentado la investigación sobre subjetividad laboral en América Latina, que reconoce diversos abordajes teóricos y conceptuales. De igual forma, se alude a la multiplicación de investigaciones empíricas en las últimas décadas, que incursionan precisamente en los dilemas de la identidad laboral a partir de categorías tan variadas como “configuraciones subjetivas”, “procesos de subjetivación”, “sufrimiento en el trabajo” y “narrativas identitarias”, entre otras. La construcción de la identidad individual y colectiva en el trabajo ha conducido a mirar las transformaciones estructurales, institucionales y socio simbólicas, así como los cambios en los modelos de gestión del trabajo, en la producción de un nuevo sujeto laboral, incorporando análisis complejos que no abandonan la tradición del pensamiento crítico. En este escenario, un ámbito relevante de indagación tiene que ver con las trayectorias laborales de los jóvenes en el trabajo, marcadas por las condiciones de precariedad e informalidad propias del mercado laboral latinoamericano. Se identifican algunas claves de lectura para entender estos problemas a partir de la revisión de diferentes perspectivas teóricas y la intersección de la sociología del trabajo con los estudios sobre juventud. Esto permite valorar elementos biográficos en la inserción y experiencias de los jóvenes en el trabajo, así como en las variadas trayectorias que distinguen el tránsito a la vida adulta. Finalmente, en la sección se analiza el fenómeno de las migraciones a partir de diferentes antecedentes teóricos e históricos. En esa dirección, se aportan elementos que permiten entender la migración laboral y la necesidad de considerar en las indagaciones la forma en que se estructuran los mercados laborales, la dimensión de género, la relación capital-trabajo y particularmente la conformación de las clases sociales, entre otras aproximaciones y componentes.

Los tres capítulos de la sección séptima plantean y discuten temas y problemas no evocados en el anterior *Tratado*, dando cuenta de los impactos de los cambios de las formas de organización del trabajo en la salud de los trabajadores, en sus formas de acción y en las dimensiones culturales y normativas de las organizaciones de trabajo. La aparición de nuevos riesgos, en particular los vinculados a la salud psíquica y mental y los que afectan a poblaciones y sistemas ecológicos, forman parte de los procesos de transformación productiva de las últimas décadas. Las condiciones y medio ambiente de trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo, y la problemática de la seguridad son actualmente objeto de medidas de prevención no solo para evitar accidentes o enfermedades profesionales, sino como condiciones para lograr altos estándares de calidad y de productividad para satisfacer a los clientes. Los tres capítulos también llaman la atención sobre la necesaria participación de los trabajadores, y más ampliamente de todos los que trabajan en las empresas, en los “comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo”, con el fin de movilizar sus conocimientos y experiencias para la identificación de los riesgos, analizar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales y la adopción de medidas de prevención de los mismos. También dan cuenta del carácter multidisciplinario que requiere el estudio de los problemas de salud de los trabajadores, en el que confluyen la medicina del trabajo, la ergonomía, las ciencias de la gestión, la epidemiología, el derecho, la economía, la psicología y la sociología, entre otros. Sin embargo, hay que destacar que el aumento de la frecuencia y gravedad de los factores de riesgo no se acompaña de un aumento de los estudios sociológicos realizados en cooperación con las demás ciencias sociales del trabajo para ofrecer insumos técnicos en esta temática.

## Nota final

El *Tratado* da cuenta del desarrollo contemporáneo en América Latina de la sociología del trabajo, en diálogo con otras disciplinas como la psicología del trabajo, la economía del trabajo, y de las organizaciones, las relaciones industriales, la antropología del trabajo y la formación. La amplia literatura revisada, como las investigaciones empíricas, dan cuenta de la amplitud de teorías en una relación de intercambios y cooperación con un acercamiento hacia la pluridisciplinariedad y la interdisciplinariedad. Partir desde una sociología ampliada sitúa al campo de la sociología del trabajo en un intercambio constante de teorías, conceptos y métodos con las diferentes áreas de conocimiento. Sin embargo, aun hace falta un mayor esfuerzo por realizar investigación conjunta con las otras ciencias, aunada a la necesidad de la cooperación internacional para fortalecer los estudios comparativos en el campo de las ciencias sociales del trabajo. Hay que observar los avances en la creación conceptual y de nuevas teorías y metodologías desde la región (configuracionismo latinoamericano y trabajo no clásico). Sin embargo, persiste el uso del paradigma hipotético deductivo, por lo que hay una necesidad de transitar hacia nuevos métodos en los que no sea la comprobación de la hipótesis a través de datos cuantitativos la explicación de la realidad laboral. La idea es abandonar el estructuralismo y darle un papel a los sujetos con sus subjetividades. El reto es la renovación constante de marcos teóricos y de cómo resolver problemas metodológicos clásicos en forma actualizada. La sociología del trabajo se reinventa y busca explicar, desde diferentes análisis y en articulación con los problemas clásicos y nuevos del trabajo. El impacto del neoliberalismo mantiene las escalas de valores propias del capitalismo, el papel de las corporaciones en la nueva agenda global sigue siendo preponderante: fijan y definen políticas del trabajo que buscan implementar en lo global frente a sindicatos que tienden hacia un debilitamiento cada vez más fuerte, y con poca capacidad de

negociación, aunque de forma heterogéneas entre los países. Este nuevo *Tratado* nos sumerge en el inquietante mundo laboral y en la búsqueda de la reconstrucción y explicación del trabajo, en su articulación desde una sociología ampliada. El desafío es incorporar nuevas realidades y problemáticas en el mundo del trabajo junto a temas tradicionales actualizados. También resulta fundamental el aporte de diferentes generaciones de investigadores/as que están trabajando en y sobre América Latina. Los resultados empíricos de la investigación en la región dan cuenta de esto.



Séptima sección

## **Impacto del trabajo sobre la salud de los trabajadores**

Coordinadores: Julio César Neffa y Francisco Pucci



# Evolución del concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo. Las transformaciones del contexto laboral y los nuevos riesgos emergentes

*Ana Claudia Moreira Cardoso, Andrea Suarez Maestre y Silvia Marta Korinfeld*

## **Introducción**

En el contexto actual hay acuerdo en que la salud de quienes trabajan está determinada por la combinación de varios factores, particularmente el reconocimiento de determinantes como los recursos disponibles y movilizados en el desempeño del trabajo; la experiencia y percepción del trabajo; las múltiples transformaciones en la organización, gestión y condiciones de trabajo; y la configuración del trabajo prescripto y real.

A su vez, es fundamental la vinculación de los aspectos macro-sociales y los cambios en la organización del trabajo con el impacto

sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores. En los últimos años hay más publicaciones que ponen en discusión los modelos de desarrollo adoptados por países centrales y periféricos, identificando estrechos vínculos entre las formas de producción y consumo, las condiciones laborales, de seguridad, el ambiente, y la salud de la población en general.

Por lo tanto, partiendo de que los cambios “dentro” y “fuera” de los lugares de trabajo y la salud de quienes trabajan no pueden analizarse por separado, este capítulo tiene como objetivo contribuir a la comprensión de cómo los cambios políticos y sociales y las formas de organizar y gestionar el trabajo han impactado en la salud.

Para ello, recorreremos los temas más importantes que se han estudiado en América Latina, considerando, sobre todo, las últimas décadas. También presentamos algunas reflexiones acerca de la vigencia y el agravamiento de los riesgos tradicionales, y la situación en nuestra región de los riesgos nuevos y emergentes que vienen siendo monitoreados en países centrales con la referencia de estudios y estadísticas de organismos internacionales.

Cabe anticipar que, al analizar la relación trabajo-salud en una perspectiva histórica, podemos advertir que lo que entendemos por salud ha ido cambiado y comprende otras dimensiones además de la estrictamente biológica. Complementando los avances de la medicina ocupacional, la epidemiología, la toxicología, y la ingeniería, encontramos invaluable aporte de la sociología del trabajo, la psicología laboral, la psicodinámica del trabajo, la antropología social, la ergonomía de la actividad o la economía política. Todas estas disciplinas nos proponen una perspectiva integral de las condiciones de trabajo y de empleo que tienen su correlato en la salud y la calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, es evidente que no es posible hacer un recorrido exhaustivo en pocas páginas; intentaremos abordar los principales temas de debate vinculándolos con el contexto histórico y social, teniendo en consideración las grandes diferencias entre los países centrales y las particularidades del ámbito socioeconómico de América Latina.

Hemos organizado este capítulo en varias secciones. Comenzaremos por analizar la evolución de la problemática, desde las primeras reflexiones teóricas en el siglo XX. Luego se desarrolla el tema central de los cambios en las interrelaciones entre trabajo y salud y los aportes de diversas disciplinas, que fueron cambiando las perspectivas originales. Se retoma después la concepción tradicional de riesgos del trabajo, y se describen los factores de riesgo tradicionales, que siguen siendo motivo de atención y preocupación, y los cambios en la concepción de salud, aun cuando han aparecido riesgos emergentes y otros factores vinculados con la subjetividad que están cada vez más presentes en los ámbitos laborales. Seguidamente, se analizan las transformaciones macrosociales, y del contenido y la organización del proceso de trabajo como determinante de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Por último, las reflexiones finales se refieren a las perspectivas de la problemática que deben seguir siendo objeto de debate.

## **Evolución de la problemática**

Analizar la relación trabajo y salud significa comprender que el concepto de salud no siempre fue entendido de la misma forma y que se ha ampliado con el tiempo, incorporando otras dimensiones además de la estrictamente biológica. La ampliación del concepto de salud también ha tenido su correlato en cómo se vienen estudiando las condiciones laborales.

Cuando hablamos de salud nos referimos al proceso que busca el bienestar tanto de las personas como de las comunidades. Comprende los aspectos físicos, mentales, psicosociales y medioambientales. No siempre el concepto de salud ha sido el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de las épocas. La salud no es solo la ausencia de enfermedad, y como seres humanos, tenemos derecho a gozar de nuestra salud en forma integral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce desde la década de 1970 la importancia del entorno laboral en la salud del individuo, y plantea que “como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo” (OMS, 1975).

La definición de salud de la OMS fue enunciada en 1948 como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1948). En aquel momento, esta definición fue innovadora porque ampliaba la anterior, superando la definición por la negativa (de la salud como ausencia de enfermedad) e incluía las esferas física, mental y social. Posteriormente la OMS completó esta la definición en la Carta de Ottawa de 1986, enunciando que la salud es una fuente de riqueza cotidiana vinculada al “grado en que un individuo o grupo es capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y cambiar o adaptarse al ambiente” (OMS, 1986). De este modo se trata de un concepto positivo, que hace hincapié en los recursos sociales y personales, así como en las capacidades físicas. Así, esta definición actualizada es más dinámica y está basada en la capacidad de una persona de enfrentar, mantener y restablecer la propia integridad, equilibrio y sentido de bienestar, también denominada *resiliencia*. Por lo tanto, se ha propuesto una formulación más actualizada de salud como “la capacidad de adaptación y de autogestión” por parte del individuo (Huber y otros, 2011).

La ampliación de la concepción de salud se desarrolló paralelamente con una nueva perspectiva de las condiciones de ejecución del trabajo y de sus repercusiones sobre la salud. El punto de partida fue una mirada biologicista y sanitarista, enfocando problemas de higiene y seguridad y toxicología, principalmente orientada al análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Desde esta perspectiva, las enfermedades profesionales son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo al cual se encuentra expuesto el/la trabajador/a, respaldado por investigaciones epidemiológicas lleva-

das a cabo en poblaciones de países centrales (Nieto, 1999). Sin embargo, se puede observar un desarrollo desde los primeros estudios basados en una sola perspectiva, básicamente desde la medicina, la higiene y la seguridad, hacia una más amplia, no solamente incorporando nuevas disciplinas sino también modificando y diversificando la metodología de investigación.

La diversidad de enfoques y temáticas abordadas guarda relación con las respectivas disciplinas de los/las investigadores/as, con las influencias teóricas en el plano internacional de la OIT como referente general y de los centros académicos de los países desarrollados, y principalmente, con las transformaciones ocurridas en el contexto socio económico, que modifican el escenario en el cual se estudia al hombre/la mujer en situación de trabajo. En la década de 1970, la OIT presenta la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), a partir de la introducción del Programa para el mejoramiento de las condiciones de trabajo (PIACT). El entonces director de la OIT, en la inauguración de la 60<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo de 1975 definió como lema “Por un trabajo más humano. El trabajo: condiciones y medio ambiente” y manifestó su preocupación por el deterioro de las condiciones de trabajo en los países más desarrollados de Europa por la aplicación de los métodos tayloristas y fordistas (Blanchard, 1975). Este cambio de enfoque de la OIT también se ha plasmado en el cambio de denominación de la cuestión del cuidado de la salud laboral en sus documentos oficiales.<sup>1</sup>

A diferencia de Europa, en América Latina predominan economías de base agrícola con una industrialización acotada a ciertas regiones, y gran cantidad de población empleada en actividades precarias e informales. Sin embargo, esa visión tuvo gran influencia en los ámbitos académicos, y dio lugar a un replanteo de la perspectiva

<sup>1</sup> Se puede observar que a partir del Convenio Internacional 155 de 1981 se comienza a usar la expresión *seguridad y salud de los trabajadores* en lugar de *seguridad e higiene*. Luego, con el Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo de 1985, se reconoce la necesidad de que los equipos de dichos servicios sean multidisciplinarios, mientras que en el Convenio C187 de 2006 se establece un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

tradicional y a numerosas investigaciones a partir de una perspectiva renovadora de condiciones y medio ambiente de trabajo (Cordone, Giraudo, Korinfeld, Neffa y otros, 1987; Korinfeld y Mendizábal, 2015; Neffa, Giraudo, Korinfeld, Mendizábal, Poy y otros, 2001; Suarez Maestre, 2015a).

La definición de condiciones y medio ambiente de trabajo difundida por Julio César Neffa es integradora:

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 y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Existe entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud, y esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del sistema productivo (Neffa, 1988).

Un aspecto importante de esta perspectiva es la de señalar que las condiciones de trabajo y la carga global afectan de manera diversa a los/las trabajadores/as. “Esos efectos serán heterogéneos, en virtud de las diferencias individuales, las características personales, la historia profesional, y las respectivas capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo y a las exigencias de trabajo” (Neffa, 1988). En esta perspectiva ampliada, entre los elementos a considerar en las condiciones y medio ambiente de trabajo se incluyen los factores macro y micro sociales, el proceso de trabajo, la organización y el medioambiente de trabajo y la carga global del trabajo, reconociendo en ésta sus dimensiones física, mental y psicosocial (Wisner, 1988). De ese modo, el acento está puesto en el proceso de trabajo y en la organización, y la visión del hombre y la mujer en situación de trabajo es más integral y excede ampliamente la noción restringida de fuerza de trabajo (Pujol, 2018). Esta distinción permite introducir el tema de género, que no estaba contemplado anteriormente, la cuestión de la edad, ya que hay evidencia de que los/las trabajadores/as más jóvenes son más vulnerables a los factores de riesgo y

a los accidentes laborales y también la temática del envejecimiento (Acevedo Izaguirre, 2018).

También tuvo gran repercusión en América Latina el enfoque de la medicina social, la noción de salud colectiva y la perspectiva del “modelo obrero italiano”, que representó una visión diferente de investigación en salud en el trabajo, reconociendo a los/as trabajadores/as como protagonistas del proceso de investigación (Laurell, 1993). Desde el enfoque de la salud colectiva, se asocia el proceso de trabajo con el proceso de salud-enfermedad, entendiendo a la salud como el resultado de procesos biopsíquicos e históricos. De esta forma el proceso de desgaste se deriva de las condiciones del modo de valorización del capital.

Como plantea Noriega, desde la década de 1980 en América Latina se observa un cambio en la situación de explotación de los/las trabajadores/as. Ese cambio se caracteriza por lo que él denomina una ruptura de la “precariedad controlada”, en la que se podía encontrar cierto equilibrio dentro de las malas condiciones de trabajo y había un espacio de mejoramiento y de defensa de condiciones más “humanizantes” de trabajo. Las consecuencias, según este autor, se manifiestan en cuatro planos: el surgimiento de nuevas exigencias laborales; la carencia, disminución, ausencia o desaparición de muchos elementos básicos para el desarrollo del trabajo (ejemplo: pausas); el estrés crónico, que aparece vinculado a las nuevas formas de organización del trabajo, y la emergencia de nuevos perfiles patológicos: trastornos mentales y psicosomáticos, fatiga patológica, sobre morbilidad, incremento de la mortalidad y acortamiento de la esperanza de vida (Noriega, 1993).

En los años 1990, la difusión de nuevas formas de organización del trabajo y la extensión del uso de tecnologías informatizadas acrecientan las conocidas lesiones ocupacionales como muertes, mutilaciones, intoxicación por diversos productos químicos, ya presentes en décadas pasadas, y se agravan otras patologías como los trastornos musculoesqueléticos, y las lesiones por esfuerzos repetitivos (LER). A diferencia de otras dolencias, éstas aparecieron sin distinción entre

trabajadores de la industria, el comercio y los servicios. Su etiología no podía vincularse a los factores de riesgo tradicionales: físicos, químicos y biológicos (Epelman, Fontana y Neffa, 1990). Las nuevas formas de gestión y organización del trabajo han intensificado los tiempos y los ritmos en busca de una mayor cantidad y calidad, incrementando las exigencias laborales (Novick, 2000).

Estas transformaciones, junto con los procesos de precarización laboral y desempleo, características comunes en nuestra región, vienen instalando la preocupación por la propagación de patologías mentales y el denominador común, estrés laboral, *burnout*, violencia laboral y acoso moral en diferentes tipos de actividades (Sotelo Márquez, 2010; Antunes, Bialakowsky, Pucci y Quiñones, 2019). En este contexto, comenzó a plantearse que el trabajo y sus repercusiones en la salud debían analizarse no solo en relación con las condiciones tradicionalmente abordadas, sino también en sus aspectos organizativos, ergonómicos y psicosociales (De la Garza, 2009; Moreno-Jiménez y Garrosa Hernández, 2009; Neffa y otros, 2020; Pujol, 2018).

## **Nuevos aportes disciplinarios**

Si hacemos un rápido recorrido de los principales enfoques desde los cuales han trabajado referentes científicos e instituciones de Latinoamérica, se puede afirmar que hasta la década de 1980 las líneas temáticas principales fueron los riesgos físicos y del medio ambiente, la seguridad (higiene y seguridad fue el eje más importante), los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las vinculadas con el trabajo. Las disciplinas involucradas fueron fundamentalmente medicina e higiene y seguridad.

Sin embargo, nuevos enfoques incorporaron una mirada multidisciplinaria e integral de la relación entre trabajo y salud. Desde la antropología social se han enunciado importantes críticas a la mirada hegemónica de la medicina tradicional sobre la salud laboral, por su énfasis biologicista y ahistórico, desconociendo las interacciones

con aspectos sociales y culturales (Menéndez, 2005). En el mismo sentido, la corriente de la epidemiología crítica propone una nueva forma de analizar la relación entre la salud y las formas de vida en el espacio urbano regido por una lógica productivista neoliberal (Breilh, 2010).

En el campo de la ergonomía no hay homogeneidad en los modelos que explican al hombre en situación de trabajo; se pueden identificar dos grandes enfoques que resultan complementarios. Ellos son la *ergonomía del componente humano* (ECH) y la *ergonomía de la actividad* (EA) (De Montmollin, 1986). La primera adopta un enfoque normativo de la temática: intenta evitar que las condiciones de trabajo impidan al operador trabajar. El trabajador no es situado en su propio ambiente de trabajo y la forma en que se llevan adelante los estudios es a través de laboratorios en los que se analiza al hombre en un entorno artificial, diferente al de su trabajo real. Así se estudia la influencia del medio sobre parámetros medibles, dividiendo al hombre en partes -fuerza, temperatura interna, memoria, etc.-. Este enfoque pretende generar reglas universales de adaptación hombre-puesto y normas que las empresas deberían respetar a la hora de diseñar sus puestos de trabajo. Por su parte, la ergonomía de la actividad plantea el estudio de los actores en sus lugares de trabajo, con el fin de aprehender cómo se lleva a cabo el trabajo real, cómo los trabajadores utilizan su inteligencia e inventan nuevos procedimientos y, a través de sus competencias, aseguran la confiabilidad de los sistemas. Esta es la corriente que más ha influenciado las nuevas perspectivas de CyMAT. El aporte principal de la ergonomía aplicada al trabajo es el de señalar la separación o distancia existente entre el trabajo prescripto y el real (la actividad). Esto redefine la noción de trabajo: “la actividad desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización prescripta del trabajo” (Davezies, 1998).

También la psicodinámica del trabajo aporta una nueva mirada, ya que fue una evolución disciplinaria a partir de la psicopatología del trabajo, que en las décadas de 1950 y 1960 consideraba al trabajo

como causante de sufrimiento físico y problemas mentales y establecía una relación bastante mecánica entre trabajo y problemas psíquicos. En la década de 1970, con la influencia del psicoanálisis (ciencias de la salud) y la ergonomía (ciencias del trabajo) se replantean estos conceptos y se origina la psicodinámica del trabajo (Dejours y Gernet, 2014).

La psicodinámica del trabajo (a diferencia de la psicopatología del trabajo, que estudiaba los problemas mentales causados por el trabajo) aporta algo novedoso: estudia la “normalidad”. La “normalidad” que se observa habitualmente en cualquier ámbito laboral es el resultado de una lucha o conflicto para resolver situaciones cotidianas. De esta manera, lo que esta disciplina analiza son los procesos o los mecanismos psíquicos que pone en juego el individuo (y también su grupo de trabajo/colectivo) cuando se enfrenta a la realidad del trabajo. De esta manera es posible analizar tanto los aspectos de sufrimiento como los de placer o satisfacción, y esto permite visualizar tanto los aspectos negativos como los positivos que tiene el trabajo en relación con la salud. (Dejours y Gernet, 2014).

En nuestra región, la ergonomía, principalmente en la versión francesa, y la psicología laboral, ayudaron a orientar los estudios hacia los aspectos mentales y psicosociales del trabajo, con una noción más integradora del hombre y la mujer en situación de trabajo. En diálogo con la ergonomía de lengua francesa y la corriente de la psicodinámica del trabajo, se han desarrollado investigaciones, especialmente en Brasil y Argentina, que siguen estos enfoques (Merlo y Mendes, 2009; Seligmann-Silva, 2011, Wlosko y Ros, 2019). También los estudios del campo de la antropología del trabajo vienen aportando, desde un abordaje etnográfico de la situación de trabajo, la reconstrucción de lo cotidiano del trabajo a través de la observación participante, y recuperan las significaciones, experiencias, prácticas y valoraciones de poblaciones trabajadoras (Palermo y Capogrossi, 2020).

En el último tiempo, los aportes de los modelos del estrés de psicología laboral han favorecido el desarrollo de modelos de identifi-

cación y análisis de factores de riesgos psicosociales, especialmente en Europa (Gollac, 2005), que prontamente se han instalado en nuestras latitudes como enfoque para el análisis de estas dimensiones psicosociales (Neffa y otros, 2020; Pujol, 2018; Suarez Maestre, 2015b; Zelaschi y otros, 2016).

No solo el medio académico advierte la necesidad de abordajes más amplios e interdisciplinarios de las condiciones de trabajo. Además de los reconocidos aportes de las comisiones obreras (CCOO) en España o el Instituto Sindical Europeo (ETUI), también en nuestras latitudes las organizaciones sindicales vienen creando centros de estudio y de capacitación, con una mirada más científica y desarrollando sus propias investigaciones acerca de las transformaciones del mundo del trabajo, y más recientemente acordando estudios conjuntos con especialistas en temas laborales (Escuela Nacional Sindical, 2016; Neffa y otros, 2020; Suarez Maestre, 2015a).

## **El enfoque tradicional de los riesgos del trabajo**

Como ya venimos mencionando, los estudios sobre trabajo y salud siguen la influencia del enfoque biomédico para explicar la relación entre las características del lugar físico, los elementos y materiales que operan en el proceso de trabajo, los peligros o amenazas y la exposición a riesgos del ambiente, y los accidentes, daños y deterioro en la salud.

Una forma de comprender la magnitud de estos daños es observar los indicadores generales de siniestralidad que reúne la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en base a los sistemas de estadísticas de cada país. Solo a modo ilustrativo, la tabla siguiente exhibe las muertes y lesiones ocupacionales en una selección de países.

*Tabla 1. Estadísticas de seguridad y salud en el trabajo: países de Latinoamérica con relación a los países con mayor número de casos a nivel mundial.*

País	Año	Lesiones ocupacionales no mortales por cada 100.000 trabajadores	Muertes laborales por cada 100.000 trabajadores
Territorios Palestinos	2015	1175	38,4
Países bajos	2016	5200	0,5(**)
Costa Rica	2016	9421	9,7
Argentina	2018	3771	3,7
Chile	2018	3142	3,1
México	2017	3003	7,5
Uruguay	2018	2654	3,7
Brasil	2017	1374	7,4(*)
Cuba	2010	1017	2,5
Colombia	2017	4	0

(\*) Corresponde a 2011.

(\*\*) Corresponde a 2015.

Fuente: ILO Data Explorer-ILOSTAT, actualizado a agosto de 2020

La tabla 1 muestra una selección de datos recabados por la OIT sobre lesiones no mortales y fallecimientos ocurridos en situación de trabajo. Aquí se exhiben comparativamente los 8 países con mayor cantidad de muertes y lesiones de Latinoamérica con relación a los países con mayor número de casos a nivel mundial.

A su vez, en mayo de 2021 la OMS y la OIT publicaron una evaluación mundial conjunta sobre diecinueve factores de riesgo ocupacionales y la carga de morbilidad relacionada con el trabajo para el período 2000-2016 para 183 países.<sup>2</sup> Los resultados muestran que, de un total de 1,88 millones de muertes de trabajadores/as registradas a nivel mundial en 2016, las enfermedades no transmisibles representaron el 80,7 por ciento.

Cabe aclarar que una de las grandes dificultades de representatividad que tienen estos números es que se trata de trabajadores/as

<sup>2</sup> Estas estimaciones se hicieron en base a datos notificados por cada país, aunque el informe advierte que para mejorarlas se requieren datos a gran escala sobre la exposición a factores de riesgo ocupacionales, incluyendo la ocupación y el sector industrial. También cabe mencionar que en esta primera publicación no se incluyó la exposición a factores de riesgo biológicos, contaminación ambiental, enfermedades infecciosas y estimaciones sobre factores de riesgo psicosociales y salud mental.

con empleos formales o registrados según las regulaciones de cada país. En Latinoamérica se estima que la informalidad laboral representa a casi la mitad de la población trabajadora, y por ende no hay datos oficiales sobre accidentes ni enfermedades laborales. Además de la escasa información comparada que se tiene de los países latinoamericanos, las fuentes son heterogéneas en cuanto al período informado y el nivel de desagregación por sector de actividad, edad, y género. Por ello, debemos suponer que estas estadísticas subestiman la magnitud de personas que ven deteriorada su salud o pierden la vida por causas asociadas al trabajo. En la misma línea, los sistemas de protección de la salud laboral y prevención de accidentes y enfermedades laborales tienen una misión predominantemente de reparación del daño más que de investigación de las verdaderas causas para su prevención.

En ese sentido, los estudios epidemiológicos sobre salud laboral han puesto sus esfuerzos en identificar relaciones causales entre agentes de riesgos, niveles de exposición y patologías validadas clínicamente. A partir de este tipo de estudios longitudinales es que una gran parte del campo de la salud y seguridad en el trabajo ha consensuado agrupar los factores de riesgo en físicos, químicos, biológicos y otros asociados a las medidas de seguridad en el espacio de trabajo, y encontramos extendida literatura sobre cada uno de ellos en particular.

Este enfoque de riesgos se sustenta en varias hipótesis: primeramente, que los riesgos se pueden identificar y asociar unívocamente a la exposición a algún agente conocido; que se puede medir el daño o magnitud de afectación sobre la salud; y finalmente que, con toda esta información, los riesgos pueden ser prevenidos, evitados o gestionados, según algunos enfoques vinculados a los sistemas de gestión. Sin embargo, algunas de las críticas que se esgrimen sobre estos supuestos se basan en un enfoque biomédico que se concentra en la patología, disociado del contexto y por ende, se trata de un análisis deshistorizado y que excluye el carácter social de la relación entre trabajo y salud (Diez, 2021; Menéndez, 2005). A pesar de estas

críticas, el enfoque de riesgos está ampliamente difundido y aceptado dentro del campo de la salud laboral.

A su vez, en los 100 años de funcionamiento del ámbito de discusión tripartito de la OIT se han discutido y aprobado más de 40 normas internacionales sobre salud y seguridad, evidenciando un cambio en la orientación -de un enfoque higienista y de preocupación estrictamente reparatoria, hacia un enfoque de gestión y prevención en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo. Las primeras regulaciones tratan sobre la indemnización por los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y los seguros por enfermedad, invalidez y muerte, especialmente en sectores como la industria, la agricultura y el trabajo en el mar. Cabe destacar que en una de las recomendaciones sobre enfermedades profesionales (R194), estas se clasifican siguiendo criterios de exposición a agentes químicos, físicos, y biológicos y por su impacto en el cuerpo humano.

Estos convenios, protocolos y recomendaciones tienen un sustento técnico en el enfoque de riesgos, y han servido de base para las políticas públicas y la legislación vigente de los países miembros. Asimismo, la OIT ha publicado una *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* en la que se compilan una serie de artículos de especialistas internacionales de distintas disciplinas. En particular, el volumen II de esta extensa obra, desde el enfoque de riesgos, brinda elementos técnicos para identificar factores químicos, físicos, biológicos y vinculados a la seguridad y a los aspectos organizativos y sociales del entorno laboral, en vistas a su evaluación y control (Stellman y otros, 1998).<sup>3</sup>

Además de esta inmensa obra de la OIT, son pocos los trabajos académicos que traten en profundidad o compilen integralmente

<sup>3</sup> Enciclopedia que reúne información del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo proveniente de especialistas de distintas disciplinas de 40 países. Los capítulos están dedicados al cuerpo humano y su funcionamiento y afecciones en relación con el trabajo; factores de riesgos generales, del medio ambiente, organizacionales y psicosociales; las características según el distinto tipo de industria, proceso o materiales que intervienen; y cuestiones vinculadas a la gestión de la salud y seguridad y a la prevención.

los factores de riesgos laborales vinculados al ambiente de trabajo y los aspectos organizativos. Algunos trabajos que podrían enunciarse son los de Neffa (1988), Rodríguez (2005) y más recientemente Benach y Muntaner (2010). En general se cuenta con estudios de caso sobre la exposición a algún factor de riesgo o las patologías asociadas al trabajo de grupos poblacionales específicos. Por ello, el tratamiento de cada uno de estos grupos, aún más de cada factor de riesgo en particular, excede ampliamente los objetivos de este capítulo, sin perjuicio de lo cual esgrimimos algunas ideas generales de los temas que permanecen en la agenda internacional, destacando algunos datos disponibles que dan cuenta de la vigencia y magnitud de estas problemáticas.

Entre los *riesgos físicos* podemos incluir a aquellos vinculados a los cambios de temperatura y la exposición a temperaturas extremas, combinados a la falta o exceso de humedad. Las personas que trabajan en el exterior, como en la agricultura, la construcción, la pesca, entre otras actividades, y aquellas que trabajan en ambientes cerrados con deficiente ventilación, pueden estar expuestas al estrés por calor o por frío. Las enfermedades de tipo respiratorio, artritis, reuma, son las más frecuentes. Sin embargo, también el contacto con elementos a altas temperaturas (hornos, cocinas, motores, aceites, calderas, etc.) pueden provocar quemaduras, y la manipulación de materiales congelados puede derivar en lesiones de la piel y cortes o atrapamientos por la pérdida de sensibilidad. Según un informe sobre condiciones de trabajo de Eurofound y OIT (2019), la quinta parte de las/los trabajadoras/es de una muestra de 1,2 millones<sup>4</sup> con frecuencia se encuentran expuestas/os a altas temperaturas en el trabajo, y en el caso de las bajas temperaturas esta proporción es apenas inferior. Un informe más reciente de la OMS y OIT (2021) indica que

<sup>4</sup> Este informe construye una comparación a nivel global, sistematizando datos recabados por OIT sobre trabajadores de 28 países de Europa, China, República de Corea, Estados Unidos y Latinoamérica. Analiza 7 dimensiones de la calidad del trabajo: del ambiente y organizacionales. Dentro de las variables consideradas del *entorno físico*, considera los aspectos vinculados a las posturas, las vibraciones, ruidos y temperaturas del ambiente y la exposición a riesgos químicos y biológicos.

en el período entre los años 2000 y 2016 se registraron 10.234 muertes por exposición al fuego, al calor y sustancias calientes.

Otro factor identificado también dentro de este grupo son los *ruidos* elevados o la exposición constante, en combinación con aquellos ruidos derivados de la vibración de máquinas y herramientas, que pueden provocar hipoacusias y la llamada sordera profesional. Al respecto, es extendido el uso de protectores auditivos como barrera, aunque también debe considerarse que este tipo de medidas aíslan al trabajador/a y obstaculizan la comunicación con otras personas. Los informes internacionales indican que aproximadamente una quinta parte de la población trabajadora a nivel mundial se encuentra expuesta a ruidos fuertes (Eurofound y OIT 2019), y aunque eso no ha producido fallecimientos, entre 2000 y 2016 las discapacidades auditivas (de 5,92 a 8,16 millones de trabajadores/as) han aumentado un 38 %. Los sectores donde con mayor frecuencia se encuentra este factor de riesgo son la aeronáutica, la metalurgia, la construcción y la ingeniería civil, la silvicultura, la minería, la agricultura, la pesca, el suministro de electricidad, gas y agua y las industrias de transporte y comunicaciones (OMS y OIT, 2021). Sin embargo, en la actualidad hay nuevos ambientes de trabajo que pueden llevar a problemas auditivos, y que tradicionalmente no se han considerado por no registrar decibeles superiores a los estándares aceptados. Ya existe evidencia sobre pérdidas auditivas o *tinnitus* en las actividades laborales en oficinas, especialmente *call-centers*, y en aulas, especialmente en los niveles de educación inicial y preescolar (González, 2014). Cabe señalar que para revertir este tipo de hipoacusias no se han encontrado tratamientos médicos (Otárola y otros, 2006), y que la exposición a ruidos elevados se encuentra también asociada a problemas cardiovasculares y el estrés (Rodríguez, 2005). En relación con estos riesgos físicos, en 1977 en el ámbito de la OIT se aprobó el Convenio 148 en el cual se habla de la necesidad de que los ambientes de trabajo estén libres de contaminación del aire, el ruido y vibraciones, instando a los gobiernos a regular y controlar en ese sentido.

Otro gran grupo de problemas de salud se derivan de la exposición a las *radiaciones*, las cuales se suelen dividir en ionizantes y no ionizantes. Las primeras son frecuentes en el sector de energía nuclear y también en el de salud, aunque puede encontrarse material radiactivo en maquinarias utilizadas en otros sectores de actividad. Con respecto a las radiaciones no ionizantes, también llamadas ópticas, se conocen los peligros de la exposición a los rayos ultravioletas y radiación infrarroja, aunque menos conocimiento se tiene sobre las consecuencias para la salud de la exposición a campos eléctricos y magnéticos y las radiofrecuencia y microondas. El cáncer, especialmente de piel, y las quemaduras son las enfermedades más frecuentes. Mayormente se utilizan radiaciones artificiales en la manufactura, la industria militar, la investigación y en la producción de energía nuclear. La mayor demanda de electricidad, al mismo tiempo que la preocupación por el uso de combustibles fósiles y el cambio climático, están poniendo sobre la mesa el debate sobre el uso de energía nuclear para generar la energía necesaria para el desarrollo económico y social de las sociedades contemporáneas. En 2011, 31 países ya tenían reactores de energía nuclear funcionando (Niu, 2011). En 1960 se aprobó el Convenio 115 sobre protección contra las radiaciones ionizantes en el ámbito de la OIT, donde se establece la necesidad de regular y controlar los límites de exposición, monitorear la salud de los y las trabajadores/as expuestos/as, y disponer medidas para situaciones de emergencia.

Menos considerados son los peligros por la deficiente *iluminación*, los encandilamientos y reflejos molestos, sumados a la utilización de pantallas que conllevan problemas de salud (pérdida paulatina de la visión) y accidentes laborales como caídas y choques, entre otros (Neffa, 1988).

También aquí podemos considerar aquellos riesgos vinculados a las *condiciones de seguridad*, como la exposición a la electricidad, al trabajo en altura, a incendios o explosiones, a la falta de aseo, mantenimiento o limpieza de los lugares de trabajo, a la operación con herramientas o maquinarias y al transporte dentro del lugar de tra-

bajo como en el trayecto al mismo. Según el último informe de la OMS y la OIT (2021), las muertes por lesiones o accidentes de trabajo a nivel global alcanzaron a 363.283 personas. Al respecto, el Convenio 119 donde se acuerda la prohibición de la venta, arrendamiento y utilización de maquinaria desprovistas de dispositivos de protección data de 1963. Sin embargo, en Argentina durante 2020 se notificaron 14.626 casos de atrapamiento por un objeto o entre objetos, representando al 4,1 % del total de accidentes laborales declarados (SRT, 2021).

Siguiendo con la clasificación, otra categoría la integran los *riesgos químicos* por el contacto en la producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte de sustancias peligrosas (conocidas por su denominación en inglés *hazardous materials* -HAZMAT). Un aspecto también a considerar es el tratamiento de desechos, la reparación y limpieza de equipos y recipientes que utilizan estas sustancias. Cabe recordar que estas sustancias pueden presentarse en forma de partículas de polvo, gases, vapores o líquidos, y el tipo de contaminación puede darse por las vías respiratorias, digestivas, cutáneas y dérmicas. La importancia de conocer los componentes químicos y sus efectos sobre la salud ha contribuido al desarrollo de la toxicología ocupacional, que es una disciplina que en los últimos años analiza las interacciones a nivel molecular, genético y enzimático, para lo cual se requiere del desarrollo de la bioestadística en los estudios poblacionales (Díaz Padrón y otras, 2019).

Con respecto a los productos químicos, los primeros convenios de la OIT que se pronunciaron al respecto lo hicieron de forma particular sobre algunas sustancias, como el 13 de 1921 sobre prohibición del uso de pinturas que contengan cerusa, sulfato de plomo y otros productos con estos pigmentos; el 136 sobre el benceno de 1971; y el más reciente, el 162 sobre el asbesto de 1986. Por su parte, el 139, de 1974, pone de relieve la necesidad de protección contra las sustancias o agentes cancerígenos, para lo cual insta a los gobiernos a tener políticas para la prevención del cáncer profesional, prohibiendo, regulando y controlando la utilización de dichas sustancias, así

como el monitoreo de la salud de trabajadores/as expuestos en forma prolongada a estos riesgos. El más reciente de estos instrumentos es el 170 de 1990, que promueve la aplicación de políticas sobre la utilización de productos químicos que tengan en cuenta todo el circuito, desde su producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte, hasta la eliminación y el tratamiento de los desechos. Lo novedoso de este instrumento es que menciona la responsabilidad de los países que son proveedores y exportadores de estos productos (Rodríguez, 2009). Más recientemente, Laurent Vogel (2020) plantea los efectos del uso de sustancias nocivas para la salud reproductiva (“reprotoxinas”), indicando que de este modo se ve afectada la salud de una generación a la siguiente, y aunque existe regulación, al menos en Europa, la misma está orientada a proteger a los consumidores, pero no del mismo modo a los trabajadores.

El listado de productos es extenso y existe cierto consenso en la peligrosidad de la utilización de algunos productos como sílice, asbesto y cadmio, entre otros; cada país establece sus propias reglamentaciones en cuanto a los niveles de concentración en que se presentan estos materiales para ser considerados nocivos para la salud. Según el estudio de la OIT y la OMS (2021) el segundo factor ocupacional en cantidad de fallecimientos entre 2000 y 2016 (450.381) fue la exposición a partículas, gases y humos, vinculada a las enfermedades pulmonares. Además, las muertes por exposición al asbesto ocupan el cuarto lugar (209.481 muertes), de las cuales 177.618 se debieron al cáncer de tráquea, bronquios y pulmón; seguido por la presencia de mesoteliomas (23.104 muertes); cáncer de ovarios (5.464) y de laringe (3.299).

También debe señalarse el debate vigente sobre la aplicación de productos *plaguicidas* en el sector agropecuario, por las prácticas de fumigación a poblaciones aledañas, así como la contaminación del suelo y el agua cuando su aplicación es por tierra, o la ingesta de alimentos que fueron producidos utilizando insecticidas. Las alternativas agroecológicas no logran los mismos rendimientos que la utilización de estos productos químicos, por lo cual se necesita promover

estas prácticas menos nocivas para la salud con más información, regulación y control por parte de los países. Una revisión sobre 261 artículos realizada por Gallo y otros (2019) da cuenta de un incremento del interés en las investigaciones sobre la salud laboral en el sector agroindustrial en América Latina, coincidiendo con un proceso de reprimarización de las economías latinoamericanas de las últimas dos décadas. Los agrotóxicos y sus efectos en la intoxicación, las enfermedades, los cambios celulares o la genotoxicidad vienen evidenciando su impacto sobre niños, familias y comunidades agrícolas, especialmente en plantaciones de caña de azúcar y tabaco. Sin embargo, estos autores mencionan que el enfoque biomédico no da cuenta de la dimensión económica analizando con “imparcialidad técnica los efectos sociales y ambientales del uso de estos productos” (pág. 7). Asimismo, mencionan que el paradigma del uso seguro de agrotóxicos resulta ineficaz, y que no debe subestimarse su utilización, contaminando el ambiente, el agua y los productos de consumo. También en Estados Unidos este tema preocupa a investigadores que vienen denunciando que los peligros pueden amplificarse entre los trabajadores agrícolas inmigrantes latinos, que representan el 75 % de las y los trabajadores del sector y la mitad no cuenta con permisos para trabajar en ese país (Castillo y otros, 2021). Asimismo, también se cuenta con evidencia de que los problemas de salud de las mujeres de países en desarrollo que trabajan en la agricultura y se encuentran expuestas a pesticidas están subestimados (Benach y Muntaner, 2010). En este tipo de poblaciones, la percepción del riesgo es un elemento a considerar, para lo cual el enfoque biomédico cuenta con limitaciones que pueden ser superadas al incorporarse una perspectiva sociocultural de los riesgos (Diez, 2021).

Por su parte, los *riesgos biológicos* se asocian al contacto y exposición con animales, virus, bacterias, y otros organismos, que pueden causar daños a la salud por contaminación, envenenamiento, infecciones e intoxicación, entre otros. El surgimiento de virus como el SARS-CoV-2, y anteriormente la gripe causada por el virus H1N1 ponen en agenda la importancia del control de este tipo de virus.

Además del sector salud, el sector agrícola es otro de los más afectados. El Convenio 184 de la OIT de 2001 toma en cuenta tanto la exposición a riesgos químicos como biológicos de las y los trabajadores de la agricultura, indicando la necesidad de inspeccionar e informar a la población trabajadora sobre los peligros a los que se encuentra expuesta (Rodríguez, 2009).

La exposición a riesgos derivados de estas enfermedades infecciosas, así como el uso de pesticidas, se encuentran comprendidos en el monitoreo que la agencia europea EU-OSHA viene haciendo sobre lo que ha llamado riesgos emergentes.<sup>5</sup> En sus informes también se recomienda prestar atención al impacto que tienen las nuevas tecnologías y los procesos productivos de nanotecnología y biotecnología. Ello trae aparejado la necesidad actualizar lo que se conoce de riesgos biológicos y químicos, y conocer el porcentaje en que se están utilizando nanopartículas y nanomateriales en el sector manufacturero, así como en cómo intervienen en las cadenas de suministros. Dado el origen de estos componentes y el desconocimiento sobre los riesgos que conlleva su utilización, brindar esta información deviene un compromiso ético que deben asumir las empresas. También es el caso de productos y organismos que han sido modificados genéticamente por los avances que ha realizado la biotecnología, y que aún no cuentan con una adecuada regulación en la mayor parte de los países, afectando directamente a trabajadores de la agricultura (OIT, 2010 y 2019).

Siguiendo con la clasificación de riesgos, algunos autores incluyen los vinculados a la no aplicación de principios ergonómicos en el puesto de trabajo, también llamados riesgos *disergonómicos*. Como tales se consideran a aquellos riesgos derivados de los esfuerzos y adaptaciones que realizan las personas para poder desarrollar su ac-

<sup>5</sup> Los riesgos nuevos y emergentes vienen siendo monitoreados desde el Observatorio Europeo de Riesgos de EU-OSHA a través de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), que va por su tercera edición (2009, 2014 y 2019). La misma está dirigida a empresas y organizaciones europeas, y sus resultados se complementan con datos secundarios e informes de expertos para la publicación de los reportes.

tividad. Se trata de la exposición a levantar cargas pesadas, a tener que realizar movimientos repetitivos o sostener posturas incómodas por largos períodos de tiempo. Cabe señalar además que el contacto con máquinas o herramientas que transmiten las vibraciones al trabajador/a conllevan problemas osteomusculares. Según los datos de Eurofound y OIT (2019), los movimientos repetitivos de manos y brazos afectan a la mitad de la población de referencia. También en el último reporte de EU-OSHA (2019) sobre riesgos emergentes, se destaca que los principales riesgos identificados se vinculan con trastornos musculoesqueléticos (TME), siendo los más frecuentes los movimientos repetitivos de manos o brazos (65 % de establecimientos, frente al 52 % en 2014) y levantar o mover personas o cargas pesadas (54 %, frente al 47 %). Si bien estos factores están íntimamente asociados a la carga física, la ergonomía también aborda problemas vinculados a la carga mental y se ocupa del diseño de interfaces y el procesamiento de información en pos de reducir la carga cognitiva, y la identificación de aspectos organizacionales y relacionales y sistemas de trabajo asociados a la carga psicosocial.

Un último grupo de factores son los derivados de eventos de la naturaleza y desastres causados por la intervención humana, también llamados *antrópicos*. Dentro de los riesgos vinculados a *amenazas naturales* se pueden considerar los deslizamientos, inundaciones, sequías, terremotos, incendios de interfase por caídas de rayos, olas de frío y calor, entre otros. La relación entre estos fenómenos y las formas de producción y consumo cada vez son más evidentes. El documento de Eurofound y OIT (2019) advierte que el cambio climático puede incrementar la exposición a riesgos del medioambiente, especialmente la exposición a temperaturas extremas. La emisión de gases, la utilización de combustibles fósiles no renovables, las actividades extractivas y la contaminación, son algunos de los temas de la agenda por el cambio climático, y si bien los fenómenos devienen de la naturaleza, los desastres, catástrofes y emergencias ya no pueden vincularse únicamente a causas naturales, sino que debe reconocerse su origen antrópico. Las consecuencias de este tipo de amenazas

afectan tanto a la población trabajadora como a toda la comunidad y al desarrollo futuro de las sociedades.

Un reciente trabajo de Blanton y Peksen (2017) también pone en cuestión los procesos de globalización económica en relación con la probabilidad de *desastres industriales*. En su estudio analizan las estadísticas globales de los accidentes industriales de gran magnitud en 137 países entre 1971 y 2012 y encuentran una correlación positiva entre las políticas pro-globalización que fomentan la eliminación de barreras al flujo del capital y la probabilidad de desastres industriales. El estudio advierte que las causas de estos eventos se asocian a factores como la falta de aplicación de normas de seguridad, la violación de derechos laborales, la mala gobernanza y una acelerada industrialización. Los procesos de globalización favorecen la transferencia de tecnologías y prácticas productivas de mayor riesgo a países con menos capacidades de incorporarlos de manera segura.

Al respecto, el Convenio 174 de la OIT de 1993 trata de la prevención de accidentes industriales mayores y la reducción sus riesgos y consecuencias, considerando, entre otros aspectos, la distancia a zonas residenciales y la posible afectación de servicios públicos, entre otras. Por *accidente mayor* el convenio se refiere a un acontecimiento repentino, como una emisión de sustancias tóxicas, incendios o explosiones de gran magnitud, que se produzca a partir de misma actividad y por el cual sean afectados/as, de manera inmediata o no, los/as trabajadores/ras, a la población o el medioambiente (Rodríguez, 2009). Hasta ese entonces se habían producido eventos de gran envergadura como el de planta de pesticidas en Bhopal, Madhya Pradesh, en la India en 1984 que provocó 15 mil muertes; el escape en una planta química en Pasadena, Texas, en los Estados Unidos en 1985 con 23 muertos y cientos de personas heridas; y la explosión de la central nuclear de Chernóbil en Ucrania en 1986 que produjo la muerte inmediata de 31 personas. Con posterioridad a este convenio, se produjeron nuevos accidentes como el de la mina subterránea al norte de Chile donde estuvieron atrapados 33 trabajadores durante 2 meses en 2010; los fallos técnicos en los reactores de la central

nuclear Fukushima en 2011 con liberación de material radiactivo; el derrumbe del edificio Rana Plaza en Dhaka, Bangladesh, en el que murieron más de mil trabajadores/as textiles; y la rotura del dique de contención de residuos de una mina en Brumadinho, Brasil que causó la muerte de más de 300 personas en 2019 (OIT, 2019).

## **Aspectos macrosociales, del contenido y la organización del proceso de trabajo y la salud de las y los trabajadores**

Como se mencionó anteriormente, la vinculación entre aspectos macrosociales, los cambios en el trabajo y los riesgos laborales resulta un camino no siempre claro, pero tampoco nuevo en la discusión sobre el impacto del trabajo sobre la salud.

La atención a los aspectos económicos, sociales y políticos globales en relación con las condiciones y ambiente de trabajo ha tenido una gran difusión en Latinoamérica. A partir del apoyo del programa PIACT de la OIT (Clerc, 1987), surgieron investigaciones desde la economía heterodoxa argentina (Neffa, 1988) y la medicina social mexicana (Laurell, 1993). Si bien los procesos de globalización y las políticas neoliberales han sido analizadas críticamente en distintos campos de la sociología del trabajo, todavía queda un largo recorrido en la problematización de los riesgos asociados al lugar que ocupan los países de Latinoamérica en las cadenas globales de suministro.

Más reciente es el modelo propuesto por Benach y Muntaner (2010). Los autores proponen un marco teórico con un abordaje macroestructural de las relaciones laborales y las desigualdades en salud desde una perspectiva global. Su enfoque parte de la identificación de las relaciones de poder que tienen su origen en los conflictos de intereses entre capital y trabajo en las instituciones y mercados, la orientación de los partidos políticos y gobiernos, y otros actores que participan de los procesos sociales, y ello se traduce en el tipo de políticas que llevan a cabo los países. En este modelo se diferencian las nociones de trabajo y empleo y se hace hincapié en que las

distintas condiciones de empleo, además de las de trabajo, son determinantes sociales que pueden explicar las inequidades en materia de salud.

En ese sentido, la precariedad laboral, el empleo informal, el trabajo infantil, en condiciones de esclavitud, y transversalmente la clase social, el género, la edad, la etnia, la situación migratoria y el lugar de residencia, conllevan el acceso a trabajos con formas de organización y exposición a riesgos laborales diferentes y, por ende, desigualdades en la salud de las y los trabajadores en todo el mundo. De este modo, estas diferencias en salud son un producto social y, por lo tanto, una cuestión política. La propuesta teórica que ofrecen da cuenta de que la relación entre trabajo y salud no se reduce a la aplicación de criterios y normas técnicas, sino que es indisoluble del proceso de globalización neoliberal y de cómo las diferentes regiones y sectores hacen frente a este proceso (Benach y Muntaner, 2010).

Otro tema que merece mayor análisis es la precariedad laboral y el deterioro de salud de aquellos grupos sociales que se encuentran en situación de vulnerabilidad: jóvenes, mujeres, disidencias sexuales, etnias, migrantes, personas con bajas calificaciones. Así, diversos análisis explican que el proceso de globalización, principalmente a partir de la década de 1980, junto a otras transformaciones como la innovación tecnológica, el neoliberalismo y la financiarización, están alterando radicalmente las configuraciones del trabajo. Considerando que la globalización es totalmente asimétrica entre capital y trabajo, uno de sus resultados ha sido la reducción de la capacidad de negociación de los trabajadores ante la mayor movilidad internacional del capital y la menor protección de los mercados nacionales frente a la creciente competencia internacional (Del Bono y Bulloni, 2021).

En otras palabras, este “modelo” de globalización se alimenta del neoliberalismo que, al reconfigurar el rol del Estado, resulta en nuevas formas de interacción con los sujetos sociales que terminan por debilitarlos, así como a las instituciones que defienden a la clase trabajadora. En lugar de las exigencias para reducir las funciones

del Estado, las políticas neoliberales garantizan la ampliación de espacios para las actividades financieras y la generalización de las actividades de las grandes corporaciones (Dardot y Laval, 2016). En el mundo del trabajo, dichos cambios resultan en la combinación de reducción de derechos y un discurso que exalta los beneficios del mercado y el emprendimiento individual.

Desde un punto de vista global, el capital desarrolla una nueva lógica de acumulación, ya no basada en la expansión de la producción y el empleo, sino en la financiarización de la economía. En esta lógica, la simple circulación de capitales genera la creación de riquezas, sin necesidad de inversión en producción ni creación de empleo.

No por casualidad, Moreno-Jiménez y Garrosa Hernández (2009) reafirman la dependencia entre los riesgos laborales emergentes y la globalización. Argumentan que, en la sociedad actual, las consecuencias de la globalización son el desempleo global y el surgimiento de nuevas modalidades de empresas de base tecnológica con capacidad de acumulación de capital financiero y con gran poder. Sin embargo, otras organizaciones deben adaptarse en un contexto cada vez más competitivo. Por ello, estos autores sostienen que los riesgos psicosociales son producto, en cierto modo, de la globalización. Otra de las asociaciones que se realizan entre globalización y riesgos también se refiere a la tercerización y a la transformación de productos en servicios, creando mercados que provocan riesgos laborales.

Asimismo, en este contexto globalizado, cabe referirse al rol de las asociaciones y sindicatos, que paulatinamente han constituido redes globales y que están publicando informes denunciando las prácticas empresariales y condiciones laborales en diferentes países y sectores. Algunas denuncias apuntaron a las empresas mineras, a las industrias tecnológicas, al sector bancario y financiero, al comercio electrónico y *retail*, y más recientemente al trabajo de plataformas.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> La entidad sindical internacional UNI Global Union, que nuclea a sindicatos de todo el mundo, viene publicando una serie de documentos por sector de actividad que pueden consultarse en: <https://www.uniglobalunion.org/es/publications>

En este amplio contexto de macro transformaciones, la producción también sufre cambios profundos con el desarrollo del régimen de acumulación flexible (Harvey, 1992), que se sustenta en el proceso de desconcentración productiva, flexibilización, desempleo y en la narrativa de participación y responsabilidad de las y los trabajadores (Coriat, 1993). En este régimen, la flexibilidad aparece en las más diversas dimensiones: internamente en las empresas (a través de las formas de contratación, remuneración y jornada laboral), así como en la relación entre empresas, como en el caso de la tercerización. Estas “heteroflexibilizaciones” pretenden adecuar el uso de la mano de obra a las necesidades de capital en el momento exacto en que se presentan, siendo remunerada la mano de obra únicamente en los períodos en que se utiliza (Cardoso, 2022). Así, para la trabajadora o el trabajador, la flexibilidad resulta en pérdida de derechos, seguridad y control sobre sus tiempos laborales y no laborales.

Otra consecuencia, y objetivo, del régimen de acumulación flexible es el proceso de intensificación del trabajo, fruto de la mayor rapidez en la ejecución de los gestos (aumento del ritmo y reducción de los plazos), mayor densidad del tiempo dada la reducción de las pausas; multiplicación de tareas; multifuncionalidad; plazos cada vez más estrictos y más cortos; necesidad de una reacción cada vez más inmediata; cambios cada vez más frecuentes que requieren más tiempo para aprender y una gama más amplia de reglas a seguir. Todos estos factores, en un contexto de poder sindical reducido, como se mencionó anteriormente, resultan en importantes riesgos para la salud de quienes trabajan (Askenazy, 2005; Cardoso, 2009; Dal Rosso, 2008; Durand, 2004; Gollac, 2005).

La gestión por metas y objetivos -cuando parte de la remuneración está vinculada al logro de metas individuales y/o colectivas- ha sido destacada como uno de los principales determinantes del proceso de intensificación laboral (Cardoso, 2009; Dal Rosso, 2008; Pina y Navarro, 2011). Mientras que para el capital es un instrumento de organización del trabajo, que redundará en un aumento de la producción, para el/la trabajador/a es una medida que lo/a obliga a

realizar cada vez más “trabajo” en el mismo período de tiempo (Dal Rosso, 2008), redundando en varios problemas de salud, dado que el/la trabajador/a vive presionado/a por sus jefe/a, por los/as compañeros/as y por sí mismo/a para lograr las metas definidas por las empresas (Cardoso, 2009).

Las metas también están presentes en el proceso de externalización de la producción, tanto en el caso de la tercerización (Iranzo y Leite, 2006), *home office* (Bridi y Vazquez, 2021), como en el trabajo en plataformas (Cardoso y Garcia, 2021). En realidad, están presentes en todos los sectores “incluso en áreas donde los/las trabajadores/as tradicionalmente siempre han tenido cierta autonomía e independencia, como en la salud y la universidad” (Hespanhol Bernardo y otros, 2011, p. 9). En el sector servicios, por ejemplo, además de la rotación y ampliación de tareas, la intensidad es causada por el fuerte flujo de usuarios, lo que, combinado con la disminución de nuevos empleados, se traduce en una reducción de los tiempos de descanso. Así, en el ámbito de las relaciones de servicio surge una nueva dimensión del trabajo “no clásico” (De La Garza, 2009), de manera que la intensidad y la prolongación de la jornada de trabajo son percibidos en las cajas de los supermercados, bancos, casas de *fast-food*, *call-centers* o en el transporte público.

Otro resultado perjudicial para la salud de quienes trabajan es el aumento velado de la jornada laboral, posibilitado, sobre todo, por el uso intensivo de las tecnologías digitales de la información y la comunicación por parte de las empresas (Cardoso, 2009). Según la Encuesta europea de 2015, el 45 % de los encuestados afirmó haber trabajado durante su tiempo libre el año anterior (Eurofound, 2015). La combinación de la flexibilidad guiada por los intereses del capital con la velada ampliación del tiempo de trabajo posibilita que el capital se apropie cada vez más del tiempo libre de los/as trabajadores/as y aumente el tiempo de trabajo no remunerado (gratuito), ya que este aumento del tiempo disponible y de realización del trabajo muchas veces no se contabiliza ni se remunera, aunque signifique gastar energía física, mental y psíquica. (Cardoso, 2009).

Los impactos negativos sobre la salud de quienes trabajan son evidentes y, no por casualidad, Fernex (1998) señala que los mejores indicadores para el análisis de este proceso de intensificación del trabajo son la fatiga y el cansancio, pues revelan la mayor carga de trabajo soportada. Al fin y al cabo, es evidente que el trabajo intenso, con pausas e intervalos reducidos, que demanda plena atención y respuesta inmediata, resulta en tensión y fatiga total.

Al mismo tiempo que la intensificación del trabajo aumentó el cansancio de los/as “sobrevivientes” que permanecieron trabajando, el aumento de la productividad resultante de este proceso, además de las crisis económicas en un contexto de globalización y de financiarización de la economía, también posibilitaron la reducción de puestos de trabajo, generando nuevas consecuencias psicosomáticas, como el síndrome del “parado” (Tomasina, 2012). La dificultad percibida por los/as desempleados/as para entrar en una relación de trabajo tradicional los/as lleva a aceptar relaciones de trabajo precarias, lo que contribuye a la ocurrencia de graves problemas, incluida la degradación de la salud mental. En cambio, para quienes están empleados, el capital utiliza el “miedo al desempleo” para obligarlos/as a aceptar la reducción de sus derechos o a trabajar en condiciones de riesgo o que provoquen enfermedades. Es en este contexto que el fenómeno del “presentismo” se expande. Según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) realizada en 2015, en los últimos 12 meses, casi el 40 % de los encuestados respondió que trabajaban enfermos por miedo de perder su trabajo y también, en función de que la fuerte presión provenía no solo de sus jefes sino también de los compañeros de trabajo (para cumplir con los objetivos).

En el contexto más reciente, como veremos en el siguiente apartado, surgen nuevas modalidades de organización y gestión del trabajo, contribuyendo de forma negativa al proceso de salud-enfermedad de los/as trabajadores/as.

## **Las nuevas modalidades de la organización del trabajo**

Según Castells (2003), el mundo del trabajo en las últimas cuatro décadas ha atravesado un doble proceso de transformación, fruto de la reestructuración global y profunda del capitalismo y del nacimiento de la sociedad de la información. Transformaciones que han supuesto intensos cambios en las formas de gestión y organización del trabajo, ya sea en las empresas “nativas digitales”, que nacen con las nuevas tecnologías, o en las “tradicionales”, que se apropian de estas tecnologías. En este contexto, la flexibilidad que defienden las empresas se acentúa en el nuevo modelo productivo denominado industria 4.0. Desde el punto de vista de la salud de quienes trabajan, si bien esta nueva tecnología puede automatizar tareas rutinarias, desagradables y peligrosas, posibilitando la reducción de riesgos físicos y tradicionales, también aumenta la posibilidad de que los supervisores monitoreen más y más actividades, lo que resulta en una mayor intensidad de trabajo y pérdida de autonomía.

La combinación de procesos de globalización y digitalización ha permitido a las empresas expandir aún más el movimiento de externalización. La posibilidad de deslocalización de las empresas y la extensión de sus cadenas de trabajo difunden el proceso de trabajo por el mundo, rompiendo fronteras espacio/temporales y posibilitando la distancia entre los lugares de producción y los de decisión (Chesnais, 2013). Este movimiento, en línea con las políticas neoliberales, permite a las empresas reducir sus costos de producción y al mismo tiempo aumentar las desigualdades sociales, dado que los derechos de los/as trabajadores/as no están globalizados. Además, este proceso de externalización termina por desplazar, a través de la tercerización, a los/as trabajadores/as antes vinculados al sector industrial -constituido por entidades sindicales con amplia experiencia política-, al sector servicios.

Acerca de la idea de externalización de riesgos favorecida por la globalización, Rodríguez (2009) afirma que la competitividad y la fle-

xibilidad “son las nuevas musas” en la economía globalizada, y con estas tendencias se promueven prácticas que apuntan a romper las relaciones laborales, limitar la negociación colectiva y establecer un contrato individual de trabajo. En esta lógica neoliberal se produce la externalización de riesgos, diferenciando cuando se produce entre empresas de un mismo país (*outsourcing*), de cuando se externalizan fuera del país (*worldsourcing*), lo que implica que no se ha controlado la amenaza a la sociedad, pues los riesgos son transferidos a otros más vulnerables. El antecedente de estas modalidades de tercerización es el desinterés del sector empresarial por adoptar prácticas y sistemas de gestión en salud y seguridad laboral. El autor concluye que a medida que los países ajustan su legislación en materia de prevención de riesgos laborales e impacto ambiental, las empresas buscan reducir sus costos y aumentar la productividad, trasladando los procesos productivos más peligrosos a países con menores restricciones y controles regulatorios. En otras palabras, las empresas subcontratan no solo la producción, sino también las responsabilidades, los gastos y los costos vinculados al trabajo.

En 2008 asistimos a la crisis económico-financiera producto de las políticas neoliberales que afectaron de manera muy dura el mercado laboral. Según la OIT (2013), a pesar de que los países han aplicado diferentes formas de ajuste, como el desempleo parcial y la reducción de salarios y jornadas laborales, el desempleo fue el sello distintivo de esta crisis. Un desempleo de larga duración que, sumado a la inactividad “forzada” (OIT, 2013), dificulta el reingreso al mercado laboral formal, generando un círculo vicioso de desempleo e inhabilitación. Para los jóvenes y las mujeres la situación era aún peor, tanto en términos de desempleo como de permanencia en esta situación por largos períodos.

Como respuesta a la crisis, los países optaron por profundizar la globalización e, internamente, adoptaron reformas laborales que buscaron expandir la tercerización y las formas atípicas de contratación, aumentar la libertad del capital para gestionar el tiempo de trabajo, reducir el papel y la capacidad de las entidades sindicales y

profundizar la gestión por objetivos. Así, la crisis de 2008 no solo aumentó el desempleo, sino que empeoró significativamente la calidad de las condiciones de trabajo de quienes permanecieron en el mercado y también aumentó el número de trabajadores/as que vivían por debajo o cerca de la línea de pobreza (OIT, 2013).

En este contexto de crisis, se destaca una nueva forma de externalización, que es el modelo de negocio basado en plataformas digitales de trabajo. Estas,

si bien notoriamente productivos, en la medida en que emplean trabajo productivo en el mundo de los servicios, extrayendo más valor de la producción y comercialización de servicios-mercancías, también se sustentan en una dinámica de valorización financiera que, en su apariencia, prescinde de dichas relaciones (Vázquez y otros, 2021, p. 7).

En el “capitalismo de plataforma” existen fenómenos superpuestos que señalan las fronteras de un capitalismo de nuevos contornos en el siglo XXI, pero que debe entenderse en el marco del capitalismo financiarizado (Srnicek, 2017). Con más énfasis que en la década de 1990, el discurso de la flexibilidad como sinónimo de libertad es promovido por las plataformas de trabajo. Sin embargo, en lugar de flexibilidad y autonomía, investigaciones realizadas tanto en América Latina como en Europa demuestran relaciones de total dependencia económica, subordinación, sobreexplotación y precarización (Cardoso, Artur y Oliveira, 2020; ETUI, 2017; INRS, 2018), con impactos negativos en la salud de los/as que trabajan.

Las plataformas entran en el mercado de trabajo a partir de sectores ya marcados por la precariedad, como el servicio doméstico, la construcción, el turismo, las casas de belleza, cuidados y *delivery*, y se extienden a sectores con altos niveles de formalidad y mejores condiciones laborales (como bancos, educación, salud y asuntos jurídicos) (Cardoso y García, 2021).

En un contexto ya marcado por las desigualdades, el COVID-19 se instala y si en un principio se vio como una pandemia “democrática”, pronto se observó que tiene territorio, raza, género y cla-

se social. Varias encuestas muestran que, como en toda crisis, son las personas en situación más precaria y vulnerable las primeras afectadas, las que sufren más intensamente y durante más tiempo (Neffa y otros, 2020; OIT, 2022). En el caso de Brasil, según el DIEESE (2020), los más afectados fueron los/as trabajadores/as en situación de mayor vulnerabilidad, especialmente los/as que percibían menores ingresos, que tenían menos protección laboral (trabajo “no registrado”/trabajo doméstico) y tenían menos educación. A su vez, son las mujeres y los negros quienes ocupan gran parte de este tipo de trabajo (DIEESE, 2020). Las mujeres, por ejemplo, representan el 93 % del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe y en Brasil, el 90 %, de las cuales el 60 % son negras (OIT, 2019).

Además, el contexto de pandemia -en línea con reformas laborales y un fuerte proceso de innovación- genera condiciones favorables para la profundización del teletrabajo -otra forma de externalización y transferencia de costos y responsabilidades al trabajador/a-. Si bien tanto el Convenio 177 de la OIT como el Acuerdo Europeo de 2002 definen reglas para que los/as trabajadores/as a domicilio y los/as teletrabajadores/as tengan los mismos derechos y la misma protección legal que los demás, la mayoría de los países no cuentan con una legislación que garantice los mismos derechos que el trabajo presencial, resultando una agresión al derecho al trabajo e impactando negativamente en la salud de quienes trabajan (Bridi y Vazquez, 2021).

La reciente reestructuración, crisis y pandemia, dan como resultado un fuerte proceso de precarización laboral marcado por una creciente inseguridad en sus más diversas dimensiones. Para Standing (2015), dicha precariedad se caracteriza por la falta de oportunidades laborales, la inseguridad en materia de salud y la falta de acceso a los derechos colectivos e individuales. Kalleberg (2009), por su parte, define el trabajo precario como aquel “en el que los riesgos laborales son asumidos principalmente por el trabajador, y no por sus empleadores o el gobierno”. En el caso de los países en desarrollo, donde el trabajo precario siempre ha abarcado a gran parte de

su población y no está restringido a los trabajadores informales, las reestructuraciones más recientes han profundizado y ampliado esta precariedad.

Además, en momentos de crisis, a los/as trabajadores/as y sus representantes les resulta mucho más difícil ampliar sus derechos, debiendo resistir para no perder lo ya conquistado. El contexto de precariedad laboral provoca una estrategia defensiva de silencio por parte de muchos/as trabajadores/as, dejando el camino abierto para la intensificación del trabajo y el consiguiente aumento del sufrimiento, accidentes y enfermedades.

## **Reflexiones finales y una nueva agenda de investigación e intervención**

La salud de quienes trabajan puede analizarse desde diferentes perspectivas. En este texto hemos buscado contribuir a la comprensión de las transformaciones políticas y sociales y las formas de organizar y gestionar el trabajo desde las corrientes teóricas y sus preocupaciones frente al escenario actual latinoamericano. A lo largo del capítulo hemos subrayado que el proceso salud-enfermedad es un producto histórico, social y político. Desde esta mirada, el cuidado de la salud de quienes trabajan no se reduce a la aplicación de criterios y normas técnicas aparentemente “neutrales” al contexto en que se instituyen, sino que son el resultado de la correlación de fuerzas entre los diversos actores sociales, en cada momento histórico y en cada país. En ese mismo sentido, pensando en una perspectiva futura de intervención de los actores sociales del mundo del trabajo, se requiere vincular los aspectos macrosociales y los cambios en la organización laboral, la prevalencia de ciertos riesgos laborales y su impacto sobre la salud de las y los trabajadores. Se hace evidente la necesidad de situar estas problemáticas en el contexto de la globalización, la financiarización y la innovación, así como de los modelos de desarrollo adoptados por los países centrales y periféricos.

En cuanto a los trabajadores y sus representantes, son urgentes las acciones globales a través de organizaciones internacionales y al mismo tiempo, el fortalecimiento y ampliación de la representación en el lugar de trabajo. Estos, a su vez, encuentran como desafío el acceso a la información, la capacitación y otros recursos que pongan en valor la experiencia y percepción que tienen sobre el trabajo, así como las transformaciones en las condiciones de trabajo. Sin embargo, no puede desconocerse el contexto desfavorable, como hemos visto a lo largo del texto, que da cuenta del profundo proceso de externalización de la producción, de la reducción de derechos laborales y del espacio de acción de las entidades gremiales para la negociación colectiva, y más aún, de la precariedad del trabajo y el incremento del desempleo. Además, la reducción del papel del Estado ha mostrado sus efectos nocivos para el conjunto de la sociedad. Sabemos que el rol del Estado es esencial en la definición de políticas públicas y en la elaboración de leyes que orienten el contenido y la forma de la negociación colectiva, así como en el establecimiento de diversos derechos de los trabajadores.

La academia-disciplinas como la sociología del trabajo, psicología del trabajo, antropología social, ergonomía y estudios organizacionales-, a su vez, tiene un papel relevante al dar visibilidad a los nexos entre las experiencias subjetivas de los trabajadores en cada lugar de trabajo y las transformaciones macrosociales en las sociedades contemporáneas. Sin duda, en un mundo globalizado, éste será un tema cada vez más importante para futuras investigaciones.

En este capítulo hemos tratado de dar una visión general a partir de los pocos informes y estudios globales (OMS, OIT, Eurofound) que muestran datos agregados y comparaciones entre países y regiones. Sin embargo, sería de gran utilidad llevar adelante una exhaustiva actualización del estado del arte en estas disciplinas afines, ya que existen numerosos trabajos puntuales que deberían ser objeto de una integración al corpus general de investigaciones. Aun con un alcance limitado, serían un gran aporte a la apertura de nuevas líneas de indagación.

Además de interdisciplinarias, las investigaciones que se propongan también deben ser intersectoriales. Si bien no es novedoso, y tenemos una amplia tradición de estudios gremiales que aportan al campo, los trabajadores siguen teniendo un papel activo en los procesos de investigación, pero habitualmente solo como fuente privilegiada de datos, jerarquizando la interpretación de expertos y académicos sobre el conocimiento.

Este conjunto de acciones son necesarias tanto para superar los riesgos tradicionales -que siguen vigentes y son motivo de preocupación-, como para hacer frente a riesgos emergentes -como los riesgos psicosociales en el trabajo que se generan y difunden a partir de las nuevas formas de organización del trabajo y el contexto socioeconómico mundial descripto. Estos riesgos psicosociales se desarrollan en los capítulos que siguen.

## Bibliografía

Acevedo Izaguirre, Doris (2018). Género, salud y seguridad en el trabajo. En Orozco García, Octavio Alberto; del Castillo Martín, Nino Pedro; Román Hernández, Jorge Juan (compiladores). *Seguridad en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 113-129). Cali: Editorial Bonaventuriana.

EU-OSHA Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2019). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3). First findings*. España: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Antunes, Ricardo; Bialakowsky, Alberto; Pucci, Francisco y Quiñones, Mariela (2019). *Trabajo y capitalismo: Relaciones y colisiones sociales*. Buenos Aires: Teseo.

Askenazy, Philippe (2005). Sur les sources de l'intensification. *Revue Économique*, 56 (2), pp. 217-236.

Benach, Joan; Muntaner, Carles (coord.), Solar, Orielle; Santana, Vilma, Quinian, Michael y la red Emconet (2010). *Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: una visión global*. Barcelona: Icaria.

Blanchard, Francis (1975). *Por un trabajo más humano. El trabajo: condiciones y medio ambiente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Blanton, Robert G. y Peksen, Dursun (2017). Dying For Globalization? The Impact of economic globalization on industrial accidents. *Social Science Quarterly*, 98(5), pp. 1487-1502.

Breilh, Jaime (2010). La epidemiología crítica: una nueva forma de mirar la salud en el espacio urbano. *Salud Colectiva*, 6(1), pp. 83-101.

Bridi, María Aparecida y Vazquez, Bárbara Vallejos (2021). *Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil*. Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung - Toma Partido.

Brito, Jussara; Lacomblez, Marianne y Poy, Mario (coord.) (2021). *El trabajo y sus relaciones en 52 conceptos*. Madrid: Modus Laborandi.

Cardoso, Ana Claudia Moreira (2009). *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume.

Cardoso, Ana Claudia Moreira (2022). Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. En Dal Rosso, Sadi; Cardoso, Ana Claudia Moreira; Calvete, Cassio da Silvia; Krein, José Dari (organizadores). *O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho*. Puerto Alegre: CirKula.

Cardoso, Ana Claudia Moreira y Garcia, Lucia (2 de diciembre de 2021). Viagem ao inferno do trabalho em plataformas. *Outras Palavras*<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/viagem-ao-inferno-do-trabalho-em-plataformas/>

Cardoso, Ana Claudia Moreira; Artur, Karen y Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio (2020). O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *Revista Valore* (5), pp. 206-230.

Castells, Manuel (2003). *A Galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Castillo, Federico; Mora, Ana María; Kayser, Georgia; Vanos, Jennifer; Hyland, Carly; Yang, Audrey y Eskenazi, Brenda (2021). Amenazas a la salud ambiental para los trabajadores agrícolas inmigrantes latinos. *AnuRev Salud Pública*, 42, pp. 257-276. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-012420-105014

Chesnais, François (2013). As raízes da crise econômica mundial. *Pauta: teoria social e realidade contemporânea* 11(31). <https://doi.org/10.12957/rep.2013.7556>

Clerc, Jean-Marc (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra: OIT.

Cordone, Héctor; Giraudo, Esther; Korinfeld, Silvia; Neffa, Julio César y otros (1987): *Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Ed. CEIL-Humanitas.

Coriat, Benjamin (1993). *Pensar al revés*. Madrid: Ed. Siglo XXI.

Dal Rosso, Sadi (2008). *Mais Trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. San Pablo: Boitempo.

Dardot, Pierre y Laval, Christian (2016). *A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal*. San Pablo: Boitempo.

Davezies, Philippe (1998). *De la prueba a la experiencia de trabajo. Identidades y diferencias en: Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Editorial Lumen.

De la Garza, Enrique (2009). Hacia un concepto ampliado de Trabajo. En Neffa, Julio César, De La Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (Comp.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones del trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CLACSO: CAICYT. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>

De Montmollin, Maurice (1986). *Ergonomía*. París: La Découverte.

Dejours, Christophe y Gernet, Isabelle (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila, CEIL, Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Trabajo y Sociedad.

Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, pp. 1-12 <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073>

Díaz Padrón, Heliadora; Rojas Companioni, Dalia; Jaime Novas, Arelis; González Chamorro, Rita María; Linares Fernández, María Esther y otros (2019). *Toxicología ocupacional*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

DIEESE. (2020). Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. Boletim especial 10/11/2020. <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.pdf>

Diez, María Carolina (2021). *Lidiar con el tabaco. Una etnografía sobre trabajo rural, salud y padecimientos de los(as) tabacaleros(as) de Misiones (Argentina)* [Tesis doctoral en Antropología Social], Universidad Nacional de Misiones.

Durand, Jean Pierre (ed.) (2004). *La chaîne invisible: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*. París: Seuil.

Epelman, Mario; Fontana, Daniel y Neffa, Julio César (1990): *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas. <https://drive.google.com/file/d/1yXm0jRANW-urma79qJINJ8SNS1mFqljL/view?usp=sharing>

Escuela Nacional Sindical (2016). *La salud laboral en el siglo XX y el XXI. De la negación al derecho a la salud y la enfermedad*. Medellín: ENS.

Eurofound (2015). *Primeiras Conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho*. Luxemburgo: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Working Conditions in a global perspective*. Luxemburgo: Oficina de la Unión Europea; Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019b). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

ETUI European Trade Union Institute (2017). *The future of work in the digital era*. *HesaMag*, 16.

Fernex, Alain (1998). Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages. *Études et Recherche*, (169).

Gallo, Oscar; Hawkins, Daniel; Luna-García, Jairo Ernesto; y Torres-Tovar, Mauricio (2019). Trabajo decente y saludable en la agroindustria en América Latina. Revisión sistemática resumida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37 (2). <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n2a03>

Gollac, Michel (2005). L'intensité du travail. *Revue Économique* 56 (2). <https://doi.org/10.3917/reco.562.0195>

González, Alice Elizabeth (2014). El ruido en el ambiente laboral: Algunos nuevos enfoques para un viejo problema [Ponencia]. *20a Semana de la Salud Ocupacional*, Medellín, Colombia.

Harvey, David (1992). *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. San Pablo: Loyola.

Hespanhol Bernardo, Marcia; Seligmann-Silva, Edith; Maeno, Maria; y Kato, Mina (2010). Ainda sobre a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 36 (122), 8-9. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100002>

Huber, Machteldy otros. (2011). How Should We Define health? *BMJ: British Medical Journal*, 343, [d4163].

INRS Institut National de Recherche et de Sécurité (2018). *Plateformisation 2027: conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail*. <https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-PV-8/pv8.pdf>

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (21 de marzo de 2012). Trabalho e tempo livre. *Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)*.

Iranzo, Consuelo y Leite, Marcia (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En De la Garza, Enrique (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 404-432). Barcelona: Anthropos.

Kalleberg, Arne L. (2009). O Crescimento do Trabalho Precário: Um desafio global. *RBCS* 24 (69), pp.21-30. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000100002>

Korinfeld, Silvia y Mendizábal, Nora (2015). Estudios sobre condiciones de trabajo, medio ambiente y su relación con la salud". *Voces en el Fénix*, 6 (46). [http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/pdf/11\\_21.pdf](http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/pdf/11_21.pdf)

Laurell, Cristina (coord.) (1993). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. OPS Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 (3). [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3293/Para %20la %20investigacion %20sobre %20la %20salud %20de %20los %20trabajadores. pdf](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3293/Para%20la%20investigacion%20sobre%20la%20salud%20de%20los%20trabajadores.pdf)

Menéndez, Eduardo (2005). El modelo médico y la salud de los trabajadores. *Salud Colectiva* 1 (1), pp. 9-32. <https://doi.org/10.18294/sc.2005.1>

Merlo, Alvaro Roberto Crespo; Mendes, Ana Magnolia (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* 12 (2), pp. 141-156. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>

Moreno-Jiménez, Bernardo y Garrosa Hernández, Eva (2009). Globalización y riesgos laborales emergentes. *Ciencia e Trabajo* 11 (32). <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=73872>

Neffa, Julio César (coord.); Giraudo, Esther; Korinfeld, Silvia; Mendizábal, Nora; Poy, Mario y otros (2001). *Telegestión: su impacto en la*

*salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /PIETTE/ CONICET / FOEESITRA.

Neffa, Julio César (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT. Buenos Aires: CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Hvmánitas.

Neffa, Julio César; Kohen, J.A.; Henry, M.L.; Korinfeld, S.; Lualdi, C. y Padrón, R. (2020). *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

Nieto, Héctor (1999). Salud laboral. En Mazzáfero, Vicente E. y otros. *Medicina y Salud Pública*. Buenos Aires: EUDEBA.

Niu, Shengli (2011). *Protección de los trabajadores frente a la radiación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Noriega, Mariano (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En Laurell, A. C. (coord.). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, No. 3. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Novick, Martha (2000). La transformación de la organización del trabajo. En: De la Garza Toledo, Enrique (coordinador). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 123-147). México: FCE,

OCDE (1992). *Nouvelles orientations dans l'organisation du travail. La dynamique des relations professionnelles*. París: OCDE.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2022). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms\\_838520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_838520.pdf)

OIT Organización Internacional del Trabajo (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: OIT.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2013). *Tendances mondiales de l'emploi 2013: Surmonter la nouvelle crise de l'emploi. Résumé analytique*. Ginebra: OIT.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra: OIT.

OMS Organización Mundial de la Salud (1948). Constitución. Nueva York: Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

OMS Organización Mundial de la Salud (1975). 28ª Asamblea Mundial de la Salud, Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/95333>

OMS Organización Mundial de la Salud (1986). *Carta de Ottawa para la promoción de la salud. Una conferencia internacional sobre la promoción de la salud*. Canadá: OMS.

OMS Organización Mundial de la Salud y OIT Organización Internacional del Trabajo (2021). *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo.

Otárola Merino, Francisco; Otárola Zapata, Francisco y Finkelstein, Andrés (2006). Ruido Laboral y su impacto en Salud. *Cienc. Trab.* 8(20), pp. 47-51.

PAHO (2017). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. (CD54/10, Rev.1) Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Palermo, Hernán y Capogrossi, María Lorena (2020). *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET; Córdoba: Centro de Investigaciones sobre Sociedad y Cultura-CIECS. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201117071349/Tratado-latinoamericano.pdf>

Pina, José Augusto y Stotz, Eduardo Navarro (2011). Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 36 (123), pp. 162-176. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100017>

Pujol, Andrea (2018). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores. En Orozco García, Octavio Alberto; del Castillo Martín, Nino Pedro; Román Hernández, Jorge Juan (compiladores). *Seguridad en el trabajo: un enfoque psicosocial*. Cali: Editorial Bonaventuriana

Rodríguez, Carlos Aníbal (2005). *La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Rodríguez, Carlos Aníbal (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina, Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Román Hernández, Jorge Juan (2019). Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo. *Teoría y Crítica de la Psicología* 12, pp. 97-116. <https://www.teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/307>

Seligmann-Silva, Edith (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. San Pablo: Cortez.

Sotelo Márquez, Ana Isabel (2010). *El acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales*. Montevideo: Facultad de Derecho, UdelaR.

Srnicek, Nick (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Standing, Guy (2015). The Precariat and Class Struggle. *RCCS Annual Review* 7. <https://doi.org/10.4000/rccsar.585>

Stellman, Jeanne Mager; Maccann, Michael; Warshaw, Leon; Brabant, Carole; Finklea, John; Coppee, Georges; & Hunt, Vilma (1998). *Encyclopaedia of occupational health and safety*. Ginebra: OIT.

Suarez Maestre, Andrea (2015a). Premio a la investigación de las condiciones laborales: el Concurso Biale Massé. *Voces en el Fénix*, 46, pp. 102 - 109. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/141707/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/141707/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf)

Suarez Maestre, Andrea (2015b). Dimensiones psicosociales en el trabajo: los aportes al debate desde el Concurso Biale Massé en la provincia de Buenos Aires [Ponencia]. *12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).

SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2021). *Informe Anual de Accidentabilidad Laboral 2020*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Tomasina, Fernando (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en la salud. Crisis financiera actual. *Rev. salud pública* 14 (1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42223293006>

Vazquez, Bárbara Vallejos y otros (2022). Economía Política da Plataformização: Geração de valor nas empresas-plataforma no capitalismo sob dominância financeira. *Revista Ciências do Trabalho* (21). <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/291>

Vogel, Laurent (2020). When work affects health from one generation to the next. *HesaMag*, 21, pp. 6-11.

Wisner, Alain (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas.

Wlosko, Miriam y Ros, Cecilia (coord./comp.) (2019). *El trabajo: entre el placer y el sufrimiento Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*. Lanús, EDUNLa.

Zelaschi, María Constanza; Cornelio, Cecilia; Amable, Marcelo; Contreras, A. y Reif, Luciana (2016). Estudio de adaptación cultural y validación para la Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ - ISTAS21) [Ponencia]. *VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo ALAST*, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.



# Riesgos psicosociales en el trabajo

*Elisa Ansoleaga, María Laura Henry, Carmen Evelia Pico Merchan y Julio César Neffa*

## **Introducción<sup>1</sup>**

Las transformaciones del modo de producción vigente tienen impactos sobre la salud y la seguridad de los que trabajan. Eso siempre ocurrió, pero desde la crisis del modo de desarrollo keynesiano fordista surgió otro con una orientación neoliberal. Desde hace medio siglo este nuevo modelo evoluciona y experimenta profundos cambios, pero si bien se ha controlado el incremento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de lesiones, incapacidad y muertes, estamos adicionalmente en presencia de factores de riesgo de otra naturaleza, que se agudizan de la mano de

<sup>1</sup> Nota: El uso de un lenguaje que no discrimine según género es una preocupación en este trabajo. Sin embargo, dado que no hay total acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de ambos géneros, se ha optado por emplear el genérico tradicional masculino. Se entiende que todas las menciones en genérico representan siempre a mujeres y hombres, salvo cuando se especifique lo contrario.

los cambios en la organización del trabajo y que repercuten sobre las dimensiones psíquicas y mentales de la salud. Estos riesgos permanecían invisibilizados y provocan, en primer lugar, sufrimiento. Su estudio interesó inicialmente a psicólogos del trabajo y de las organizaciones, mientras que los economistas y sociólogos del trabajo “re-descubrieron” estas dimensiones solo cuando sus efectos se hicieron evidentes y extensivos con los procesos de intensificación del trabajo y el consecuente aumento de las exigencias cognitivas y emocionales y su impacto sobre la salud.

El objetivo de este capítulo es presentar la novedad del contexto actual, prestando atención a la problemática latinoamericana, y analizar los diversos enfoques y modelos teóricos que se han ido construyendo, así como los principales hallazgos que surgen de las investigaciones más relevantes.

En la primera parte se analizan los modelos tradicionales surgidos de la academia que han servido de base para los enfoques actuales, para luego señalar los que emergieron para responder a las demandas sociales; en la segunda parte analizaremos cuáles han sido sus implicancias para la formulación de políticas y para las actitudes y comportamientos de los empleadores y de las organizaciones sindicales.

Hay una gran diferencia entre América Latina y los países industrialmente avanzados en cuanto a la prioridad que los gobiernos, el medio académico, los empleadores y los sindicatos asignan a estos temas.

La bibliografía en inglés es mucho más numerosa, seguida por aquella en francés y en castellano. Se observa una gran segmentación de marcos teóricos entre el mundo anglosajón y los países europeos, porque en ambos espacios, salvo excepciones, los autores no se mencionan ni critican mutuamente; ignoran o subestiman los trabajos de los demás. En este capítulo trataremos de no caer en esa segmentación que empobrece el análisis, porque como veremos todas las escuelas y marcos teóricos hacen aportes valiosos y los intentos de síntesis son de mucha utilidad.

Los riesgos psicosociales en el trabajo ponen de manifiesto la existencia de tensiones no solo en el medio académico, sino en la realidad de las empresas y organizaciones en las que el problema se ha visibilizado, porque no hay todavía un consenso acerca de cuáles son los condicionantes o determinantes que los generan y la o las variables explicativas.

El trabajo inicial de Hans Selye (1956) en la década de 1930, cuando propuso el concepto de estrés, y en la misma época los resultados de la investigación de Elton Mayo en la Western Electric que dieron nacimiento a la psicología industrial o del trabajo y a la escuela de las relaciones humanas, estimularon la reflexión hasta que concluyó la segunda guerra mundial. Desde sus inicios, la problemática adquirió una gran complejidad, dado que la realidad de la salud psíquica y mental es heterogénea según el sector o la rama de actividad, y su análisis requiere la intervención de varias disciplinas científicas en las que predomina una rígida división del trabajo que no estimula los intercambios y la cooperación. Esperamos que la sociología, la psicología y la economía del trabajo que practican los autores de este capítulo contribuyan a enriquecer el análisis.

## **El contexto socio histórico**

La parte central de este capítulo toma en cuenta el periodo posterior a la segunda guerra mundial, cuando se produjo un profundo cambio del modo de desarrollo keynesiano-fordista. La economía mundial está desde entonces más abierta a los intercambios de productos, servicios y datos y va adoptando una dimensión globalizada, con un papel predominante del cambio científico y tecnológico y del sistema financiero. Se estanca el ritmo de crecimiento del Producto Bruto Interno mundial, con la excepción de los países del sudeste asiático y de China, que se convirtieron en países industriales demandantes de materias primas. Su dinamismo ha acelerado la reprimarización de los países latinoamericanos para responder a esas

demandas, frenando su proceso de sustitución de importaciones y contribuyendo al desequilibrio ecológico.

En lugar de la fractura mundial entre los países capitalistas, las economías de mercado y los países del Tercer Mundo que surgió luego de la segunda guerra mundial, estamos ahora en un mundo dinámico y multipolar, con una crisis de hegemonía: el Tratado de Libre Comercio (Estados Unidos, Canadá y México), la Unión Europea que incorporó la mayoría de países que formaban parte de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Japón, la consolidación económica, tecnológica y financiera de China y el crecimiento silencioso de India. Todos ellos aumentaron su influencia sobre los países en desarrollo de América Latina, África y gran parte de Asia. Las disputas ya no se centran solo en la economía o el potencial bélico, sino en las tecnologías digitales, en las que el continuo progreso de China es sobresaliente y emerge el de India. La competitividad entre países se ha exacerbado con respecto a los precios, la novedad y la variedad y este proceso heterogéneo genera mayor desigualdad entre y dentro de los países.

A nivel mundial se han incrementado el desempleo y el subempleo, la informalidad, la precariedad, la pobreza y la desigualdad en materia de ingresos y de condiciones de vida. En los países latinoamericanos en desarrollo, la situación es más grave, porque además de tener que soportar estos problemas, aumentó el trabajo informal y el no registrado ante los ministerios de Trabajo y los sistemas de Seguridad Social, creando las condiciones para que, en paralelo a los sindicatos (que se van debilitando), surjan movimientos sociales que agrupan a quienes han quedado excluidos del mercado de trabajo formal y no cuentan con la protección del derecho del trabajo ni de la seguridad social, incluyendo a jóvenes de los sectores populares que desertan del sistema escolar, no trabajan y no buscan trabajo. Estos sectores sobreviven inventando sus formas intermitentes de generar ingresos para sobrevivir, obligando a los Estados a ofrecer subsidios alimentarios para contener situaciones literalmente de

hambre, que afectan a los niños y adolescentes. Se trata de un difícil contexto socio-económico estructural, agravado por la pandemia.

Con el nuevo modo de desarrollo se aceleraron en América Latina los procesos generalizados de reestructuración, desindustrialización, reprimarización, financiarización e incremento de las actividades del sector terciario y de servicios, acelerando el deterioro ecológico que aumenta las sequías y las inundaciones, agota la fertilidad de la tierra y contamina el aire y los ríos. La agricultura extensiva y mecanizada impulsa la deforestación, destruye el ámbito natural de las especies y estimula las migraciones rurales.

A pesar de ese contexto de cambios estructurales, se pudo comenzar a controlar el incremento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales que afectaban primeramente al cuerpo de los trabajadores. Pero la reestructuración de las economías nacionales y la progresiva introducción de nuevas formas de organización del trabajo y de la *lean production* o *lean management* en las empresas más exitosas incrementaron la intensificación de los trastornos músculo-esqueléticos propios de los trabajos sedentarios, de la carga psíquica y mental del trabajo, y se visibilizaron los riesgos psicosociales en el trabajo que ya no pueden reducirse al estrés.

Los sistemas educativos públicos se han deteriorado a nivel nacional, y al mismo tiempo se constata una segmentación relacionada con la estratificación social debido a las dificultades presupuestarias, los problemas de infraestructura y las interrupciones de la actividad escolar. Se incrementó la deserción, e incluso parte de las familias de sectores populares optan por enviar sus hijos a los colegios privados con mayores exigencias. El resultado final, en términos generales, es una polarización y desigualdad de los egresados en cuanto a las calificaciones y competencias, que tendrá repercusiones cuando los jóvenes se presenten en el mercado de trabajo.

A nivel político, y salvo raras excepciones, en los países capitalistas -desarrollados y subdesarrollados- ha cambiado la relación de fuerzas y al mismo tiempo se han debilitado los gobiernos socialdemócratas. Salen fortalecidos los de centro-derecha pro-mercado y

se van consolidado los populistas de derecha neoliberal, partidarios de “mano dura” contra los delincuentes y de represión hacia los inmigrantes ilegales. Aumenta también la proporción de ciudadanos reticentes a participar en la vida política y en los procesos electorales, lo que puede analizarse como una decepción o rechazo al sistema político.

Este cambio de contexto tiene un fuerte impacto sobre la organización de las empresas, de la producción y del trabajo en América Latina, aumentando la asimetría de poder entre capital y trabajo con repercusiones en materia de empleo, ingresos y protección social, que deterioran la salud física, psíquica y mental de los que trabajan.

Un fenómeno “societal” que se experimentó primero en los países capitalistas industrializados y luego progresivamente en el resto del mundo, es el reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres y de personas con otra identidad sexual. Eso fue el resultado de luchas de mujeres de todas las edades, no solo por el derecho a disponer de su propio cuerpo, sino por la condena a actos de violencia y femicidios y también por el cuestionamiento de la división sexual del trabajo, la desigualdad de ingresos cuando se hace el mismo trabajo, y de los comportamientos patriarcales –en el seno de las familia y de las organizaciones- que intentan someter a las mujeres impidiendo de manera injustificada su ascenso y movilidad social.

La competitividad desatada a escala universal, no solo entre empresas sino también entre países, genera fuertes presiones para innovar en cuanto a los procesos y productos, para aumentar la productividad, reducir los costos fijos y los variables, lo que da como resultado un aumento de la intensidad del trabajo, sobre todo en sus dimensiones psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y cognitivas. **Esta es la causa principal de los riesgos psíquicos y mentales que se incrementan también en las actividades terciarias y de servicios.**

Este capítulo intenta reflexionar acerca de las teorías que desde las ciencias sociales del trabajo tratan de conocer más en profundi-

dad estos últimos aspectos, naturalizados e invisibilizados desconociendo todas sus repercusiones.

## **Las grandes corrientes teóricas que dieron origen a la problemática**

### ***Modelos tradicionales y perspectivas de riesgos: Karasek, Siegrist, Moorman, Einarsen***

Resulta difícil delimitar el campo de lo psicosocial en el trabajo; sin embargo, algunos modelos han establecido factores que han resultado ser dimensiones de riesgos y buenos predictores de resultados adversos en los trabajadores y en los sistemas de trabajo.

Aquí recuperamos una selección de modelos de factores de riesgos psicosociales laborales. Dos modelos que acumulan vasta evidencia de investigación y que se encuentran en los orígenes de los estudios de las dimensiones psicosociales del trabajo son el *modelo de desbalance esfuerzo recompensa* de Siegrist y el *modelo demanda-control* de Karasek (Karasek y Theorell, 1990; Siegrist, 2016). Se trata de los modelos conceptuales que han ofrecido mayor soporte empírico para establecer las relaciones entre dimensiones de la organización del trabajo y efectos adversos en la salud (Häusser et al., 2010; Siegrist y Li, 2016); sus dimensiones han sido incorporadas en diversos instrumentos de medición en estudios poblacionales (COP-SOC; EQCOTESST; ISTAS) y consecuentemente, han sido útiles en el establecimiento de estándares en políticas públicas. Se trata de modelos simples para entender dimensiones relevantes de la organización del trabajo desde perspectivas disciplinares diferentes (salud pública, sociología, ergonomía, psicología de la salud ocupacional).

El *modelo de desbalance esfuerzo-recompensa* de Siegrist (Siegrist, 1996; 2016), como su nombre lo indica, trabaja con dos dimensiones fundamentales, la del esfuerzo y la de las recompensas. El supuesto

central considera que el trabajo es parte de un contrato basado en la reciprocidad social en el que las recompensas se proporcionan en términos de reconocimiento, salario y oportunidades en la carrera profesional. El modelo asume que los contratos de trabajo a menudo no proporcionan un intercambio simétrico con una completa equivalencia entre el esfuerzo y las compensaciones.

Las amenazas a la carrera profesional incluyen la inestabilidad laboral, la falta de perspectivas de promoción, los cambios no deseados y la inconsistencia de estatus (trabajar por debajo de la propia calificación). La experiencia de una falta de reciprocidad, de altos “costos” y bajas “ganancias”, provoca emociones negativas en las personas expuestas. Esto se acompaña de reacciones sostenidas de tensión. A largo plazo, la experiencia de desequilibrio entre el alto esfuerzo y las bajas recompensas en el trabajo incrementa la susceptibilidad a las enfermedades, como resultado de la continuada reacción de tensión. Existe abundante evidencia que muestra relaciones entre la exposición a las variables de este modelo, desbalance esfuerzo-recompensas y resultados adversos de salud mental (Siegrist et al. 2016).

Siegrist propone dos hipótesis para explicar que un trabajador/a se mantenga en esta situación laboral que produce malestar y puede enfermar: en parte de la población que tiene escasas oportunidades de movilidad laboral, la imposibilidad de encontrar otro trabajo hace que se “acepte” el desbalance; por otra parte, en algunos trabajadores existe la expectativa de que los grandes esfuerzos actuales merecerán reconocimiento futuro, por lo que es una “inversión” a mediano o largo plazo.

El modelo esfuerzo-recompensa integra a su vez una tercera variable, correspondiente a un componente de índole más personal que denomina *overcommitment* (traducida al español como *sobreimplicación* o *sobrecompromiso*). Propone que las personas caracterizadas por un patrón motivacional de excesivo compromiso con el trabajo y una alta necesidad de aprobación tienen mayor riesgo de

tensión derivada del intercambio asimétrico, y su susceptibilidad a la frustración de la recompensa es superior.

Karasek y Theorell (1990) proponen un modelo simple que permite identificar la relación entre la demanda psicológica y autonomía decisional desplegada en el trabajo. La demanda psicológica alude a ciertos requisitos de las tareas, tales como la imposición de plazos, las cargas de coordinación y la interrupción constante, entre otras. Por su parte, la autonomía decisional refiere a una doble vertiente en la toma de decisiones del trabajador, la del control que puede ejercer sobre sus procesos de trabajo y la discrecionalidad del uso de sus capacidades y habilidades.

Este modelo opera con dos hipótesis centrales: la primera, relativa a la tensión psíquica en el trabajo, concluye que una alta *demanda* psicológica sumada a una escasa autonomía decisional generan una denominada tensión psíquica, inútil para la productividad; si es duradera en el tiempo, una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud en los trabajadores. De este modo, cuando no se pueden tomar medidas acordes para hacer frente a la presión del trabajo, aparece con mayor fuerza sintomatología negativa. Posteriormente Johnson (1986) complejiza el modelo original, incorporando el rol positivo del soporte social de pares y superiores como un moderador de los efectos que la tensión psíquica tiene en la salud de las y los trabajadores. Un bajo apoyo social generará una situación de mayor riesgo, denominada *isostrain*. Hay abundante evidencia que correlaciona la tensión psíquica derivada del trabajo con trastornos cardiovasculares y problemas de salud mental, tales como la depresión, la angustia, el agotamiento y el abuso de sustancias. También se ha demostrado su relación con el aislamiento social en el trabajo y la vida en general. Del mismo modo, se han establecido correlaciones positivas con estados y reacciones emocionales alteradas y problemas de sueño (Amiri y Behnezhad, 2020).

No obstante, el modelo de Karasek y Theorell, además de ser un predictor de tensión psíquica con sus consecuencias para la sa-

lud, resulta un predictor relevante para las conductas positivas de aprendizaje activo que corresponden a la segunda hipótesis del modelo: cuando el *control* sobre el trabajo es elevado y las demandas psicológicas también, pero no de un modo excesivo, los efectos que se predicen sobre el comportamiento son los del aprendizaje y el crecimiento. El aprendizaje entonces se produce en situaciones que exigen tanto el gasto de energía psicológica como el ejercicio de la capacidad de toma de decisiones. Cuando el individuo hace elecciones respecto a cómo enfrentar un nuevo estresor en el trabajo y esta respuesta resulta eficaz, esas conductas quedan incorporadas al repertorio personal de estrategias del sujeto, lo cual constituye aprendizaje. Esto hace que el nivel potencial de respuesta futura sea más alto, puesto que se ha ampliado la capacidad de respuesta a los retos del entorno, con efectos positivos de aumento en la motivación. Este tipo de trabajo, denominado “activo”, tiene implicancias en los espacios extra-laborales, demostrándose que los sujetos que tienen un trabajo “activo” también presentan una vida general activa, tanto en sus actividades de ocio como de participación política (Karasek y Theorell, 1990). Por el contrario, cuando el contexto de trabajo impone escasas demandas al sujeto y éste cuenta con poca capacidad de toma de decisiones, provocará en los sujetos el denominado “aprendizaje negativo”, en tanto lleva al individuo a una pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad.

Tal como se presentó, estos modelos asumen que las dimensiones psicosociales del trabajo pueden presentarse en su vertiente de factores de riesgo o bien de protección, y que las formas de organización del trabajo no son estáticas y pueden ser modificadas para la protección de los trabajadores.

Se añaden en esta sección otros dos modelos conceptuales que proponen dimensiones de riesgos que podríamos considerar emergentes, por su vigencia en los actuales sistemas de trabajo: estos son el modelo de justicia organizacional de Moorman y el modelo de violencia en el trabajo de Einarsen.

De este modo, un tercer modelo conceptual relevante en el marco de los factores psicosociales es el modelo sobre *justicia organizacional* propuesto por Moorman (1991) que reconoce la importancia del intercambio social en el trabajo y considera cuatro principales formas de expresión de la (in)justicia en el trabajo: relacional; procedimental; informacional y distributiva. La justicia relacional remite a recibir un trato equivalente al que reciben mis compañeros de trabajo; la justicia procedimental alude a que se me aplican los mismos procedimientos que a los compañeros de trabajo; informacional se refiere a recibir y manejar la misma información que conocen y manejan mis pares; y distributiva se refiere a la percepción de que la distribución de las ganancias de la organización (monetarias o no) se distribuyen entre todos los miembros y no solo entre algunos. Este modelo ha ganado un amplio reconocimiento en su calidad de factor psicosocial con efectos en la salud (Juvani et al. 2016).

Finalmente, la *violencia laboral* ha sido reconocida como uno de los más grandes estresores sociales de la vida laboral (Chapell y Di Martino, 2006) y ha sido conceptualizado en múltiples formas como acoso, *bullying*, *mobbing*, psicoterror y hostigamiento, entre otras. Para Einarsen (2003) el acoso en el trabajo significa intimidar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente sus tareas del trabajo. Y para que ocurra se deben cumplir las siguientes condiciones: presentarse de manera regular y repetida; en un proceso de escalada y siempre con desbalance de poder entre víctimas y victimario. La violencia laboral representa un fenómeno plural y diverso, que incluye una variedad de comportamientos cuyos límites entre lo que es aceptable y lo que no a menudo son muy vagos, que representan un continuo de comportamientos y que pueden solaparse unos con otros (Chappell y Di Martino, 2006). El predominio del acoso psicológico en la literatura invisibilizó la existencia de otros tipos de violencia en el trabajo; así, desde finales de los años 1990, la atención comienza a centrarse en comportamientos interpersonales más sutiles en los ambientes laborales, de efectos menores pero más recurrentes, y que se definen como conductas más ambiguas en sus

objetivos y de menor intensidad, conceptualizadas por algunas autoras como conductas “inciviles” o “incivismo” (Cortina et al., 2001). Estos comportamientos sutiles y ambiguos pueden constituir el inicio de manifestaciones de agresiones más abiertas y directas mediante las cuales las víctimas son humilladas, ridiculizadas y aisladas del colectivo de trabajadores. La consiguiente estigmatización hace que para la víctima sea más difícil defenderse.

Se han propuesto tres enfoques explicativos para comprender la violencia laboral (Einarsen, 2000): uno se centra en la personalidad de la víctima y el acosador; un segundo se centra en las características inherentes a las interacciones humanas y un tercero señala que los factores explicativos de la violencia laboral se desprenden principalmente de la forma de organizar el trabajo y de la cultura organizacional. En sus estudios precursores de *mobbing*, Leymann (1996) señaló que la violencia laboral no se trataría de un problema individual de la víctima o del acosador, sino de un signo o síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo. Adicionalmente, se ha incluido como parte del tercer enfoque el posible papel de los factores sociales, como los antecedentes de la violencia laboral (Einarsen et al., 2003; Hoel y Cooper 2001). Este es el enfoque más aceptado para explicar el problema. Se han descrito dimensiones organizacionales asociadas a la emergencia de violencia en el trabajo, tales como sobrecarga cuantitativa, demandas emocionales, sistemas de control y supervisión del trabajo, sistemas de recompensas, estilos de liderazgo, y dimensiones de la cultura organizacional (Chapell y Di Martino, 2006; Ansoleaga et al. 2015). La relación entre conductas abusivas, liderazgos autocráticos o climas de miedo y el mal diseño de sistemas de recompensas son un posible antecedente de *bullying* entre colegas; también se ha puntualizado la existencia de desequilibrio de poder entre víctima y victimario como antecedente del acoso (Einarsen, Skogstad y Aasland, 2010). Desde algunas perspectivas gerenciales e incluso organizacionales, se habla de “*bullying* estratégico”, el cual puede ser altamente racional para asegu-

rarse de que el “trabajo esté hecho”, elemento que a menudo ha sido ignorado en la literatura sobre *bullying* (Ferris et al. 2007).

Se ha señalado, asimismo, que un estudio sobre violencia resultaría incompleto si no se reconociera la influencia del contexto social y económico. Las grandes transformaciones en el mundo del trabajo como resultado de la instalación de un nuevo paradigma de producción flexible han dado lugar a nuevas formas atípicas de contratación, a la pérdida de estabilidad de los empleos, al aumento de la rotación laboral, a la pérdida de derechos precarizando la calidad del empleo. Asimismo emergen nuevos riesgos asociados a las formas de organización del trabajo en el nuevo contexto de capitalismo flexible, que entre otros rasgos se caracteriza por una intensificación del trabajo y sistemas de remuneraciones por productividad, incentivando la competencia y el individualismo entre trabajadores/as. Estas características contextuales pueden derivar en un incremento del acoso y de comportamientos abusivos por parte de los jefes y compañeros, y en una mayor tolerancia a ella por parte de los/as empleados/as (Einarsen y Hauge, 2006, Hoel y Cooper, 2001). En este marco, mujeres y trabajadores/as pertenecientes a grupos de menor estatus social o a minorías (étnicas, sexuales) son más vulnerables y expuestas a situaciones de violencia (Krieger et al., 2006, Ansoleaga et al., 2016).

Los modelos de riesgo psicosocial aquí presentados (Karasek, Siegrist y Moorman) trabajan sobre la premisa de necesidades humanas básicas, como la autoeficacia en el caso de Karasek, el sentido de pertenencia/reconocimiento en Siegrist, la justicia en Moorman y el respeto en Einarsen. Se trata de modelos complementarios más que competitivos, que permiten comprender un abanico de situaciones vinculadas a la producción de estrés relacionado con el trabajo; mientras el modelo de Karasek enfatiza el contenido y la organización del trabajo, los modelos de Siegrist y Moorman ponen énfasis en la percepción de incumplimiento del contrato social de trabajo. La gran ventaja de estos modelos radica en que han sido internacionalmente testeados y son modelos simples, no por ello triviales,

que permiten capturar situaciones de riesgo para la salud de la población trabajadora y apelan y visibilizan antiguos conceptos para problematizar el trabajo hoy, como la alienación (Karasek discute acerca del poder/control y la agencia), la explotación en el trabajo (Siegrist nos habla de reciprocidad) y la injusticia (Moorman refiere a la justicia social). Finalmente, la creciente producción académica sobre violencia en el trabajo ha sido refrendada también por la OIT, que en 2019 -a raíz de la conmemoración de sus 100 de existencia- promulgó el Convenio 190 para erradicar toda forma de violencia en el trabajo.

### ***El modelo ISTAS***

Siguiendo a Karasek, el contenido y orientación del modelo ISTAS-21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Barcelona.) estuvieron marcados ideológicamente por la socialdemocracia, el contexto social y político que inspiró el modelo de Copenhague, y por la organización sindical española (CC.OO) que lo adaptó, aplicó y difundió en escala internacional.

Para Moncada, Llorens y Sánchez el trabajo ocupa un lugar central y el ISTAS es el ámbito de aplicación de la psicología en salud laboral, como marco de referencia para la identificación, control y mejora de condiciones de trabajo nocivas y la prevención de riesgos laborales. Definen como factor de riesgo laboral a

todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores (Moncada, Llorens y Sánchez, 2005).

Según el ISTAS, son

aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente

como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Esta definición incluye la organización del trabajo como posible causa de daños a la salud, que deben ser evitados. Para el ISTAS, la relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y la salud, pues se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales, y fisiológicos.

El ISTAS busca el origen de las exposiciones a los factores psicosociales entre los contenidos y la organización del trabajo, por lo que habría que centrarse más en los contenidos específicos de las actividades y las tareas y en sus condiciones de realización, en *cómo se hacen las cosas*, y no solo en las actividades y tareas en sí mismas.

Para el ISTAS la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, controlen su trabajo e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, lo que facilita o dificulta a su vez la satisfacción de sus necesidades de bienestar. El conjunto de exposiciones a los riesgos laborales y las condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral, pues tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia.

El ISTAS considera, en acuerdo con la OMS y la OIT, que la exposición laboral a factores psicosociales es una de las causas más importantes de ausentismo laboral por motivos de salud, debido a que la combinación de altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (alta tensión, *job strain* en el modelo Karasek) o la intensidad con pocas compensaciones o recompensas (modelo de Siegrist), duplican el riesgo de muerte por accidente cerebro-vascular o infarto del miocardio.

El ambiente psicosocial se define como el abanico socio-estructural de oportunidades disponibles para la persona para que pueda satisfacer sus necesidades de bienestar, productividad y autoexperiencia positiva. La autoestima y la autoeficacia, consecuencias de esta

última, son fundamentales para el bienestar y la salud. La autoeficacia capacita a las personas para comportarse con *agencia*: tienen el poder de producir efectos sobre sí mismas y sobre otras personas. Para el ISTAS, un ambiente psicosocial promovedor de la autoestima capacita a las personas para interactuar con las demás y recibir el refuerzo adecuado para realizar bien sus tareas, lo que también beneficia su salud y el bienestar. Por el contrario, las situaciones que limitan la autoeficacia y la autoestima producen efectos negativos en la salud y el bienestar.

El estrés en el trabajo, para el ISTAS, coincide con la definición de la Comisión Europea:

un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (Comisión Europea, 2000).

Bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, el estrés puede ser precursor de diversas enfermedades. Para Tom Cox (1978), en ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar, además de la salud mental, *todas* las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos de los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular.

Una utilidad del modelo ISTAS es la construcción de formularios para el estudio empírico, basados en los elaborados en Copenhague y sometidos a exigentes y complejos procesos de validación. El análisis factorial corroboró la existencia de 27 factores (21 correspondientes a las dimensiones psicosociales y 6 a salud y estrés) adicionando dos escalas: *estima* y *doble presencia*. Para investigar y hacer los diagnósticos, ISTAS provee tres formularios, uno pequeño auto administrado, un formulario para estudiar el problema en empresas

y uno más largo y completo para uso en las universidades y centros de investigación.

El modelo ISTAS agrupa las dimensiones psicosociales relacionadas con el trabajo y la salud en cinco subconjuntos o grupos:

- Exigencias psicológicas: exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones y sensoriales.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades: influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo, integración en la empresa.
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social, sentimiento de grupo.
- Compensaciones: inseguridad, estima.
- Doble estima.

## **Aportes a los modelos contemporáneos de riesgos psicosociales**

La ergonomía de la actividad, la psicodinámica del trabajo, la teoría de la actividad y la psicopsicología clínica son nuevas disciplinas articuladas con la sociología del trabajo que pusieron el acento en el contenido y la organización de los procesos de trabajo. Son modelos que sintetizan y enriquecen los anteriormente mencionados.

1. La escuela de *ergonomía*, iniciada en el Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) por Alain Wisner (1988), puso el acento en la actividad humana antes que en el diseño de las instalaciones, los medios de producción, las materias primas o insumos utilizados, y por ello contribuyó específicamente a estudiar los riesgos psicosociales en el trabajo. Wisner y sus colegas pusieron de manifiesto la diferencia entre la actividad ejecutada y el trabajo prescripto siguiendo los preceptos por parte de quienes organizan y planifican

la producción de bienes o de servicios, pero que no necesariamente han tenido la experiencia de llevar a cabo ese trabajo.

La organización científica del trabajo busca la reducción del tiempo necesario, estandarizando los esfuerzos, gestos y posturas para hacerlos más productivos. Pero cuando el trabajador al cual se le ha asignado una tarea trata de ejecutarla siguiendo las prescripciones, se encuentra siempre con dificultades: el diseño del trabajo tiene con frecuencia defectos o insuficiencias, las materias primas o la información son insuficientes o no son de calidad y obstaculizan la producción, las máquinas y herramientas funcionan mal o tienen problemas de mantenimiento, se producen cortes de electricidad o caídas en los sistemas informáticos, el trabajador debe soportar interrupciones involuntarias de su trabajo, o hay consignas contradictorias que dificultan cumplir con los objetivos. Esta inadecuación, además de las diferentes características individuales –edad, género, nivel de formación, calificaciones y competencias, estado de salud, actitudes y comportamientos-, genera tensiones y presiones, dando como resultado una mayor fatiga en detrimento de su salud, genera sufrimientos que afectan a los trabajadores de manera heterogénea según su capacidad de resistencia y de adaptación. Para cumplir con los objetivos impuestos, el trabajador se esfuerza, agudiza su ingenio, recurre a su creatividad, moviliza su astucia, busca en su memoria otras circunstancias similares, consulta a sus compañeros y jefes para obtener apoyo para resolver los problemas y hacer frente a todos esos incidentes. Esto implica mayor carga física, psíquica y mental, que no siempre es recompensada monetariamente ni reconocida moral y simbólicamente. Esta contradicción entre el trabajo prescripto y la actividad se origina en insuficiencias en cuanto al diseño, la organización y el contenido del proceso de trabajo.

La actividad desplegada por el trabajador contiene una dimensión subjetiva y vivencial que expresa la iniciativa, el ingenio y la creatividad para suplir los errores o insuficiencias del trabajo tal como fue prescripto. El trabajo ejecutado es entonces siempre más rico que el trabajo prescripto. La formación y la experiencia profe-

sional acumulada permiten al trabajador actuar con un mayor margen de autonomía, y encontrar placer en el trabajo.

2. Desde fines del siglo XX, a partir de la crítica a la psicopatología del trabajo, surge la *psicodinámica del trabajo*, que se define como “el análisis psicodinámico de los procesos intersubjetivos movilizados por las situaciones de trabajo” (Dejours, 1988) y evita el determinismo. *Las enfermedades psíquicas y mentales no son un resultado necesario, surgen cuando se agotan las defensas colectivas e individuales*. Este enfoque surge cuando el sujeto, que tiene una historia singular preexistente, se ve confrontado a una situación de trabajo cuyas características son, en gran medida, fijadas independientemente de su voluntad y, como limitan su autonomía, le provocan sufrimiento (Dejours y Gernet, 2014).

La capacidad de dar un sentido a la situación, de defenderse del sufrimiento para enfrentar los riesgos de enfermedad, de movilizar los recursos individuales, las capacidades cognitivas, afectivas y relacionales, se modera o aumenta con la cooperación y el apoyo técnico y social que aporta el colectivo (Molinier, 2010). Por eso la prevención debe ser colectiva.

El sufrimiento es un concepto clave de la psicodinámica del trabajo; no se lo asimila al estrés. Significa una dimensión intrínsecamente subjetiva de la vivencia psíquica, de algo que la persona percibe y siente, que es enigmáticamente desagradable, desestabilizante para el trabajador, y que con frecuencia y de manera heterogénea da lugar a una “normalidad sufriente”. La conclusión a la que llegan Dejours y Gernet (2014) es que no existe propiamente una psicopatología del trabajo, es decir enfermedades psíquicas y mentales ocasionadas por ciertas formas de trabajo.

Pero los trabajadores no son pasivos frente a los riesgos y el sufrimiento. Construyen estrategias defensivas (individuales y colectivas). Las individuales consisten, por ejemplo, en la aceptación de primas por riesgo o por presentismo, en compensación del hecho de ir a trabajar incluso estando enfermos, que de hecho es un intercambio de salud por dinero. Las colectivas “son el conjunto de operaciones

mentales que permiten a los trabajadores ocultar, ignorar, negar o deformar los factores de riesgo psicosociales y que son fuente de los sufrimientos reales”, y contribuyen a negar, subestimar o ignorar los riesgos, recurriendo a mecanismos psicológicos. No llegan a transformar la realidad, no evitan los riesgos ni las restricciones y actúan por medios simbólicos, como el ocultamiento, los eufemismos y la racionalización, que modifican los afectos, los pensamientos y los estados mentales. Las enfermedades psíquicas y mentales surgen cuando se agotan o fracasan las defensas colectivas e individuales. Ese sufrimiento predispone para contraer una enfermedad.

Para Dejours el sujeto trabajador no es pasivo, puede actuar y defenderse, según su condición de salud, la estructura de personalidad, sus capacidades de adaptación y de resistencia a los riesgos, su trayectoria profesional y personal y el apoyo técnico y social que puede recibir o demandar. De esto surge el lugar que ocupa el trabajo en la construcción o destrucción de la subjetividad (Dejours y Gernet, 2014).

La vida y la salud de los trabajadores están fuertemente condicionadas e incluso determinadas por las condiciones y medio ambiente de trabajo y por los riesgos psicosociales en el trabajo. Pero si bien hay una relación directa, los problemas de salud de los trabajadores, y en particular los que se refieren a la salud mental, no son en su totalidad ocasionados por el trabajo.

La salud es el resultado de una constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos, con sus semejantes y con el medio, que depende de las capacidades de resistencia y de adaptación del sujeto ante los factores de riesgo. “Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo” (Epelman, 1990).

De acuerdo con Dejours y Gernet (2014), la salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas, sino que resulta de un equilibrio dinámico e inestable entre, por una parte, la necesidad de desarrollo del individuo, y por otra, sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer

frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que imponen restricciones a su actividad cuando se debe alcanzar un objetivo.

El sufrimiento que puede provocar el trabajo es percibido y reconocido cada vez más por los trabajadores, los supervisores y los empresarios, pero es necesaria la investigación para identificar cuál es su naturaleza, sus causas y su impacto sobre la salud e imaginar de qué maneras se podría controlar y reducir.

Ese sufrimiento puede ser sublimado cuando gracias a las calificaciones, las competencias, la habilidad y la astucia que el trabajador ha acumulado puede superar esos límites y obstáculos, si cuenta con un reconocimiento moral o simbólico por parte de los otros miembros del colectivo de trabajo que le permita construir o consolidar su identidad. Juegan para esto un papel determinante la estructura y configuración del mercado de trabajo (desempleo, segmentación, precariedad), la informalidad, la “deslaboralización” del trabajo, la intensificación y las exigencias de polivalencia y flexibilidad, así como el conflicto entre los horarios y exigencias de la actividad o entre la vida profesional y la familiar, y las posibilidades de construir una carrera profesional en la empresa u organización.

En la actividad laboral, el sufrimiento siempre está presente en tanto vivencia, debido a las limitaciones de la autonomía, las escasas recompensas y la falta de reconocimiento de las calificaciones y competencias adquiridas y acumuladas con el paso del tiempo.

El funcionamiento psíquico y la vida afectiva se ven inevitablemente desestabilizados por la confrontación con la realidad económica y social, en cuyo seno el vínculo con el trabajo ocupa un lugar central. El trabajo se presenta como un mediador irremplazable entre el inconsciente y el campo social, porque brinda al sujeto la posibilidad de subvertir los determinismos que pesan sobre su identidad (Dejours y Gernet, 2012).

La preservación de la salud no es el resultado de una dinámica individual: se construye colectivamente, en una relación con los otros, por la comunicación, la cooperación, el intercambio, el reco-

nocimiento, el apoyo social de los colegas y el apoyo técnico de la jerarquía.

Si no se los elimina, reduce o controla, los efectos perjudiciales de los riesgos psicosociales en el trabajo sobre la empresa u organización predisponen a la pérdida de motivación, al des-involucramiento, al surgimiento de conflictos laborales e interpersonales que repercuten en el incremento de los costos por mal uso de los insumos, a errores debido a la falta de atención, a la disminución de la productividad, al deterioro de la calidad, así como a incidentes y accidentes de trabajo.

Debido a problemas de calidad de la vida de trabajo y a la falta o insuficiencia de la recompensa monetaria y del reconocimiento moral por el trabajo realizado, éste se vuelve más penoso y puede generar el sentimiento de que no se podrá soportar hacerlo así durante toda la vida activa. Esto es una indicación de la percepción o vivencia del sufrimiento o del impacto que esas condiciones y medio ambiente de trabajo provocan sobre la vida y la salud, incitando a pedir cambios de lugar de trabajo, al ausentismo o a la rotación en busca de otro empleo.

El contenido y la organización del proceso de trabajo crean fuertes condicionamientos: se puede tratar de dar un sentido a una vida laboral creativa, generadora de valor, que sea al mismo tiempo un medio para el desarrollo personal y la realización de la identidad profesional, así como para el establecimiento de relaciones de solidaridad, de intercambio y de cooperación con otros.

La introducción de nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo impone el uso de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, la búsqueda constante de mejoras (*kaizen*), los sistemas de remuneración según el rendimiento, el trabajo justo a tiempo (JIT), el *kanbam*, los sistemas de control total de calidad (TQC), la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo con sus exigencias de polivalencia, los métodos de gestión de la fuerza de trabajo según las competencias y el control personalizado de los resultados. Para hacer frente eficazmente a estos requerimientos y al-

canzar los objetivos que le son fijados, el trabajador debe disponer de un mayor grado de autonomía, controlar sus emociones y movilizar sus capacidades psíquicas y mentales, pero esto queda invisible a los ojos de los encargados de la gestión de la fuerza de trabajo, pues su evaluación se refiere primero –o solo- a los resultados. El sufrimiento se genera también cuando el trabajador no puede llevar a cabo la actividad ni lograr los objetivos fijados por la dirección debido a la inadecuada organización del trabajo.

Según Dejours, el sufrimiento es un estado psíquico que implica un movimiento reflexivo sobre el yo, que se distingue de la angustia. Para la psicodinámica del trabajo, cada persona se inserta en su puesto de trabajo con sus expectativas más o menos conscientes, en función de su historia y trayectoria profesional, pero cada uno reacciona de manera diferente ante los factores de riesgo. No se trabaja para ser reconocido, sino que buscamos el reconocimiento por el hecho de trabajar. El reconocimiento es tributario del “juicio de belleza” sobre la calidad del trabajo, expresado por los compañeros, y del “juicio de utilidad”, otorgado por la jerarquía de la empresa u organización. A veces el reconocimiento del cliente o del usuario es importante, pues da apoyo, motiva y otorga un sentido al trabajo; pero también puede dar lugar a discriminación. El sufrimiento se genera asimismo cuando el trabajador no puede llevar a cabo la actividad de acuerdo con el trabajo prescripto, tiene dificultades para lograr los objetivos fijados por la dirección y experimenta una confrontación con la inadecuada organización del trabajo.

El trabajo repetitivo e intenso restringe la posibilidad de reflexionar y el margen de autonomía e iniciativa personal; aumentan el sufrimiento así como la amenaza de desempleo, la segmentación del empleo, la precariedad, la movilidad y polivalencia impuestas y la falta de adecuación entre el tiempo de trabajo y el de la vida familiar.

Una forma frecuente de sufrimiento ético es la “calidad impedida”: cuando se exige trabajar rápido y bien, a pesar de que se necesitaría hacerlo a un ritmo menor para tener más cuidado y hacer un trabajo de calidad (Dejours, 1998). O cuando en permanencia se

debe mentir, fingir, u ocultar las emociones, como condición para mantener el empleo y progresar. El sufrimiento puede ser sublimado cuando, gracias a las calificaciones, las competencias, el saber hacer acumulado y la habilidad del trabajador, se superan esos límites y obstáculos y hay un reconocimiento por parte de los otros, lo cual permite construir o consolidar la identidad. Para enfrentar el sufrimiento y generar placer es necesario adoptar políticas de prevención en cuanto al contenido y la organización del proceso de trabajo, pues el trabajador puede dar un sentido a su vida laboral, viéndola como una actividad creativa, generadora de valor, un medio para su desarrollo personal y la realización de su identidad profesional, estableciendo vínculos con relaciones de cooperación, comunicación y solidaridad dentro del colectivo de trabajo.

3. Este enfoque de la psicodinámica del trabajo fue enriquecido desde la *clínica de la actividad*. Según Yves Clot, los empleadores perciben la “crisis del trabajo”, que explicaría en parte el elevado ausentismo, la desmotivación para mantener un elevado nivel de productividad y calidad, las tensiones y conflictos interpersonales y laborales que cuestionan la relación salarial. Aparece otra contradicción: cuando se reivindica reducir el tiempo de trabajo para disminuir la fatiga y dejar una mayor proporción para las actividades de cuidado, la educación, las actividades artísticas, la vida familiar y social, el deporte o el ocio, en realidad se trata de compensar el deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo o el temor al desempleo. La insatisfacción que esto provoca no contribuye al desarrollo pleno de la personalidad.

En Europa varios suicidios de trabajadores con responsabilidades en la gestión de las empresas fueron atribuidos por la Justicia a los riesgos psicosociales en el trabajo, provocados por los procesos de racionalización y reestructuración para hacer frente a las crisis.

Esto explica las demandas de consultoría para introducir innovaciones en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, aduciendo que para fortalecer la competitividad de las empresas es necesario que los CEO generen una estrategia de acompa-

ñamiento humano para tratar todos los problemas personales (Clot, 2010). La OIT incluyó esta problemática en el “diálogo social”.

Desde la clínica de la actividad se reivindica la subjetividad, se insiste en que una situación de trabajo es singular e irreductible a las otras dentro de la misma profesión, y se pone el acento en la “calidad impedida” como fuente de sufrimiento: trabajadores víctimas del cierre de la empresa donde trabajaron muchos años, aquellos que no pueden llevar a cabo un “trabajo bien hecho”, trabajadores de los *call centers* que tienen que dar respuestas codificadas, ocultar información o mentir a los clientes, o cuya remuneración depende del resultado de ventas compulsivas a clientes que no demandaban el producto.

Poco a poco se cuestiona el concepto (individual) tradicional de estrés profesional como desequilibrio entre las vivencias y percepciones que tiene una persona sobre los riesgos y amenazas externas, los que debe soportar confrontando con sus capacidades de resistencia y de adaptación: el impacto sobre su salud psíquica y mental se debería a la falta de recursos de la organización para que el trabajador pueda trabajar correctamente, dado el margen limitado de autonomía de la que dispone.

Con frecuencia no se diferencia la “calidad de vida laboral” de la “calidad del trabajo”, y para mejorar la calidad de vida laboral (reducir el ausentismo, aumentar la productividad y la calidad) se recurre a metodologías y consignas individualizantes y psicologizantes, propias de las teorías del “capital humano”, dando por sentado que quienes padecen son débiles y deben ser auxiliados terapéuticamente. Para que sean más resilientes, se adoptan manuales de “buenas prácticas” para que adapten sus gestos y posturas a las exigencias del puesto de trabajo, o se hace más exigente el uso de los equipos de protección individual, y se pone a disposición un teléfono “verde” gratuito, o una oficina a cargo de psicólogos para recibir pedidos de información o de auxilio, actualizando así las políticas del “higienismo” de comienzos del siglo XX: se cuida la salud de los trabajadores

y se condicionan sus normas de conducta para no perturbar el desarrollo productivo.

La clínica de la actividad propone a los profesionales de la psicología del trabajo y de las organizaciones “ser portavoz del sufrimiento”, para visibilizarlo y poder enfrentarlo.

Los modelos que hemos mencionado sirvieron de base para una creación colectiva que los ordena y sintetiza.

### **La síntesis elaborada por un colegio de expertos en Francia sobre los riesgos psicosociales en el trabajo**

En Francia, a inicios del siglo XXI, tuvo lugar un interesante proceso de diálogo entre el mundo académico y el ámbito político en torno al estudio y la prevención de los riesgos psicosociales, que se habían convertido en una preocupación pública de primer orden. Estos riesgos ganaron protagonismo en aquel país durante la década de 2000, a medida que crecía la preocupación por el estrés y el sufrimiento en el trabajo, y alcanzaron su pico de relevancia con la ola de suicidios en las empresas France Telecom y Renault. Distintos informes y comisiones de seguimiento de estos riesgos se conformaron en esos años para dar respuesta a la incertidumbre sobre cómo intervenir sobre ellos.<sup>2</sup>

En 2007, el Ministro de Trabajo Xavier Bertrand pidió a Philippe Nasse y a Patrick Légeron un informe sobre la manera de identificar, cuantificar y monitorear los riesgos psicosociales. El informe fue entregado en 2008 y recomendaba la puesta en marcha de una encuesta especialmente diseñada para relevar la incidencia de estos riesgos (Nasse y Légeron, 2008). Además, en ese informe se recomen-

<sup>2</sup> En 2010 se presentó un informe elaborado por un grupo de expertos del partido Union pour un mouvement populaire UMP-Nouveau Centre sobre el *sufrimiento en el trabajo*, liderado por Jean-Francois Copé y realizado a pedido del Senado. En 2010 también se presentó un informe sobre *el malestar en el trabajo*, coordinado por Gérard Dériot y elaborado a pedido de la Asamblea Nacional (Gollac, 2012).

daba que el INSEE (Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos de Francia) fuera la institución garante de la confiabilidad de esa encuesta, la cual debería ser diseñada por un colegio de expertos pluridisciplinario, utilizando una metodología reconocida y validada.

En el marco de estas directivas, el INSEE le encomendó al sociólogo y estadístico Michel Gollac la tarea de formar y de presidir el colegio de expertos que iba a diseñar ese instrumento de relevamiento de los riesgos psicosociales. Seguidamente, Gollac convocó a investigadores de diferentes disciplinas, con enfoques teóricos diversos, del ámbito francés y también internacional. La mayor parte de los convocados aceptó participar y se pudo contar con la contribución de renombrados especialistas y de gran trayectoria.<sup>3</sup> Según Gollac (2012) esa inmediata predisposición para participar en el colegio reflejó la fuerte movilización de los investigadores para dar respuesta a lo que les parecía una demanda social prioritaria. “El mundo de la investigación ha demostrado que sabe movilizarse por el bien público” (Gollac, 2011, p. 4).

El trabajo del colegio de expertos duró más de dos años, y por medio de reuniones<sup>4</sup> periódicas se procedió primero a la revisión de enfoques teóricos y de estudios de antecedentes sobre la temática. Como es sabido, toda medición empírica requiere como paso previo de un trabajo de especificación conceptual que permita luego operacionalizar esos conceptos y relevarlos en el terreno. En este punto, la encuesta que le fue encargada al colegio también requirió de ese recorrido para acordar qué dimensiones, conceptos y ejes iba a ser medidos por dicho instrumento.

<sup>3</sup> Los miembros permanentes del colegio fueron: Philippe Askenazy, Christian Baudelot, Patrick Brochard, Jean-Pierre Brun, Chantal Cases, Philippe Davezies, Bruno Falissard, Duncan Gallie, Michel Gollac, Michel Grignon, Ellen Imbernon, Annette Leclerc, Pascale Moliner, Isabelle Niedhammer, Agnès Parent-Thirion, Daniel Verger, Michel Vézina, Serge Volkoff y Annie Weill-Fassina.

<sup>4</sup> El colegio celebró nueve reuniones, cada una de las cuales tuvo una duración de dos días. Estas reuniones dieron lugar a informes públicos resumidos e informes analíticos destinados a garantizar la trazabilidad de los debates (Gollac, 2011).

De esta forma, el colegio realizó una revisión de múltiples corrientes a los fines de diseñar la encuesta: epidemiología, ergonomía, teorías de la gestión, psicología y psiquiatría clínica (psicología cognitiva y psicodinámica del trabajo), medicina del trabajo, sociología, economía y derecho del trabajo. Por medio de esta sistematización, el colegio de expertos comenzó a delinear el marco conceptual para la encuesta y pudo también proponer una definición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Una segunda tarea del colegio fue examinar las principales encuestas referidas a los riesgos psicosociales existentes hasta 2010, indagando cuáles eran sus alcances, bases teóricas y sus modos de utilización. Se examinaron con gran detalle 21 encuestas y se llegó a la conclusión que todas eran de utilidad, pero abordaban de manera parcial los riesgos psicosociales, poniendo el foco en solo algunas de sus dimensiones. La mayor parte de las encuestas estaban centradas en examinar las exigencias del trabajo en términos de tiempo e intensidad. Otras examinaban la autonomía o las relaciones en el trabajo. Y solo algunas pocas prestaban atención a la inseguridad en el empleo, a las exigencias emocionales y a los conflictos éticos.

Como fruto de este trabajo de revisión (teórica y metodológica), el colegio de expertos redactó y entregó en 2011 el informe denominado “Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo para controlarlos” (Gollac, 2011), también llamado simplemente “Informe Gollac”, en honor a quien presidió el trabajo realizado. El informe compromete a los miembros permanentes del colegio y expresa los consensos alcanzados, excepto cuando se mencionan opiniones minoritarias (Gollac y Bodier, 2011).

En dicho informe, lo primero que puede encontrarse es una definición de los riesgos psicosociales en el trabajo. Tal como se explica en sus páginas, esa definición fue fruto de un largo debate y consenso entre los expertos, alcanzado a los fines de demarcar el campo de fenómenos que iba a relevarse por medio de la encuesta. Al respecto, allí se propone que son los *riesgos para la salud mental, física y social, generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales*

*y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental* (Gollac, 2011, p. 31).

Según Gollac, la ventaja de tal definición es que reúne los enfoques de la mayoría de las investigaciones realizadas en diferentes disciplinas, manteniendo la precisión suficiente para ser operativa. También evita separar arbitrariamente los riesgos que dan lugar a trastornos psíquicos o mentales de aquellos que dan lugar a trastornos físicos, cuando los factores causales son los mismos (Gollac, 2012).

Luego, en función de la revisión bibliográfica realizada y a los fines de abarcar de forma integral las múltiples dimensiones que entrañan los riesgos psicosociales, el colegio de expertos propone en su informe seis grandes ejes analíticos para organizar su estudio. Cada uno de estos ejes abarca por un lado una reflexión conceptual específica, ya abonada por enfoques anteriores. Por otro lado, esos ejes implican, en términos operativos, seis dimensiones para organizar el diseño de la encuesta de riesgos psicosociales. A continuación, desarrollamos una síntesis sobre los contenidos de estos seis ejes (Gollac, 2011; Gollac y Bodier, 2012; Neffa, 2015).

*1. La intensidad y el tiempo de trabajo.* La medición de la intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo engloba las nociones de “demanda psicológica” (modelo de Karasek) y de “esfuerzo” (modelo de Siegrist). La intensidad y la complejidad del trabajo dependen de las restricciones de ritmo (tener que trabajar rápido y apurarse), de la existencia de objetivos poco realistas o difusos, de la ausencia de pausas, de las exigencias de polivalencia, de las responsabilidades, de instrucciones contradictorias, de las interrupciones y de la exigencia de competencias elevadas, entre otras cuestiones. En cuanto a la extensión y la configuración del tiempo de trabajo, también constituye una dimensión que puede tener impacto en la salud de los trabajadores, tomando en cuenta todas sus posibles variaciones: la prolongación de la jornada, la existencia de días de descanso, la previsibilidad o no de los horarios de trabajo, las horas extras, la existencia de trabajo nocturno y/o de turnos rotativos.

2. *Las exigencias emocionales.* Se refiere al esfuerzo que frecuentemente deben hacer los trabajadores para dominar y moldear las propias emociones, especialmente aquellas que sienten en relación a las personas con las que interactúan en la situación de trabajo. También en ciertas ocasiones, los trabajadores deben esconder o negar sus propias emociones, por vergüenza, por temor a las reprimendas, a las burlas de los compañeros o a la reacción de los clientes o porque pueden afectar el desempeño de su actividad. Las exigencias emocionales puede ser causa de sufrimiento psíquico porque implican comportamientos sociales complejos, requieren de un esfuerzo y en muchos casos, son parte central de los procesos de trabajo, no pudiendo eludirse su incidencia (por ejemplo, en actividades de educación, de cuidado, en el sector salud y en muchos servicios en contacto con el público).

3. *La autonomía en el trabajo.* Autonomía en el trabajo significa tener márgenes de libertad y de maniobra para concebir y ejecutar las tareas. Es la posibilidad de poder elegir el estilo y ritmo de trabajo, tomar iniciativas y decidir sobre la manera de organizar el trabajo y elegir los procedimientos. Por el contrario, la falta de autonomía tiene lugar cuando se realiza un trabajo impuesto por otros, repetitivo, desprovisto de interés y monótono. Esto impide el desarrollo profesional, provoca fatiga (física, mental y psíquica) y puede desencadenar automatismos, malestar y desinterés por el trabajo. Este eje se relaciona con el concepto de “latitud de decisión” del cuestionario de Karasek, e incluye no solo los márgenes de maniobra, sino también la participación en las decisiones así como la utilización y el desarrollo de las competencias. La noción de autonomía comprende la idea de desarrollarse en el trabajo y obtener placer de él.

4. *Las relaciones sociales en el trabajo.* Son las relaciones entre trabajadores, así como las que se dan entre el trabajador y la organización empleadora. Estas relaciones sociales deben examinarse en relación con los conceptos de integración (en el sentido sociológico), de justicia y de reconocimiento. Fueron objeto de modelizaciones parciales por medio de conceptos tales como “apoyo social” (modelo

de Karasek y Theorell), “equilibrio esfuerzo-recompensa” (modelo de Siegrist) y “justicia organizacional”. Las relaciones sociales a tomar en cuenta comprenden las establecidas con los compañeros y con la jerarquía, la remuneración, las perspectivas de carrera, la adecuación de la tarea a la persona, los procedimientos de evaluación del trabajo y la atención prestada al bienestar de los trabajadores. Las patologías de las relaciones sociales, como el acoso moral, también deben tomarse en cuenta.

5. *Los conflictos de valores.* Los conflictos de valores pueden provenir del objetivo del trabajo, cuando la actividad se opone a las convicciones del trabajador. Emergen con contundencia cuando se tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no se está de acuerdo o con las que claramente se está en desacuerdo, cuando se tiene que esconder información, se debe ser ambiguo o mentir a los clientes o usuarios, entre otros comportamientos. Se vivencia así un sufrimiento ético que vulnera la autoestima y genera gran malestar. Los conflictos de valores también surgen porque la persona debe trabajar de una manera que no es acorde a su conciencia profesional. Es decir, no tiene la posibilidad de trabajar con calidad porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, porque recibe insumos de mala calidad, porque debe trabajar apurado, no tiene tiempo suficiente o falla la logística.

6. *La inseguridad en la situación de trabajo.* Este eje comprende dos cuestiones: la inseguridad socioeconómica y el riesgo del cambio no controlado de la tarea y de las condiciones de trabajo. El primer caso sucede cuando existe el riesgo de perder el empleo, de que baje el ingreso, cuando se ejerce un empleo precario, o cuando no es posible para el trabajador tener un desarrollo “normal” de carrera dentro de una organización. El segundo corresponde a aquellas situaciones en las que el trabajador debe soportar cambios incesantes o incomprensibles en sus tareas y en sus condiciones de trabajo. De manera súbita tiene que realizar otras actividades, aprender rápidamente cómo se hacen y dejar de lado capacidades adquiridas. Todo ello en un marco de incertidumbre y falta de información.

Llegados a este punto, es posible visualizar que el marco conceptual elaborado por el colegio de expertos en Francia contiene muchos de los avances y conceptualizaciones precedentes sobre los riesgos psicosociales que habían sido elaborados por distintos autores y corrientes. El colegio se propuso articular esos análisis hasta entonces dispersos y ofrecer un marco integrador, más exhaustivo, para así intentar abarcar todas las dimensiones de este fenómeno durante su estudio en situaciones reales.

En cuanto a las derivaciones prácticas de este proceso, cabe señalar que la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) dio sus primeros pasos en incorporar las recomendaciones del informe Gollac en el año 2013. Al respecto, incluyó esta temática en su tradicional encuesta sobre las condiciones de trabajo (de periodicidad trianual) a través de una serie de preguntas. En particular, se incluyó en 2013 una nueva parte autoadministrada del cuestionario en la cual se consultaba sobre las relaciones en el trabajo, la satisfacción y las dificultades en el trabajo y en la vida diaria (Mauroux et al., 2020; DARES, 2018).

Luego, en 2015-2016, se realizó la encuesta de riesgos psicosociales, como un módulo de la encuesta sobre las condiciones de trabajo. Desde entonces, este relevamiento sobre los riesgos psicosociales se realiza cada tres años, en alternancia con la encuesta de condiciones de trabajo, y tiene tres secciones: individuos, empleadores, y también según el tipo de establecimiento (hospitales y clínicas, función pública y sector mercantil y asociativo). Esto demuestra el largo efecto que ha tenido el informe del colegio de expertos y la creciente importancia que estos riesgos tienen para la agenda pública, más aun después de la pandemia de COVID-19.

A modo de balance, podemos indicar que el informe realizado por el colegio de expertos francés sobre los riesgos psicosociales tiene dos aspectos que ameritan su reseña en este capítulo. Por un lado, el informe ofrece una síntesis conceptual y representa un esfuerzo de articulación de teorías preexistentes que puede ser utilizado como punto de partida para un estudio integral de los riesgos psicosocia-

les, ya no solo en Francia sino en otros países como los nuestros. La fortaleza de este trabajo colectivo reside justamente allí, en su capacidad para articular esquemas analíticos que estaban dispersos hasta el momento y que, enlazados, permiten echar mayor luz sobre los riesgos psicosociales y su naturaleza específica.

Por otro lado, el recorrido histórico del informe nos permite conocer una experiencia de cómo el Estado puede impulsar la investigación académica sobre temas de salud laboral que son de preocupación pública. El trabajo del colegio de expertos estuvo inspirado por una vocación de intervenir y cambiar la realidad. Lejos de aceptarse la existencia de los riesgos psicosociales de manera pasiva o de naturalizarlos, en Francia se produjo un acercamiento entre el gobierno, los interlocutores sociales y el ámbito de la investigación con el fin de generar evidencia sobre estos riesgos (medirlos), conocer cómo funcionan y proponer políticas públicas para reducirlos o eliminarlos.

## **Las implicancias de los riesgos psicosociales en el trabajo para los trabajadores**

Como bien ha mostrado la ergonomía de la actividad, entre el trabajo prescripto y el trabajo real existe un desfase irreductible. Esto se debe tanto a la variabilidad de las situaciones como a las insuficiencias, vacíos, y contradicciones provenientes de la organización del trabajo. Es por ello que las personas deben movilizar su inteligencia, su astucia y su capacidad de invención para alcanzar los objetivos fijados por la organización empleadora. De esta manera, trabajar consiste en soportar esta confrontación con la realidad, en superar estas restricciones y mantener cierta estabilidad mental a lo largo de este proceso. De allí que toda situación de trabajo conlleve una “normalidad sufriente”, de tipo dinámica, que consiste en un permanente compromiso entre el sufrimiento y las estrategias elaboradas para soportar ese sufrimiento (Dejours y Gernet, 2014; Molinié, 2011).

Pero puede suceder que los trabajadores no cuenten con los recursos para afrontar las exigencias que impone el proceso de trabajo, y que sus estrategias de defensa no sean efectivas para afrontar los desafíos que impone la actividad. De esta forma, el sufrimiento puede volverse patógeno y se abre la vía para que emerjan patologías y descompensaciones que afectan la salud física y mental de los trabajadores. Existe una serie de patologías y enfermedades psicosociales que la literatura ha identificado y que son consecuencia de las formas deficientes de organización del trabajo. A continuación reseñaremos las principales,<sup>5</sup> tomando como referencia a Dejours y Gernet (2014) y a Neffa (2015).

### ***Trastornos del ánimo***

Se manifiestan principalmente como cuadros depresivos y/o de ansiedad.

En el primer caso, las depresiones vinculadas con el trabajo se caracterizan por sentimientos de inferioridad y de culpabilidad, de “no servir para nada”, de no estar a la altura de las exigencias, de verse sobrepasado por el trabajo, etc. En gran medida esto sucede por la imposibilidad de los sujetos de zanjar la brecha entre tarea y actividad.

En cuanto a la ansiedad, la misma deviene de un miedo anticipado “a que algo salga mal”. Se trata de un sentimiento de inquietud y malestar que se prolonga en el tiempo, que se caracteriza por el temor a cometer errores, a recibir evaluaciones negativas, a ser despedidos o sancionados. Este cuadro es frecuente en contextos laborales altamente exigentes, donde hay indefinición de roles, donde el trabajo está deficientemente organizado y donde hay estilos de gestión autoritarios y una deficiente comunicación.

<sup>5</sup>Se trata de una enunciación general que no reemplaza el trabajo de investigación de cada caso en particular, para así identificar las causas y los procesos por los cuales emergen ciertas problemáticas y patología en el colectivo de trabajadores.

### ***Patologías de la sobrecarga***

Dentro de este conjunto, podemos encontrar una serie de patologías diversas que emergen cuando las exigencias en el trabajo superan las capacidades de los trabajadores (sus recursos y sus mecanismos de defensa). De esta forma, podemos mencionar los trastornos musculoesqueléticos (TMS), que implican procesos inflamatorios y dolorosos en músculos, articulaciones y extremidades, así como rigideces, pérdida de movilidad y fuerza.

También es posible que emerja el síndrome del *burnout* o del agotamiento profesional, que se caracteriza por tres elementos: el agotamiento emocional, la despersonalización que conduce a la pérdida de empatía y una disminución de la realización personal. Esto desemboca en síntomas como trastornos del sueño, fatiga excesiva, manifestaciones gastrointestinales y dolores difusos.

Las patologías de la sobrecarga también adoptan formas variadas en función de los procesos de somatización. Al respecto, los estudios epidemiológicos y la psicodinámica del trabajo han notado la reiteración de diversos fenómenos en contextos de alta exigencia laboral: hipertensión, úlceras, trastornos respiratorios, problemas dermatológicos, alergias, afecciones endocrinológicas, entre otras.

Cuando la sobrecarga en el trabajo llega a límites extremos, puede producir un fenómeno que en Japón ha sido descrito como *karoshi*. Este término designa la muerte por exceso de trabajo y ocurre a causa de una hemorragia cerebral o de un infarto de miocardio. Las víctimas no presentan antecedentes cardiovasculares pero tienen en común la sobrecarga de trabajo.

### ***Patologías postraumáticas por violencia en el trabajo***

Surgen en sujetos que han atravesado situaciones de agresiones y de violencia, tanto interna (jefes y compañeros) como del público. La reanudación del trabajo se revela como particularmente difícil, ya que el trabajador tiene vivencias de repetición (revive constantemente el

acontecimiento y tiene sueños recurrentes con el mismo), se mantiene en estado de alerta permanente e incluso llega a evitar el trabajo por miedo a atravesar un acontecimiento similar.

El análisis de la violencia en el trabajo no debe limitarse solo a las personas involucradas en los sucesos (individualización del problema) sino que debe intervenir en la organización del trabajo, a los fines de identificar qué aspectos (estructurales y sistémicos) favorecen su emergencia y cuáles pueden ser las vías para prevenir su aparición.

Una encuesta del Ministerio de Trabajo argentino a trabajadores registrados de empresas privadas del sector servicios (SRT, 2013) detectó en 2009 la magnitud de la violencia que allí se padecía: presiones y agresiones de parte de los jefes, compañeros de trabajo, pacientes, alumnos, clientes y usuarios, así como situaciones de acoso moral o sexual, incluyendo homicidios, asaltos, amenazas, abusos verbales, comportamientos que crean un ambiente de miedo, ritos de iniciación violentos o degradantes. Es decir, se experimentaban en las relaciones sociales y de trabajo de esos trabajadores, y provocaban perturbaciones del sueño y del humor, agotamiento, depresiones, enfermedades psicosomáticas, así como trastornos músculo-esqueléticos, enfermedades cardiovasculares e, inclusive, accidentes de trabajo. Quienes los perpetran pueden ser intrusos criminales externos a la organización, que ingresan al lugar de trabajo para robar o cometer algún otro acto criminal, clientes o pacientes descontentos con la atención o el servicio recibido, empleados insatisfechos o denigrados. Un caso frecuente es el de la violencia en el trabajo sobre los médicos jóvenes en el ejercicio de la residencia. Con frecuencia se tiende a su naturalización, incluso por parte de los mismos trabajadores. Las violencias dirigidas a dirigentes o militantes sindicales, especialmente en Colombia, son analizadas en otros capítulos de este tratado.

### ***Patologías por acoso***

En este punto cabe distinguir el acoso sexual y el moral. En el primer caso, se trata de un fenómeno que se inscribe en el marco más general de violencias hacia las mujeres. Es por eso que el hecho debe ser situado en el marco general de la organización del trabajo, y es importante identificar cómo la misma sostiene o refuerza vínculos de dominación basados en el género. El acoso sexual puede tomar diversas formas: insultos, chistes sexistas, avances sexuales no deseados, palabras humillantes y amenazas, entre otras.

Por su parte, el acoso moral remite a prácticas hostiles, repetidas en el tiempo, que atentan contra la dignidad de la persona y su integridad física y psíquica. De esta forma, el acoso moral puede tomar la forma de palabras, actos, gestos y actitudes que generan gran daño a los trabajadores. Por ejemplo, insultos públicos, prácticas de control excesivas, órdenes para ejecutar tareas descalificadoras o irrealizables, quita de tareas, amenazas, etc.

Al igual que en el acoso sexual, no bastan las explicaciones diádicas (relación acosador-acosado), sino que hay que reflexionar sobre las condiciones que favorecen o limitan en los lugares de trabajo el proceso de acoso moral. Al respecto, la literatura muestra que este fenómeno está correlacionado con ciertas modificaciones en la organización del proceso de trabajo: nuevos métodos de gestión de la fuerza de trabajo, reestructuraciones de áreas, fusiones empresariales, llegada de un nuevo superior jerárquico, sobrecarga de trabajo, deslocalizaciones, sistemas de recompensas, estructuras de metas; etc.

### ***Adicciones***

Abarca las conductas de dependencia en relación a sustancias tales como el tabaco, el alcohol, los medicamentos, las drogas, etc. En muchos casos, estos consumos son un indicador de la lucha de los trabajadores por “aguantar” el trabajo, resistir sus exigencias y aumentar su rendimiento. Sin embargo, en el largo plazo el consumo de estas

sustancias no permite contrarrestar el sentimiento de incapacidad y de angustia frente a los objetivos asignados. Son solo medios para “anestesiarse” momentáneamente esta condición, que generan un malestar aun mayor y que incluso pueden desembocar en adicciones a múltiples productos para lograr un mayor efecto.

Una mención especial merece la adicción al trabajo, también llamada *workaholism*, y que se refiere a una sobreimplicación en el trabajo que reviste carácter patológico y que conlleva conductas de dependencia. El sujeto se “embriaga” con el trabajo, otorgando cada vez más tiempo y energía al mismo. Esta compulsión a seguir trabajando le genera una fatiga excesiva y además tiene derivaciones familiares y sociales por la falta de atención a otras esferas vitales. La adicción al trabajo es favorecida por organizaciones que buscan la adhesión del sujeto a la cultura de la empresa y que procuran que sus empleados “se pongan la camiseta”.

### ***Suicidios e intentos de suicidio***

Se trata de un proceso altamente complejo que implica un acto de autoagresión mayor. Es difícil identificar el rol que tiene el trabajo en ciertos comportamientos suicidas y establecer cuál es su incidencia respecto de otros factores causales posibles (antecedentes de depresión, estructura de personalidad, eventos traumáticos anteriores, etc.). Es importante entonces remitirse a aquellos casos donde es más clara la incidencia del entorno laboral. Por ejemplo, cuando el acto suicida se comete en el lugar de trabajo, enviando así un mensaje inequívoco sobre su rol.

En general, quienes llevan adelante estos actos son personas extremadamente comprometidas y sobreimplicadas con el trabajo que por alguna razón han visto transformado su entorno (por ejemplo, por reestructuraciones, fusiones empresariales, deslocalizaciones, etc.) y esto los ha privado de la posibilidad de continuar invirtiendo toda su energía y su subjetividad en el trabajo. Esto los lleva a una

crisis severa que amenaza su identidad y que pone en cuestión su sentimiento de utilidad.

Además del dolor y el sufrimiento que provocan las patologías antes enumeradas a cada trabajador, también tienen efectos sociales más amplios que justifican la atención y su prevención. Por un lado, repercuten sobre el rendimiento de las empresas y causan fenómenos como el ausentismo y las licencias prolongadas, los conflictos interpersonales, un deterioro en la prestación de los servicios, las pérdidas de productividad, etc. Por otro lado, son problemas onerosos para el presupuesto público de salud y de seguridad social, para las obras sociales y para las propias familias, que deben atender a la reparación o tratamiento de los daños generados (OIT, 2010).

### **Experiencias de políticas públicas latinoamericanas que incorporan la problemática de los riesgos psicosociales**

Existen prácticas de políticas públicas en riesgos psicosociales en el trabajo en la región, especialmente en el Cono Sur, Región Andina y Centroamérica (centradas en México), con desarrollos que presentan sustanciales diferencias no solo respecto a estudios, enfoques y conceptualizaciones, si no a experiencias y materialización en las políticas públicas y en particular en la prelación que le han dado los estados, la academia, el movimiento sindical y los demás actores de los sistemas de protección social de los países latinoamericanos a la hora de su regulación, implementación y control. Dichas aplicaciones se han visto implementadas con la aparición de normativas y legislación específica en Colombia (Ministerio de Trabajo 2008, 2019, 2020) y Chile (Ministerio de Salud, 2005 y 2013), en donde no solo se implementaron normas relativas a los riesgos psicosociales en el trabajo, sino que se diseñaron sistemas de monitoreo y validación de mediciones con metodologías establecidas por sus respectivos entes ministeriales para ser aplicadas por las empresas a los trabajadores y trabajadoras en períodos determinados y con prelación en secto-

res de la economía en donde se ha demostrado aumento del sufrimiento, estrés y problemas de salud mental.

En el caso de Colombia, en el año 2007 el Ministerio de la Protección Social, a través de a Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta encuesta realiza una primera aproximación a los riesgos psicosociales a nivel laboral, presentándolos no dentro de categorías, sino como aspectos que generan carga psicológica. Posteriormente, con la aplicación de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2013), se ratificó que los riesgos psicosociales fueron, por mucho, los riesgos más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados, identificando entre los siete primeros los riesgos producto de la atención al público, de movimientos repetitivos, de posturas mantenidas, de posturas que producen cansancio o dolor, del trabajo monótono, de cambios en los requerimientos de tareas, de manipulación y levantamiento de pesos, etc., llamando la atención el reporte por acoso laboral.

Desde años antes, el movimiento sindical colombiano conformó la Coordinadora Nacional Salud-Trabajo a partir de la concurrencia de procesos organizativos importantes y de acciones de formación e investigación, realizando varios encuentros nacionales sindicales de salud de los trabajadores y trabajadoras en los que su plataforma de lucha reivindicaba la incorporación de la necesidad de profundizar en la determinación social de la salud y la priorización de la prevención de los efectos producidos por las riesgos psicosociales en el trabajo.

Este contexto implicó que el gobierno promulgase más adelante la resolución 2.646 de 2008, relativa a las acciones pertinentes para la *“identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés”*.

En 2010, el mismo ministerio de la protección social colombiano y desarrollando el mandato de esta resolución 2.646, actualizada por el hoy ministerio del trabajo (2015), diseña con la asesoría científica y académica de la Universidad Javeriana un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas. El objetivo es identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios con lo que hoy se conoce como “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” (Ministerio de la protección social de Colombia, 2010). Dicho instrumento identifica tres tipos de condiciones psicosociales: intralaborales, extralaborales e individuales.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control-apoyo social del Karasek y Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2004). A partir de estos modelos se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

En contraste, las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas condiciones agrupan siete dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Y las condiciones individuales tienen que ver con una serie de características propias de cada trabajador o caracte-

rísticas socio-demográficas, como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

En el caso de Chile se ha desarrollado el Protocolo de Vigilancia de riesgos psicosociales en el Trabajo (Ministerio de Salud de Chile, 2013), actualizado en 2017. Los factores de riesgos psicosociales validados y evaluados a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 son: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, y por último, doble presencia. Sin embargo, actualmente está en curso la introducción de otros factores y dimensiones, producto de la realidad y la cultura laboral de Chile, como las dimensiones de la justicia organizacional, la del conflicto de rol y la violencia en el trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, por su parte, expidió la Norma Oficial Mexicana 035 el 22 de octubre de 2019, cuyo objetivo es mejorar la salud psicosocial dentro de los centros de trabajo y asegurar el adecuado desempeño de las y los trabajadores/as para prevenir accidentes y enfermedades causadas por el trabajo. Rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Además, en México también se publicó la ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la que se incluye como una modalidad a la violencia docente y laboral, pero desde una perspectiva de género.

En otros países de Latinoamérica el desarrollo de las políticas públicas se centra en la creación de ordenamientos jurídicos que regulan algunas disposiciones generales en esta materia, sin especificar que se trata del control de los riesgos psicosociales en el trabajo, como es el caso de Argentina, Perú y Venezuela. Desafortunadamente en los demás países de la región el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo es invisibilizado, el desconocimiento y el valor de la

prioridad para su estudio e intervención son residuales, como bien señalan Neffa (2015) y Henry (2017).

Aunque estos tres casos de países de la región (Colombia, Chile y México) se deben resaltar y reconocer en su justo valor como avances, es necesario también analizar sus dificultades, o mejor sus faltantes, para que los propósitos por los cuales fueron diseñados se alcancen.

La principal crítica a las metodologías utilizadas es que el énfasis está puesto en las condiciones extralaborales y en las condiciones individuales de las y los trabajadores; poco se cuestiona el trabajo y por lo tanto su contenido y su organización. Dichas condiciones intralaborales con sus dimensiones definidas en el instrumento de recolección de la información no dan cuenta en forma conceptual de los factores sociotécnicos y organizacionales del trabajo. Este acento puesto sobre las condiciones extralaborales e individuales lleva en muchos casos a análisis riesgosos de “la culpa del trabajador”.

Otra de estas faltantes es que los instrumentos no permiten la sistematización y análisis a escala nacional, ni sectorial, ni regional, ni siquiera local, pues sus resultados solo se dan por empresa, y en el caso de Colombia son de tipo confidencial, imposibilitando resultados más concretos, ni por sectores ni encuestas nacionales de diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo.

Otros estudios señalan las dificultades de su alcance metodológico únicamente cuantitativo, lo cual sugiere que se deben emplear también metodologías cualitativas.

Otra de las dificultades de este tipo de instrumentos es el tiempo y espacio necesario para su aplicación, debido a la carga laboral que presentan los trabajadores, lo que implica el retardo de su realización (Gómez et al., 2016).

Otro estudio realizado por Rubio-Castro y Luna-García (2015) reveló las limitaciones que presentan los tres cuestionarios de la Batería para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial con base en los resultados que arrojó tras su aplicación en varias empresas: “emplear cuestionarios como único método de recolección de in-

formación resulta insuficiente para elaborar diagnósticos precisos, más aún cuando éstos no se contextualizan, lo cual se reflejaría negativamente en los planes de prevención e intervención”.

Pero los anteriores avances no serían posibles sin la participación de las y los trabajadores de la región junto con sus organizaciones sindicales. Independientemente de los reconocidos aportes que trabajadores, trabajadoras y sindicatos han realizado a la democracia, a los derechos humanos, a la defensa de los derechos laborales y de protección social, es importante resaltar también su papel y rol en la participación en la defensa y lucha por la salud en el trabajo. Muchas son las formas, las acciones, las propuestas, las movilizaciones y los espacios en donde se expresa dicho papel protagónico; dos de ellos son la participación activa en los comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo y particularmente en la negociación colectiva, con lemas como “la lucha por la salud no se delega”, “conocer para intervenir, intervenir para transformar”, provenientes del modelo obrero italiano. Cabe resaltar que en países de la región como Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Ecuador y Venezuela existen normas de aplicación general de constitución obligatoria y paritaria de los comités mixtos o paritarios de seguridad y salud en el trabajo, y en otros países su aplicación y obligatoriedad es parcial o no existe (San Juan, 2016). La lucha por la participación en la defensa y promoción de la salud laboral y de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en esos comités mixtos debería centrarse en superar su inoperancia y su alto formalismo, y orientarse hacia una mayor participación y un diálogo social efectivo, y sus recomendaciones y decisiones ser de obligatorio cumplimiento por los empresarios y patronos, dirigidas al aumento de la protección, estabilidad y calificación de las garantías laborales y sindicales de sus integrantes.

La participación de los trabajadores en los mencionados comités ha evolucionado, desde un enfoque y carácter de “mediadores” con características ligadas únicamente a la “conciliación de conflictos entre empleadores y trabajadores, como los surgidos para reconocer

y pagar las muertes por los accidentes de trabajo” (Recomendación 23 de 1925 y 55 de 1937 de la OIT), hasta lo que son hoy, comités de participación para asesorar, vigilar y tutelar la salud laboral dentro de las empresas. Lo anterior significa que, en relación con los riesgos psicosociales en el trabajo, las actuaciones de estos comités son de mucha importancia, puesto que serían los encargados de orientar las recomendaciones y políticas que en esta materia sean necesarias.

El otro aspecto de la participación en salud laboral es el espacio de diálogo social bipartito más efectivo, la negociación colectiva. Los convenios colectivos constituyen una de las acciones más ricas y dinámicas del derecho del trabajo. Se configuran como un instrumento de mejora de las condiciones de trabajo, de negociación y de control del uso de la fuerza de trabajo, y por tanto del desgaste físico y psíquico, que debe ser aprovechado para incrementar los niveles de seguridad y salud en el trabajo. El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva durante dos décadas del siglo XXI indica avances importantes (es el caso de Uruguay) y resultados marginales (caso Colombia). Pero la importancia de fortalecer la negociación colectiva en salud y trabajo, y más específicamente en los riesgos psicosociales en el trabajo, tiene que ver con que resulta una oportunidad para alcanzar niveles de prevención superiores a las obligaciones legales en materia de salud ocupacional; resulta un ámbito propicio para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que visibilice fuertemente la presencia de los riesgos psicosociales en el trabajo; permite introducir cláusulas sobre temas que no están regulados por la normativa vigente en los países; y permite la participación de los trabajadores en la intervención sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, y en última instancia, elevar el piso de derechos de promoción y protección de la salud de los trabajadores.

El movimiento sindical debe afrontar el reto de superar la dinámica sindical de la negociación colectiva hasta hoy, cuya centralidad está puesta tradicionalmente en los riesgos clásicos del ambiente de

trabajo o de la seguridad e higiene ocupacional, para pasar a intervenir y negociar los componentes de la organización del trabajo.

## **Organismos internacionales y situación latinoamericana**

A nivel internacional, como resultado de la reflexión teórica y de las demandas de los actores sociales, varios organismos han formulado propuestas para la elaboración de políticas. Por ejemplo, el Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral y los documentos de la Organización Mundial de la Salud OMS, que en 2004 y 2008 se refirieron a estrategias para la prevención, señalando la situación de los países en desarrollo. En la lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisión de 2010), ahora figuran:

2.4: Trastornos mentales y del comportamiento, 2.4.1: Trastorno de estrés postraumático, y 2.4.2: Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador (OIT, 2010).

Los sociólogos del trabajo latinoamericanos se enfrentan a una novedad. El tema del trabajo y sus impactos sobre la salud se ha socializado, y por sus impactos económicos y sociales es objeto de apropiación por parte de varias disciplinas: sociología y economía del trabajo, ergonomía y medicina del trabajo, psicología del trabajo y de las organizaciones, derecho y relaciones de trabajo. Podríamos afirmar que es un tema relativamente nuevo para los sociólogos del trabajo, como lo prueba que el tema no fuera incluido en el primer *Tratado...*, pero su crecimiento es vertiginoso y crea las condiciones para la formación de equipos interdisciplinarios. Muy brevemente

el estado de estos estudios en varios países de América latina verifica este proceso.

En Uruguay existe, entre otros, el programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT) de la Facultad de Psicología, la Facultad de Ciencias Sociales, la Facultad de Enfermería y el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, que convergen en el Semillero Interdisciplinario de Organización del Trabajo (SIOT) (<http://siot.ei.udelar.edu.uy>), cuyos investigadores son Luis Leopold, Silvia Franco, Francisco Pucci, Fernando Tomassina y Fernando Bertolotti.

En Chile, el tema es abordado en programas de grado y posgrado y ha mostrado un crecimiento vertiginoso en virtud de su instalación en el marco legal y normativo para las empresas y organizaciones. En el ámbito académico, la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales -desde el Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET)- fue pionera en los estudios sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo, iniciando su labor en este ámbito en el 2008. Desde entonces se ha constituido en un referente, realizando investigaciones, docencia (se han ofertado tres programas de postítulo), consultoría tanto nacional como internacional y participando en calidad de expertos en salud y trabajo en cinco mesas del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud de Chile. Cabe destacar también el importante trabajo realizado por Ximena Díaz y Amalia Mauro, investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), quienes llevaron adelante un proyecto con la Universidad de Ottawa a cargo de la investigadora Katherine Lippel sobre condiciones de trabajo y salud mental en Chile. Dicho proyecto, conocido como el proyecto Araucaria (2007-2012) y financiado por el IDRC y el GHRI de Canadá, sentó las bases del desarrollo de la investigación, nutrió a la naciente política pública y permitió la formación de capital humano especializado en la materia. Las perspectivas de abordaje y los métodos para el estudio del riesgo psicosocial en Chile son diversos y representan corrientes tradicionales con los clásicos modelos de Siegrist, Karasek, Moorman etc. Sin embargo, también se ha desarrolla-

do investigación y dispositivos de intervención desde perspectivas más críticas, siguiendo la propuesta de la psicodinámica del trabajo de Christophe Dejours con las clínicas del trabajo y de la psicología clínica de Vincent De Gaulejac. Asimismo, tanto las universidades Alberto Hurtado, Católica de Valparaíso (PUCV), de Chile y la Pontificia Universidad Católica (PUC) han realizado investigaciones relacionadas con riesgos psicosociales. Autores reconocidos en esta materia son María Ansoleaga, Juan Pablo Toro, Magdalena Ahumada y Antonio Stecher de UDP, Ximena Díaz y Amalia Mauro del CEM, Rubén Alvarado y Nella Marchetti de la Universidad de Chile, Juan Manuel Pérez y Macarena Candia de la SUSESO, Ximena Zavala, Patricia Guerrero, Carolina Besoain y Magdalena Garcés (de la Universidad Alberto Hurtado y la PUC), Nora Gray, Alba Barrera y José Matamala (de la PUCV).

En Venezuela, las investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo comenzaron recientemente y se llevan a cabo en las universidades Central (Gisela Blanco y Yajaira Niño), Simón Bolívar (Lya Feldman), y de Carabobo (Hector Lucena y Julio García). Varias encuestas en las que se incluyen preguntas sobre riesgos psicosociales en el trabajo se realizaron en establecimientos de salud durante la pandemia. Se relacionan estrechamente con las relaciones de trabajo y el sindicalismo, y los trabajos de Jackeline Ritcher, Julio García, Pablo Zambrano y Gregorio Alfonzo se publican en el *Monitor sindical* (plataforma de estudios y apoyos al sindicalismo) y en el blog *Estudios del Trabajo*.

En México la problemática se relaciona directamente con la salud. En la Universidad Autónoma de México UAM-Xochimilco se dicta la maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. El concepto de factores psicosociales se utiliza para caracterizar las exigencias laborales derivadas de las condiciones de trabajo y a las consecuencias las identifican como daños psicosociales. En esa universidad tiene sede la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C., en la que participan docentes de las universidades Nacional Autónoma de México, Autónoma de la Ciudad de México,

Tecnológica Netzahualcóyotl, Autónoma de Querétaro y de Guadalajara. Las disciplinas más movilizadas son los enfoques sociológicos, la medicina social y la psicología del trabajo y los autores, Edgard Belmonte, Susana Martínez Alcántara, Asa Cristina Laurell.

En Brasil, la situación es más compleja por su tamaño y por su trayectoria. Los riesgos psicosociales en el trabajo no es una denominación común sobre esta realidad en los estudios brasileños. Los estudios, investigaciones e intervenciones que abordan el tema, entendido como condiciones organizacionales del trabajo, se difundieron más intensamente en la década de 1980 como resultado de la epidemia de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (LER/DORT). A fines de la década de 1980, las campañas técnicas y sociales resultaron en la Normativa Federal de Ergonomía (NR17, 1990), que introdujo los factores organizacionales del trabajo como elementos importantes a analizar y modificar, respetando los aspectos psicofisiológicos de los trabajadores. A partir de la década de 1990 aumentó la atención desde las ciencias de la salud y del trabajo sobre la creciente incidencia de trastornos mentales relacionados al trabajo. Los modelos de riesgo psicosocial de Karasek y de Siegrist continúan siendo utilizados por la investigación cuantitativa. Predominan las investigaciones cualitativas sustentadas por diversos paradigmas, como: el modelo de agotamiento físico (Asa Cristina Laurell), los modelos de ergonomía de la actividad (Alain Wisner y sus colegas), de la clínica de la actividad (Yves Clot) y de la psicodinámica del trabajo (Christophe Dejours). También hay estudios de sociología del trabajo basados en el paradigma del materialismo histórico. El concepto ha sido abordado en varios estudios del proceso salud / enfermedad de trabajadores de diferentes categorías profesionales, con la participación de especialistas de varias disciplinas para identificar e intervenir en formas de organización del trabajo como los modelos de gestión toyotistas y de “gestión por estrés”, asociados a la ocurrencia del desempleo, el subempleo, los procesos de precariedad y de subcontratación. El gobierno brasileño acaba de sacar una reglamentación sobre el tema, poniendo el acento en las dimensiones

individuales del problema. Los autores a considerar son Ana Claudia Moreira Cardoso y Thaiz Helena de Carvalho Barreira.

En Colombia el tema de los factores de riesgos psicosociales es abordado ampliamente dentro de los programas de formación de posgrado en el campo de la psicología del trabajo y las organizaciones, de gestión del personal o del desarrollo organizacional en las universidades de San Buenaventura Cali y Bogotá, El Bosque, Nacional de Bogotá, del Valle, Nacional de Salud Pública y Eafit. Predominan los enfoques teóricos de Dejours, Clot y de autores latinoamericanos con fuerte presencia de los psicoanalíticos (Freud, Lacan). Los temas prioritarios son la relación trabajo-subjetividad-salud, la salud mental en el trabajo, y el malestar y sufrimiento en el trabajo. Los mismos se abordaron en las reuniones de la Red Latinoamericana de Clínicas del Trabajo, creada en 2021 en el Primer Coloquio Latinoamericano de Clínicas del Trabajo, organizado desde la Universidad Eafit. El otro escenario de difusión de la investigación sobre el tema son los congresos nacionales de psicología, de salud ocupacional y seguridad en el trabajo. Son numerosos las publicaciones y textos universitarios sobre el tema de autores como Johnny Orejuela, Erico Rentería, Fátima Díaz Bambula, Yolanda Sierra, Octavio Orozco, Ciara Campo Lancines, Juan Sandoval Reyes, Moni a García, Lina Guevara, Jean David Polo, Juan Gabriel Ocampo y Germán Vieco Gómez.

En Argentina comenzó con retraso la reflexión desde la perspectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo. Se concibe como una profundización y prolongación del concepto de condiciones y medioambiente de trabajo (CyMAT) acuñado por la OIT. Desde hace una década se estudian en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET y en las Universidades Nacionales de La Plata, Arturo Jauretche, Lanús, Moreno y Nordeste, realizando estudios teóricos y empíricos para medirlos (en estrecha cooperación con equipos de la DARES y el asesoramiento de Michel Gollac). En la Universidad de Córdoba se desarrolla la clínica de la actividad en vínculo con Yves Clot, y en la Universidad de Avellaneda se validó

el formulario ISTAS-21 en relación con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Los autores a considerar son Laura Henry, Andrea Pujol, Liliana Ferrari, Constanza Zelaschi, Marcelo Amable, Natacha Borgeaud-Garciandía, Jorge Kohen, Miryam Wlosko, Mónica Cesana Bernasconi y Julio C. Neffa.

Las asociaciones de especialistas del trabajo de Argentina (ASET), México (AMET), Colombia (ACET) y Brasil (ABEST) han tratado el tema en sus últimos congresos, así como la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST), las Redes de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT) y la Red Internacional de Factores Psicosociales en el Trabajo (RIFAPT).

## **Conclusiones**

La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo se hace cada vez más evidente, debido al cambio del modo de desarrollo con la globalización, la financiarización, la difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la heterogeneidad estructural con sus efectos sobre la intensificación del trabajo.

El “estado del arte” al cual contribuye este capítulo se propone hacer una síntesis de los diferentes aportes teóricos, admitiendo la existencia de una pluralidad de enfoques dado que no hay un “pensamiento único”. La variable determinante de los riesgos psicosociales en el trabajo es el contenido y la organización del proceso de trabajo.

La novedad consiste en que desde la medicina social se pone en evidencia el impacto del trabajo sobre la salud, en todas sus dimensiones y no solo sobre el cuerpo de cada trabajador, porque, además del dolor y las lesiones, se experimenta el sufrimiento que vulnera la subjetividad e incrementa el desgaste laboral generalmente invisibilizado.

Las crisis, con sus secuelas de desempleo, precarización, caída de salarios y el deterioro de las condiciones de vida, retrasaron la toma

de conciencia de las y los trabajadores sobre las relaciones entre su trabajo y la salud. Los empresarios tradicionales subestimaron su importancia y pocas legislaciones los tratan de manera adecuada en América Latina.

El tránsito del modo de desarrollo basado en la industria a otro centrado en el sector servicios permite visibilizar los riesgos psicosociales, que se perciben particularmente en los “trabajos no clásicos” (como el de cuidados), donde es el propio trabajador o trabajadora quien elabora el servicio para satisfacer una demanda del cliente/usuario en un proceso interactivo con otros. La calidad de dicho servicio depende tanto de sus calificaciones técnico-profesionales como de su involucramiento afectivo y relacional, con una fuerte carga emocional.

Se trata de un tema nuevo y complejo que no fue incluido en el primer *Tratado* porque no había en la región una larga tradición dentro de la sociología del trabajo. Su complejidad y dinamismo requiere estudiarlo recurriendo al aporte de varias disciplinas. Esto explica que ha sido invisibilizado por parte de los empresarios y los gobiernos, que se lo haya naturalizado, enfocándolo desde una perspectiva individual, encomendado a psicólogos y psiquiatras el tratamiento cuando se perciben los daños.

Las dimensiones teóricas presentes en América Latina y los modelos de análisis se refieren a los trabajos fundacionales y a nuevos enfoques, pero debemos reconocer humildemente que estamos frente a un desafío porque son escasos entre nosotros los nuevos desarrollos conceptuales.

Debería existir una relación sinérgica entre la experiencia cotidiana de la actividad, con la participación de las y los trabajadores en los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo de las empresas y organizaciones formulando demandas y exigencias hacia los gobiernos para que se adopten políticas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo, para que se instauren cambios institucionales y normas

adecuadas para reconocer, medir y controlar los riesgos o mitigar los efectos que estos tienen en la salud de los trabajadores.

Los sindicatos deben instalar el tema y formular demandas en los espacios de diálogo social nacional y a nivel de las empresas en los procesos de negociación colectiva, así como llevar a cabo investigaciones valorizando sus propias experiencias y saberes, e interpelar las versiones oficiales para que amplíen la comprensión de las causas y transmitan los conocimientos adquiridos con vistas a la prevención.

Queda un largo camino por recorrer, dialogando cooperativamente entre nosotros, haciendo propuestas pluridisciplinarias a escala de la región, con estudios empíricos, reconociendo que los riesgos psicosociales en el trabajo no son problemas individuales que suceden en la esfera individual porque también generan problemas a escala de las empresas, las organizaciones y a nivel societal.

Los riesgos psicosociales en el trabajo tienen dimensiones éticas y políticas, pues se trata de un problema público y colectivo que compromete la salud de todos los que trabajan, y la causa que lo genera es el contenido y la organización del proceso de trabajo, allí donde se genera valor y está el origen del proceso de acumulación del capital.

## Bibliografía

American Psychological Association y American Institute of Stress (2014) Principales causas de estrés en los EE.UU. <http://www.sttisticbrain.com/stress-statistics/>

Amiri, Sohrab y Behnezhad, Sepideh (2020) Association between job strain and sick leave: a systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Public Health* (185). <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.05.023>

Ansoleaga, Elisa; Díaz, Ximena y Mauro, Amalia (2016). Gendered work violence: issues and mental health among Chilean women workers. En Jasmine, Gideon (ed.). *Handbook on Gender and Health* (pp. 203-221). Edward Elgar Publishing.

Ansoleaga, Elisa; Díaz, Ximena; Mauro, Amalia y Toro, Juan Pablo (2015). Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile: Discursos de actores claves en tres sectores productivos. En Godoy, Lorena y Ansoleaga, Elisa (coord.). *Un campo en tensión o tensión entre campos. Psicología de las organizaciones del trabajo en Iberoamérica* (pp. 69-86). Santiago de Chile: RiL editores.

Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio (2006). *Violence at Work*. Ginebra: International Labour Office.

Clot, Yves (2010). *Le travail à cœur, Pour en finir avec les risques psychosociaux*, París: La Découverte.

Comisión Europea (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Cortina, Lilia; Magley, Vicky; Hunter, Jill y Day Langhout, Regina (2001). Incivility in the Workplace: Incident and impact. *Journal of Occupational Health Psychology* 6 (1), pp. 64-80.

Cox, Tom (1978). *Stress*. London: Macmillan.

DARES (2018). *Catalogue des enquêtes réalisées par la DARES*. Paris: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Dejours, Christophe (ed.) (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail: Séminaire interdisciplinaire de psychopathologie du travail*. Paris: Association Psy.T.A.

Dejours, Christophe y Gernet, Isabelle (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Dessors, Dominique y Molinier, Pascale (1998). "La psicodinámica del trabajo". En Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie Pierre (coord.). *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Einarsen, Stale (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Agression and Violent Behavior* 5 (4), pp. 379-401.

Einarsen, Stale y Hauge, Lars Johan (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión bibliográfica. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones* 22(3), pp. 251-273. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>

Einarsen, Stale; Hoel, Helge; Zapf, Dieter y Cooper, Cary L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. En Einarsen, Stale; Hoel, Helge; Zapf, Dieter y Cooper, Cary L. (eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.

Einarsen, Stale; Skogtasd, Anders y Aasland, Merethe (2010). The Nature, Prevalence, and Outcomes of destructive Leadership, En Schyns, Birgit y Hansbroug, Tiffany (eds.). *When Leadership Goes Wrong: Destructive Leadership Mistakes and Ethical Failures* (pp. 145-174). Information Age Publishing.

Epelman, Mario; Fontana, Daniel y Neffa, Julio César (1990). *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Área de Estudios e Inv. Laborales/SECYT, CEIL/ CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas. <https://drive.google.com/file/d/1yXm0jRANW-urma79qJINJ8SNS1mFqljL/view?usp=sharing>

Ferris, Gerarld R.; Zinko, Robert; Brouer, Robyn L.; Buckler, Ronald y Harvey, Michael (2007). Strategies bullying as a supplementary, balanced perspective on destructive leadership. *The Leadership Quarterly* 18 (3), pp. 195-206.

Gollac Michel y Bodier Marceline (2011). *Medir los factores psicosociales de riesgos en el trabajo para manejarlos. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia*. La Plata: Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.

Gollac, Michel (2012). Les risques psychosociaux au travail : d'une «question de société» à des questions scientifiques. Introduction. *Travail et Emploi*, 129, pp. 5-10. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.5489>

Gollac, Michel (coord.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé*, Paris.

Gómez, Viviola; Castrillón, Diego; Perilla, Lyria y Segura, Sebastián. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (2), pp. 221-238. [http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n2/es\\_v19n2a10.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n2/es_v19n2a10.pdf)

Griffiths, Amanda; Leka, Stavroula y Cox, Tom (2004). *La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

Häusser, Jan; Mojzisch, Andreas; Niesel, Miriam y Schulz-Hardt, Stefan (2010). Ten years on: A review of recent research on the

Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress* 24 (1). DOI: 10.1080/02678371003683747

Henry, María Laura (2017). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina: el estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. *Cuadernos del Cendes* 34 (96), pp. 109-128. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_cc/article/view/14847/](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_cc/article/view/14847/)

Hoel, Helge y Cooper, Cary L. (2001). Origins of bullying: Theoretical frameworks for explaining workplace bullying. En Tehrani, N. (ed.). *Building a culture of respect* (pp. 3-19). Londres: CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780203302262>

Instituto Nacional de Salud Pública de Chile (2017). *Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo: justicia organizacional*, Santiago. <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf>

Johnson, Jeffrey V. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*, Maryland: Johns Hopkins.

Juvani, Anne; Oksanen, Tuula; Virtanen, Marianna et al. (2016). Organizational justice and disability pension from all-causes, depression and musculoskeletal diseases: a Finnish cohort study of public sector employees. *Scand J Work Environ Health* 42 (5), pp. 395-404. doi:10.5271/sjweh.3582

Karasek, Robert y Theorell, Tores (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kivimäki, Mika; Vahtera, Jussi; Thomson, Louise; Griffiths, Amanda; Cox, Tom y Pentti, Jaana (1997). Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. *Journal of Ap-*

*plied Psychology* 82, pp. 858–872. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.858>

Krieger, Nancy; Waterman, Pamela; Hartman, Cathy; Bates, Lisa; Stoddard, Anne; Quinn, Margaret; Sorensen, Glorian y Barbeau, Elizabeth (2006). Social hazards on the job: workplace abuse, sexual harassment, and racial discrimination—a study of black, latino, and white low-income women and men workers in the United States. *International Journal of Health Services* 36 (1), pp. 51–85. <https://doi.org/10.2190/3emb-ykrh-edj2-0h19>

Levi, Lennart (1991). Work, worker and wellbeing. An overview. AA.VV. A healthier work environment. Basic concepts and methods of measurement. Proceedings of an international meeting, Stockholm, Sweden.

Leymann, Heinz (1996). The content and Development of Mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2), pp. 165-184.

Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales*. Bogotá. <https://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>

Ministerio de Salud de Chile (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo*. <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>

Ministerio de Salud de Colombia (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. [https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD\\_RP.pdf](https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf)

Ministerio de Trabajo de Colombia (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Recuperado 11 de marzo de 2022 de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Ministerio de Trabajo de Colombia (2013). *Segunda Encuesta Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo*. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio de Trabajo de Colombia (2019). *Resolución 2404 de 22 de julio de 2019*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Ministerio de Trabajo de Colombia (2020). *Circular 0064 de 7 de octubre 2020*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Ministerio de Trabajo de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general*. Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo de Chile (2005). *Ley 20005 de 2005*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425>

Molinié, Anne-Françoise (2011). Suivre les évolutions du travail et de la santé: EVREST, un dispositif commun pour des usages diversifiés. *Pistes* 13(2). <https://doi.org/10.4000/pistes.1852>

Molinier, Pascale (2010). Apprendre des aides-soignantes, *Gérontologie et sociétés* 2(133). <https://www.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe1-2010-2-page-133.htm>

Moncada, S.; Llorens, C.; Navarro, A. y Kristensen T.S. (2005). ISTAS 21: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor* 8(1), pp. 18-29. [http://archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=1359](http://archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1359)

Moorman, Robert (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), pp. 845-55. doi:10.1037/0021-9010.76.6.845

Nasse, Philippe y Légeron Patrick (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT\\_FINAL\\_12\\_mars\\_2008-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008-2.pdf)

Neffa, Julio César (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs, Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno; Buenos Aires: UMET-CITRA. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

OIT Organización Internacional del Trabajo (2010). Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT (revisión 2010), Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_125164.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf)

OIT Organización Internacional del Trabajo (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_124341.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf)

OMS Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un am-*

*biente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores.* Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>

Pulido-Navarro Margarita y Noriega-Elio Mariano (2003). Condiciones objetivas y subjetivas de trabajo y trastornos psicofísicos. *Cad Saude Publica* 19(1):269-77. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2003000100030>

Rubio-Castro, Natalia y Luna-García, Jairo E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. *Rev. salud pública* 17 (1), pp. 33-46, 2015. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v17n1/v17n1a04.pdf>

San Juan, Claudio (2016). *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina Una actualización.* Buenos Aires. <https://drive.google.com/file/d/0ByV-EsYDdi-BNzluVmRs-RXcwaDA/view>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.* <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.

Selye, Henry (1956). *The stress of life.* New York: McGraw-Hill Paperbacks.

Siegrist, Johannes (10-11 de junio de 2016). Reconnaissance et santé au travail : de l'évidence scientifique à l'action [Ponencia]. Colloque International DIM GESTES: Quelles actions pour un autre travail, Montrouge, Francia.

Siegrist, Johannes y Li, Jian (2016). Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review

of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph13040432>

Siegrist, Johannes y Marmot, Michael (2004). Health inequalities and the psychosocial environment –two scientific challenges. *Social Science & Medicine* 58 (8), pp. 1463-73. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00349-6](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00349-6)

Siegrist, Johannes y Wahrendorf, Morten (2016). *Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance*; Dordrecht: Springer.

Siegrist, Johannes; Wege, Natalia; Puhlhofer, Frank y Wahrendorf Morten (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. *Int Arch Occup Environ Health* 82 (8), pp. 1005-1013. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19018554>

SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2013). Análisis de la exposición a factores de riesgo psicocial y efectos en la salud. [http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/4\\_Analisis.pdf](http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/4_Analisis.pdf)

Superintendencia de Seguridad Social de Chile (2013). *Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. SUSES/ISTAS21*. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Villalobos, Gloria (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgos psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo* 6(14). <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF>

Walter, Jorge (2015). Violencia de prestatarios de servicios. Un riesgo psicosocial que reclama atención en Argentina. *Revista de*

*Ciencias Sociales*, DS-FCS 28 (37). [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0797-55382015000200004](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382015000200004)

Wisner, Alain (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Humanitas



# Gestión del riesgo y culturas de seguridad en el trabajo

*Francisco Pucci, Raoni Rocha y Jorge Walter*

## **Introducción**

El trabajo se propone desarrollar la discusión sobre los procesos de gestión del riesgo y su relación con las formas de organización del trabajo, y con los procesos de trabajo que se desarrollan en los diferentes espacios laborales, tomando en cuenta la literatura reciente sobre esta temática. También se propone profundizar la discusión sobre las culturas de seguridad, su impacto en las conductas laborales y sus resultados en términos de gestión del riesgo. Estas discusiones se apoyarán en diversas realidades empíricas del mundo de trabajo latinoamericano que serán sustento de los desarrollos conceptuales mencionados.

## Condiciones de trabajo y gestión del riesgo

En su clásica obra, Castillo y Prieto señalan que las condiciones de trabajo tienen ciertas especificidades de acuerdo a los sistemas productivos y a los diferentes tipos de organización en los cuales los trabajadores despliegan su actividad (Castillo y Prieto, 1983). En este sentido, la situación del trabajo constituye un espacio dinámico en el cual interactúan simultáneamente diversas dimensiones con las que conviven los trabajadores: características que asume el proceso de trabajo, rubro, condiciones laborales, posición de los trabajadores en la estructura jerárquica del proceso, entre otros. Estos autores señalan también la falta de una definición conceptual de las condiciones de trabajo, cuyo origen está en el énfasis puesto en su contenido, descuidando el análisis del sujeto de estas condiciones. En este sentido, lo esencial en la definición de los puestos de trabajo es incluir en ella la perspectiva relacional: las condiciones de trabajo son, desde esta perspectiva, todo aquello que es y gira en torno del trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan.

Esta posición propicia la necesidad de abordar el estudio de las condiciones de trabajo desde una visión global, que incluya los aspectos físicos, psicológicos y sociales del mundo del trabajo, y su incidencia sobre la conducta de los trabajadores. En este proceso, las condiciones de trabajo aparecen como un campo real autónomo en el capitalismo y evolucionan con relativa independencia del salario, aunque lo incluyen, constituyéndose en un campo específico de negociación y lucha. Las condiciones de trabajo pasan de ser una categoría particular específica de cada relación laboral a ser una categoría de vocación universal históricamente determinada.

En este sentido, analizar los factores de riesgo presentes en las condiciones de trabajo requiere, como condición previa, realizar un breve repaso sobre los enfoques teóricos que se han desarrollado recientemente en relación a la problemática del riesgo. Si bien estos desarrollos se anclaron fuertemente en los riesgos ecológicos o ambientales, y se nutren de diferentes disciplinas como la psicología, la

ingeniería y la ergonomía entre otras, también pueden ser incorporados al análisis de los riesgos desde la mirada de la sociología del trabajo.

Uno de los objetivos centrales del análisis de las condiciones de trabajo es comprender las estrategias de los actores que, directa o indirectamente, intervienen en la construcción y cambio de las condiciones de trabajo. Cada situación de riesgo pone en evidencia una multiplicidad de actores que conforman una trama compleja, particular en cada caso, que maneja y pone en evidencia niveles de aceptabilidad del riesgo muy diferentes. Estas diferencias se deben tanto a los intereses específicos y estratégicos de los actores involucrados como a la presencia de perspectivas, valores y códigos de interpretación de la realidad diversos y heterogéneos.

La clásica definición elaborada por Neffa (1988) plantea que 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 y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. En este capítulo nos interesa profundizar los desarrollos teóricos ligados al concepto de gestión del riesgo, que permiten, desde nuestro punto de vista, dar cuenta de la complejidad de esta temática en el campo de las organizaciones de trabajo. La perspectiva del riesgo considera el accidente como una probabilidad siempre presente, que debe ser tratada de manera adecuada. Adoptar el concepto de gestión del riesgo supone asumir que las decisiones sobre él no son puramente técnicas, sino que tienen un componente político que no siempre es visualizado. Los procesos de gestión del riesgo no se desarrollan de manera autónoma, sino que están fuertemente relacionados con las configuraciones organizacionales, los procesos de trabajo y las culturas de seguridad que se desarrollan en las actividades productivas en general.

En este sentido, Duclos (1996) muestra cómo el riesgo se vuelve, de manera explícita o implícita, un concepto clave, en la medida en que permite vehicular la discusión acerca de las actitudes aceptables y los resultados empíricos tangibles, constituyéndose en el punto de

encuentro entre los factores materiales o técnicos y el factor humano. El concepto de riesgo permite establecer modelos desde una lógica previsional, como inducir comportamientos a través de una lógica actuante. Genera también una discusión teórica y empírica acerca de los límites máximos o mínimos de aceptabilidad de los eventos, así como la construcción de útiles de gestión que permitan la modelización y la serialización de los probables accidentes.

Autores como Douglas (1985) han desarrollado el concepto de cultura de riesgo, que remite a la idea de que la percepción y la actitud frente a los riesgos no es homogénea en los diferentes grupos sociales ni en diferentes sistemas sociales. Cada sistema social y cada grupo social elabora una concepción del riesgo, una valoración y una actitud ante él que depende de los valores de su cultura, de sus normas explícitas e implícitas, de su historia, etc. La actitud ante los riesgos, sean específicos o difusos, sean colectivos o individuales, está permeada por la cultura de una sociedad, por sus diferentes subsistemas culturales y por las culturas de riesgo específicas que elaboran las instituciones y organizaciones. Desde esta perspectiva, el análisis comparado permite poner el énfasis en aquellos aspectos de las culturas locales que inciden en la percepción, valoración y selección de riesgos que realiza todo grupo humano.

Los análisis de Luhmann (1992), Giddens (1995) y Beck (1998) muestran que el concepto de riesgo se puede asociar a cambios profundos en las relaciones sociales, en las formas de autoridad y en las relaciones entre ciencia, técnica y sociedad. Los procesos de creciente individuación que permean las relaciones sociales más diversas, y los límites al control y al dominio de la ciencia y de la técnica relocalizan el tema de la creciente complejidad de los sistemas sociales y la centralidad de la incertidumbre en el paradigma societal. La discusión gira en torno a la cuestión de si es posible reducir el riesgo, o de si una sociedad de "riesgo cero" (Guilhou y Lagadec, 2002) es posible. También aparecen múltiples discursos cuyo eje pasa por los riesgos que asume el individuo contemporáneo en la vida cotidiana. El divorcio, el pago de los estudios, la movilidad geográfica y los cambios

de empleo son algunos de los riesgos asociados a los procesos de individuación, al desmoronamiento de las estructuras de parentesco, a la ruptura de los lazos de solidaridad entre generaciones y al socavamiento de los cimientos de la organización del trabajo.

La etapa actual se caracteriza por la reabsorción y el ajuste funcional del concepto de riesgo en el campo de la teoría de la gestión. El concepto de riesgo se integra a la perspectiva sistémica (Perrow, 1984). La introducción del concepto de riesgo en el campo de la sociología de la gestión cambia el enfoque que se tenía hasta el momento con relación a la seguridad. La conciencia de la complejidad de los sistemas condujo al abandono de los enfoques mecanicistas, según los cuales los sistemas se reducen al encadenamiento lineal de sus componentes, y la confiabilidad se considera dependiente del eslabón más débil de esa cadena. La gestión del riesgo se basa en el supuesto de que la seguridad absoluta no existe y de que la fiabilidad de los componentes, por alta que sea, no implica una fiabilidad equivalente del sistema. También se cuestiona la idea de que la suma de medidas de seguridad parciales aumenta la seguridad global de los sistemas.

La perspectiva del riesgo pone además el acento en la centralidad del error humano para la seguridad (Reason, 2009), así como en el reconocimiento de los posibles, y casi inevitables, efectos no deseados de la concepción y la implementación de las técnicas de seguridad. Al mismo tiempo, el enfoque del riesgo utilizado en este texto pone en perspectiva la actividad que realizan los trabajadores al final de los procesos, incluyendo las estrategias que implementan para hacer frente a la variabilidad que escapa a la planificación (Guerin et al., 2009). Los operarios conocen mejor que nadie los riesgos y peligros de su trabajo. Si este conocimiento es, en parte, explícito y está enraizado en los procedimientos de seguridad, también es, y sobre todo, implícito, sustentado en la experiencia individual de cada uno de ellos con el objeto y contexto del propio trabajo. Esto puede llevarlos a tomar diferentes iniciativas para hacer frente a imprevistos, como comprobar y verificar su propio trabajo o el de un compañero, proponer mejoras

específicas o sistémicas, o incluso tomar decisiones en función de las circunstancias del momento, como no aplicar una determinada regla para mantener la seguridad del sistema. Es fundamental que esta experiencia operativa, en función de la propia actividad laboral, se incorpore a la gestión de riesgos (Daniellou, Simard y Boissières, 2013).

Estos desarrollos conceptuales implican pasar de una mirada amplia y global sobre los riesgos laborales a una perspectiva que profundice sobre los procesos de diseño y gestión de los dispositivos y herramientas de seguridad laboral. Esta perspectiva parte de la idea de que la concepción y la implementación de las políticas de seguridad no se constituye en un campo autónomo de acción, sino que se articula con las formas de organización, con las políticas y herramientas de gestión técnica y de recursos humanos que se implementen y con la acción colectiva de los trabajadores respecto a ellas.

A continuación, nos referiremos con más detalle a las obras seminales de Perrow y Reason y luego a una serie de aportes que han contribuido a la formulación de una tipología de modelos de gestión del riesgo y culturas de seguridad, que nos servirá de matriz básica para el primer esbozo, sin pretensión de exhaustividad, de una revisión ordenada de la bibliografía disponible la cuestión.

## **La teoría del accidente normal**

Según Perrow (1984) los *accidentes normales*, como el de Three Mile Island (EUA) sucedido en marzo de 1979, son fenómenos emergentes, que no se pueden anticipar ni predecir. Perrow considera que los sistemas técnicos complejos poseen propiedades específicas que son los vectores de su falta de confiabilidad. Una de estas propiedades es la presencia de interacciones complejas, que define como interacciones de secuencia anormal, no planificadas y no atendidas y que no son visibles ni comprensibles inmediatamente por los operadores.

Otra de las propiedades, de signo opuesto, es el acoplamiento entre tecnología y proceso de trabajo, que califica como acoplamiento fuerte. Esta propiedad tiene, siguiendo a Bourrier (2001) implicaciones precisas: las secuencias del proceso de trabajo son invariantes y no ofrecen márgenes de libertad a los ejecutantes. Sólo hay un método para alcanzar un fin, y hay pocas alternativas en el suministro de material, equipamiento o personal. El conjunto de estos elementos determina capacidades de sustitución limitadas y dificultades de adaptación frente a imprevistos.<sup>1</sup>

Numerosas consecuencias se desprenden de esta perspectiva. Primera: es imposible protegerse de las múltiples formas a través de las cuales el sistema se puede derrumbar. Tampoco es útil ni tiene sentido analizar a fondo el problema, ya que no aporta posibilidades de cambio en la organización. Segunda: los defectos de concepción son irremediables debido a que la tecnología empleada en estos sistemas requiere una perfección inalcanzable en los intercambios de información (Bourrier, 2001).

En síntesis: el enfoque de Perrow es pesimista, en el sentido en que los sistemas altamente complejos tienen un potencial catastrófico irreductible, lo cual es en nuestra opinión una forma extrema del determinismo tecnológico. Volveremos sobre este asunto al referirnos a la crítica que formula a este supuesto la teoría de las organizaciones de alta confiabilidad.

Según Bourrier, el enfoque de Perrow tampoco tiene en cuenta fenómenos organizacionales como la normalización del desvío (Vaughan, 1996) o las violaciones necesarias de los procedimientos. Tampoco le interesa analizar la influencia de la organización sobre

<sup>1</sup> Un ejemplo ilustrativo del riesgo involucrado en la convergencia no deseada de ambas propiedades en los "accidentes normales": interacciones imprevistas de fallas en subsistemas independientes (una batería derrama un líquido ácido que provoca un cortocircuito en un manojó de cables que pasa debajo de ella) en un sistema complejo (un avión de transporte de pasajeros) que se producen -la actividad es de alto riesgo- en el momento del despegue, alterando irreversiblemente -impidiendo el control de la maniobra- la secuencia inflexible (la única opción es despegar) que caracteriza ese proceso, una vez que el avión ha alcanzado cierta velocidad.

los comportamientos o transgresiones que provocan accidentes. Sin embargo, comparte con las teorías mencionadas la idea de la organización como una fuente de fragilidad más que de confiabilidad. Visión opuesta a la de la escuela de las organizaciones de alta confiabilidad (HRO) que, como veremos, considera que la redundancia es una de las formas que tiene el sistema socio-técnico de responder a la variabilidad de las demandas exteriores, manteniendo al hacerlo un alto nivel de confiabilidad.

De un modo coherente con su enfoque, Perrow voluntariamente excluye de su razonamiento la consideración del “factor humano”,<sup>2</sup> al cual nos referiremos en el próximo punto sobre la contribución del psicólogo James Reason a la conceptualización de ese aspecto complementario, como en su momento lo había hecho Elton Mayo respecto la influencia irreductible del factor humano sobre la productividad.

## La teoría del error humano

El arquetipo de los modelos de gestión de la seguridad sigue siendo el célebre *modelo de placas* o *modelo del queso suizo* (*swiss cheese model*), desarrollado por James Reason en su obra *El error humano*, cuya versión original en inglés data de 1990. Dicho modelo tiene el valor de introducir los factores latentes en la representación de un sistema socio-técnico complejo, considerando todos los niveles estructurales que lo componen, dirección de la organización incluida (Marchitto, 2011). Desastres como los de Chernobyl, el Challenger, Bhopal y Three Miles Island (y las investigaciones que suscitaron)

<sup>2</sup> El aspecto más original de mi enfoque -sostiene Perrow- reside en que se centra en las propiedades del propio sistema, no en los errores de los propietarios, los diseñadores o los operadores. Las explicaciones más convencionales son, en cambio: “error del operador”, “no uso de los elementos de protección personal”, “mal diseño”, “experiencia o formación insuficiente”, “deficiencias del equipo”, “obsolescencia”. Estos problemas originan por supuesto accidentes, pero hay causas más básicas e importantes (Perrow, 1984, pp. 89-90).

revelaron, según Marchitto, que el axioma implícito en el seno de muchas empresas, consistente en definir la seguridad como la suma de una buena ingeniería, una tecnología confiable y unos buenos procedimientos, implicaba ignorar el rol del componente humano de la gestión y las habilidades de rescate del ser humano frente a las fallas de la máquina. Asimismo, dicho axioma resultaba peligroso al desviar la atención de las investigaciones respecto a los problemas latentes que, al modo de “patógenos residentes”, caracterizan el contexto en el cual se desempeñan de los operadores.

El *modelodel queso suizo* de Reason se apoya en tres supuestos: no se pueden suprimir por completo los errores de las personas en su trabajo;<sup>3</sup> se necesitan defensas profundas para evitar la propagación de estos errores, y hay que desconfiar de los errores de organización y gestión, que sin ser causa directa de los accidentes, ponen en peligro a los trabajadores y a las defensas, privándolas de su eficacia.

Como afirma Amalberti (2013), el modelo del queso suizo se ha vuelto obsoleto frente a la complejidad de los sistemas actuales, pues parte del supuesto de una descomposición del trabajo e ignora por completo los efectos del todo. Se trata de un modelo de accidente demasiado simplista, que sólo toma en consideración los efectos de la propagación del riesgo y se basa en la idea de un modelo de seguridad único para todos. El enfoque sistémico plantea en cambio que la gestión de los riesgos en una organización no se limita a la reducción o la eliminación de los accidentes. La gestión abarca todo aquello que pueda poner en peligro su supervivencia, ya sean factores económicos, políticos, sociales y de credibilidad. La reducción de riesgos de un sistema socio-profesional es de hecho un concepto complejo, que admite diversas definiciones: reducción de los accidentes, reducción de los riesgos laborales (despidos, carreras profesionales) y reducción de los riesgos económicos. Todas estas lógicas

<sup>3</sup> A partir de una discusión con las teorías cognitivas en el capítulo 2, el capítulo 3 de su libro formula una teoría del error humano identificando tres tipos básicos: deslices (y lapsus) basados en habilidades, equivocaciones basadas en reglas y equivocaciones basadas en conocimientos (Reason, 2009; p. 91.).

son legítimas, aunque con frecuencia se produzcan antagonismos entre ellas. Además, la reducción de los accidentes industriales es a menudo independiente e incluso presenta una correlación negativa con la reducción de accidentes laborales.

## **El modelo de las organizaciones de alta confiabilidad**

El modelo de las organizaciones de alta confiabilidad (*High Reliability Organizations*, HRO) se desarrolló como una crítica al pesimismo tecnológico de Perrow. Si es cierto que los accidentes en los sistemas complejos y fuertemente acoplados como las centrales nucleares o los aviones comerciales son normales, ¿por qué, entonces, son tan infrecuentes? Tal fue el punto de partida de las investigaciones realizadas por un equipo de investigadores de la Universidad de California en Berkeley sobre los motivos de los sorprendentemente buenos indicadores de seguridad (de frecuencia y gravedad de los incidentes y accidentes) en los portaviones nucleares norteamericanos (Roberts, Stout y Halpern, 1994).

Como bien señalan Cantero y Ruffier (2007), la teoría de las organizaciones de alta confiabilidad implicó un giro copernicano respecto a los planteos de Perrow. Estas organizaciones actúan sobre la base de una construcción de relaciones de confianza con el público y entre los grupos e individuos que participan en ella. Según La Porte (2001) otro miembro de la escuela, las organizaciones de alta confiabilidad se caracterizan por: a) un uso flexible de la noción de autoridad y una estructura organizativa específica para situaciones de crisis; b) el reconocimiento activo, en todos los niveles, de las competencias, de los trabajadores y de su dedicación a la tarea; c) los esfuerzos constantes de formación; d) la existencia de un sistema que recompensa la detección de errores y valoriza la trasmisión y puesta en común de las informaciones al respecto; e) la presencia de actitudes que favorecen o frenan el cambio técnico u organizacional de acuer-

do a los juicios positivos o negativos que sus efectos producen en la fiabilidad organizacional.

El eje de estas organizaciones de alta confiabilidad es lograr la confianza institucional, tanto a nivel interno de la organización como en relación a otros organismos públicos y privados y al público en general. Junto a la noción de confianza institucional, La Porte enfatiza las condiciones que garantizan la constancia de esta confianza a lo largo del tiempo. En este sentido, debe existir la voluntad política e institucional de la organización y su determinación de conservar esta confianza, y la capacidad de la organización de mantener intactos sus compromisos a lo largo del tiempo.

La principal virtud de las organizaciones de alta confiabilidad no reside, sin embargo, en su afirmación del valor de la redundancia sino, sobre todo, en la aptitud de ese tipo de organizaciones para resolver el problema de la convergencia no deseada entre la complejidad interactiva de los sistemas complejos y el acoplamiento fuerte de ciertos procesos, cuya interferencia no prevista ni previsible está en el origen de los accidentes mayores.<sup>4</sup> En otras palabras, la aptitud de las organizaciones de alta confiabilidad para “armonizar” la centralización y la vigilancia en el respeto de los procedimientos con la descentralización de las decisiones críticas para la seguridad, basándose en el oficio y la responsabilidad de los operadores de terreno.<sup>5</sup> Esta armonización es analizada por Cantero (2007; 2008) en su investigación sobre la gestión de la seguridad en los polos (denominados plataformas en Francia) industriales del pasillo de la industria química.

<sup>4</sup> Como el despegue de un avión o el calentamiento del núcleo de una central nuclear.

<sup>5</sup> Léase del equipo de banderilleros que autoriza los aterrizajes, tensando el cable en función del peso de la aeronave que llega y de la correcta orientación del portaaviones en función de la dirección y la velocidad del viento.

## **Normatividad versus resiliencia**

En la discusión sobre modelos de seguridad, Morel, Amalberti y Chauvin (2008) proponen una síntesis consistente en caracterizar la gestión de la seguridad de los sistemas complejos como el resultado de -retomando el término de Cantero- la armonización de dos modelos de gestión: el de la seguridad derivada de las normas y procedimientos, que denominan seguridad regulada, y el de la inteligencia adaptativa de los operadores y los profesionales del sistema, que denominan seguridad gestionada.

Estos autores sostienen que la idea de un modelo único de seguridad aplicable a todos los sistemas es inocente. La seguridad es una construcción social, que se adapta a las necesidades. Existen en este sentido varias respuestas posibles que están en el origen de tres modelos básicos de gestión de la seguridad, denominados resiliente, HRO y ultraseguro, cada uno con sus ventajas y sus limitaciones. Estos modelos se diferencian entre ellos en función de la posición de su balanza entre el nivel de seguridad y el de adaptabilidad.

- La primera opción consiste en suprimir la exposición a los riesgos minimizando la intervención humana. Ejemplos típicos: la industria aeronáutica y la nuclear.
- La segunda implica aceptar la exposición al riesgo en condiciones no reguladas. Es el caso de la pesca de alto riesgo -y rentabilidad- dependiente del oficio de los pescadores a los cuales se refiere el artículo.
- La tercera consiste en combinar el respeto de los procedimientos y el oficio de los operadores,<sup>6</sup> como en el ejemplo del portaaviones.

<sup>6</sup> El uso del término resiliencia puede prestarse a confusión por el sentido diferente que le asignan los autores comentados y los expertos en ingeniería de la resiliencia, que lo asocian con de modelo de gestión de las organizaciones de alta confiabilidad. Según este último, a diferencia de los enfoques tradicionales del riesgo que se basan en las descripciones detalladas de los componentes del sistema resumidos en un mapa de riesgos, la ingeniería de la resiliencia busca formas de mejorar la capacidad

De estas tres premisas se deducen tres modelos de seguridad:

- El modelo de los sistemas *ultraseguros*, que requiere operadores equivalentes, intercambiables. Este modelo apuesta a las cualidades de supervisión, que evitan que estos operadores se expongan a riesgos fortuitos, limitando la exposición a una lista finita de fallos y dificultades. Morel y otros denominan este modelo “seguridad administrada” (por la organización).
- El modelo *resiliente*, en el que la exposición al riesgo constituye la esencia misma del modelo económico. La seguridad está asociada a ganar, sobrevivir, y sólo los ganadores transmiten sus conocimientos sobre seguridad, aprendidos por ensayo y error, a través de sus relatos “de guerra”. Los autores citados denominan esta modalidad de gestión de los riesgos “seguridad gestionada” (por los trabajadores).
- El modelo de las *organizaciones de alta confiabilidad (HRO)*, basado en la gestión cotidiana de los riesgos, aunque el objetivo principal sea controlarlos y no exponer a ellos a los trabajadores, brindándoles todo el apoyo necesario. La seguridad depende en este caso del grupo y de los roles y las competencias de sus miembros, sostenidos por la organización. El modelo se basa en el análisis de los fracasos e intenta comprender sus causas. A instancias de Sirmard (1996) a quien nos referiremos más adelante, lo denominaremos “seguridad integrada”.

A continuación, nos referiremos a estos modelos desde el punto de vista de su relación con las estructuras organizacionales, los procesos de trabajo y, por último, las culturas de seguridad.

de organización para generar procesos a la vez resistentes y flexibles (Hollnagel, 2011). Existe además un tercer modo de empleo del término, conectado con la gestión de las crisis (Walter, 2007).

## Gestión del riesgo y configuraciones organizacionales

La construcción de los modelos que acabamos de presentar se basa en los diferentes mecanismos de regulación que cada uno de ellos conlleva y en el papel que juegan en ellos los actores. Estos modelos presuponen a su vez diferentes formas de comunicación interna y de relación entre las partes del sistema. En este sentido, la aplicación y desarrollo de los modelos de seguridad no se puede comprender por fuera del marco de las diferentes configuraciones organizacionales en las que se despliegan, y de las políticas de gestión técnica y de reclutamiento del personal, de formación y capacitación, de carreras laborales así como los demás componentes de la gestión de recursos humanos (Pucci, 2018). Los modelos de seguridad dependen básicamente de las formas de organización de la producción, pero esta dependencia no es directa ni mecánica. El punto de encuentro entre ambas lógicas se sitúa en los mecanismos de coordinación de la actividad productiva (Mintzberg, 1988). Los mecanismos de coordinación son también mecanismos de regulación que impregnan la gestión técnica y de los recursos humanos, así como las relaciones de poder y las culturas de la organización. Retomando la clásica tipología de configuraciones organizacionales propuesta por Mintzberg (1988), nos referiremos a tres formas básicas.

En primer lugar, la *configuración burocrática maquina* se caracteriza por una fuerte estandarización de los procedimientos, realizada mediante herramientas de análisis de las tareas y descripción de los puestos de trabajo, y a partir de ello el desarrollo de normas de comportamiento. En esta configuración, típica de las grandes organizaciones productoras de bienes y servicios estandarizados y en gran serie, los diseñadores tienen un rol preponderante en el proceso de normalización de las actividades. El rasgo principal del diseño estructural de este tipo de organizaciones reside en la forma jerárquica de agrupar las unidades según mercados, productos, clientes

y funciones<sup>7</sup>. Estas configuraciones son estables y tienden a desarrollarse en entornos que no les generan fuertes incertidumbres, pues este tipo de configuración tiene grandes dificultades para adaptarse a los cambios en las ofertas y las demandas. Como su nombre lo indica, las relaciones de poder y la cultura se caracterizan en este tipo de organizaciones por el valor que se atribuye en ella a las normas, así como al planeamiento y la programación de las actividades y la vigilancia jerárquica estricta del cumplimiento.

Este modelo de gestión de recursos humanos se acopla más fácilmente a los modelos de seguridad altamente regulados, en los cuales la seguridad depende del acatamiento de las reglas y de los procedimientos diseñados e implementados por los expertos. Las dificultades más importantes de este modelo se refieren a la normalización del desvío como tensión inherente a la aplicación de las normas. Como lo indica Bourrier (2001), la normalización del desvío se presenta cuando la transgresión de reglas importantes de seguridad no sólo es ampliamente conocida sino además tolerada y aceptada por los pares y la jerarquía. La fuerte tensión entre las presiones económicas y las exigencias de seguridad favorece este proceso, debido a que los actores administran esta tensión desviándose habitualmente de ciertas normas de seguridad porque estiman que su aplicación rigurosa es negativa para el desempeño económico de la empresa.

El segundo tipo básico de configuración organizacional es la *ad-hocracia*, que se distingue por su aptitud adaptativa para la innovación. En general se trata de organizaciones jóvenes, en proceso de expansión, con importantes dosis de democracia interna, reguladas por procesos de adaptación mutua poco formalizados. En su forma desarrollada se caracteriza, sin embargo, por combinar una estructura formal burocrática (un staff de apoyo administrativo diferen-

<sup>7</sup> Por ejemplo: filiales nacionales de una empresa automotriz (mercados), plantas industriales de fabricación de camiones y automóviles (productos), estructuras administrativas (funciones) independientes para ambos tipos de planta. Las empresas de telecomunicaciones suelen diferenciar, por su parte, áreas geográficas y luego tipos de cliente (empresas y particulares). Esa jerarquía es la que se dibuja en el organigrama, y es la jerarquía que gobierna la organización.

ciado funcionalmente: finanzas, ingeniería, producción, etc.) con otra transversal por programas y proyectos (mercados, clientes). Los equipos actuantes en esta última son alimentados por miembros del staff, que asumen en ellos responsabilidades variables según los proyectos. Esta forma de organización<sup>8</sup> se distingue por su aptitud para desenvolverse en entornos complejos y dinámicos, que generan demandas diversificadas y de alta complejidad técnica y requieren capacidades de inventiva y de resolución de problemas. Si bien es eficaz para hacerse cargo de las demandas cambiantes del entorno, este tipo de configuración suele hacerlo en desmedro de la eficiencia. Su diseño combina en forma matricial los principios de separación de unidades, y recurre sistemáticamente a las posiciones de enlace y a las gerencias integradoras entre unidades, así como al trabajo en equipos permanentes y transitorios, multidisciplinarios/multifuncionales y/o multinivel. Suele adoptar dos formas básicas: la operativa (que trabaja para sí misma) o la administrativa (que delega la operación en terceros -como la NASA, que no produce lo que diseña- o que resuelve problemas por cuenta de terceros, como las consultoras en *management*). Como veremos más adelante, se caracteriza por una cultura integrada, es decir, que articula equilibradamente el principio jerárquico funcional y la autonomía de los equipos de proyecto. Esta configuración es más apta para la incorporación del modelo HRO, en el que las estrategias y las lógicas de estructuración de los actores pasan a un segundo plano, así como los conflictos de poder y las luchas internas. La existencia de las organizaciones de alta confiabilidad presupone, según sus teóricos, que estos conflictos fueron reglados de alguna manera. (Bourrier, 2001).

Por último, en la configuración que Mintzberg denomina *empresarial*, el mecanismo de coordinación predominante es la adaptación mutua y la supervisión directa de las tareas, en un contexto de

<sup>8</sup> Una idea que, según relata Mintzberg, le costó hacer aceptar por los referees de las revistas en las cuales presentó sus primeros artículos acerca de ella. La forma ad hoc, dependiente del tipo de problema, se pensaba incompatible con el concepto de organización, considerado sinónimo de burocracia.

escasa división técnica del trabajo. La figura central la constituye el empresario que da impulso y continuidad al proyecto productivo: las relaciones sociales están marcadas por un alto grado de informalidad. No existen carreras laborales y las relaciones de autoridad son de tipo personal. En una tentativa de sistematización de diferentes dimensiones de la gestión de recursos humanos, Pichault y Nizet asocian el modelo, “arbitrario, a la configuración empresarial”. Este tipo de gestión está centrada en las decisiones de la dirección, fundadas en criterios personales, intuitivos y discrecionales y sostenidas por la autoridad directa del empresario o grupo de dirección (Pichault y Nizet, 2000).

Los modelos artesanales tienen puntos de contacto con la configuración empresarial. En este tipo de organización, el peso de las normas y procedimientos es menor, las relaciones sociales están teñidas de personalismo y discrecionalidad, en tanto la autoridad pasa por las decisiones subjetivas de las jerarquías. Estas organizaciones escasamente reguladas, cuya lógica de funcionamiento descansa en la adaptación de los miembros a los cambios de contexto, son un espacio proclive para el desarrollo de modelos en los cuales la seguridad descansa en la capacidad de los operadores directos para exponerse y adaptarse continuamente a las situaciones de riesgo inherentes al proceso de trabajo, en la cual ponen en juego su experiencia práctica y el conocimiento de oficio adquirido a través del aprendizaje práctico.

Esta forma organizativa es clave para el análisis de las redes de subcontratación, que pueden adoptar a su vez dos formas: la burocrática maquinal, consistente en que la gran empresa impone sus reglas a las pequeñas, o la forma adhocrática, que las integra en el diseño y la implementación de sus políticas.<sup>9</sup> Los procesos de tercerización que han tenido lugar desde los años 1970 para desmontar las grandes estructuras burocráticas en su política de reducción de

<sup>9</sup> Los teóricos de las cadenas de valor distinguen la forma de subcontratación cautiva, típica de la configuración burocrática, y las formas relacionales y modulares que caracterizan la configuración adhocrática (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005).

costos,<sup>10</sup> se han realizado a menudo depositando en las pequeñas empresas la responsabilidad por la gestión de riesgos (Tazi, 2009). En efecto, uno de los costos más elevados involucrados en la gestión de actividades complejas y de alto riesgo reside en la gestión de la seguridad. ¿Qué mejor que “tercerizar los riesgos” (colocándolos bajo la responsabilidad de organizaciones que no cuentan con los medios para invertir en ellos? (Johnstone, Mayhew y Quinlan 2005). No sorprende entonces que sean las pequeñas empresas subcontratistas las que muestran los peores indicadores de seguridad, por ejemplo, en todo el mundo, en la industria de la construcción o la minería (Valluru, Dekker y Rae, 2017). No solo se externalizan los riesgos, además se culpabiliza a las pequeñas empresas (Enshassi, El-Rayyes y Alkilani, 2015; Jounin, 2016) y a sus trabajadores precarizados y altamente dependientes, por los riesgos que asumen para sobrevivir.

## **Riesgo y procesos de trabajo**

Las concepciones sobre el riesgo desarrolladas anteriormente se implementan en contextos en los cuales se redefinen los principios sobre los cuales se sustenta la eficacia de la producción industrial. La performance en términos de calidad, flexibilidad y costos de la empresa depende más, en las condiciones actuales de producción a nivel mundial, de la calidad de la organización y del nivel de comunicación y de las interacciones entre los actores que de la rapidez y eficacia de las operaciones elementales (Veltz y Zarifian, 1993). Las innovaciones organizacionales “puras” inspiradas en los modelos posfordistas (toyotismo, justo a tiempo, etc.) adquieren tanta relevancia como la introducción de nuevas tecnologías. En estos contextos de innovación tecnológica, con presencia de tecnologías de última generación, el rediseño de los puestos de trabajo y el desarrollo de nuevas competencias se vuelve necesario para lograr una utilización más eficiente de la misma.

<sup>10</sup> Paradójicamente, pues la principal virtud de estas organizaciones es, supuestamente, su eficiencia en el uso de los recursos.

En este sentido, Boissières (2007) pone de relieve la existencia de dos modos aparentemente irreconciliables de regulación del riesgo. Por un lado, encontramos una lógica securitaria, que tiene una perspectiva lineal de los accidentes, para la cual la única solución posible es la adición de medidas de seguridad parciales que redundarían en un aumento de la seguridad total del sistema. Esta perspectiva la podemos encontrar, como ya vimos, en las teorías del error humano de Reason, que construyen sistemas defensivos para evitar que la organización se perjudique por los desvíos humanos y organizacionales. La base de esta teoría es una profunda desconfianza hacia los operadores y hacia la organización, que obliga a generar barreras de protección contra ellos.

Esta perspectiva de regulación está presente en las formas clásicas de organización del trabajo. El taylorismo puede ser considerado, siguiendo a Thuderoz (1999), como una teoría de la organización de la producción en la cual la desconfianza vis a vis el trabajador es un postulado central. El obrero es considerado perezoso, sistemáticamente holgazán, siempre pronto para el engaño y la simulación. De ahí la proposición de una dirección científica y de una ciencia del trabajo que despoje a los trabajadores de sus saberes y los devuelva a las direcciones de las empresas. La preocupación por el desarrollo de relaciones de confianza se comprende también por la constatación en el mundo industrial de que la pura coerción, lejos de favorecer la cooperación entre los agentes la bloquea, al ahogar toda iniciativa o creatividad, o la reduce a un juego de estrategias de actores expresadas, entre otras, en el famoso dilema del prisionero. En apariencia, la autoridad jerárquica dicta su ley; en realidad, sólo ejerce su acción si los dominados deciden no boicotarla de mil maneras. Los principios organizacionales tayloristas, fundados sobre la sustracción del saber a los obreros de oficio, fueron eficaces en un contexto de mercados estables y productos estandarizados, pero son ineficaces cuando la economía se vuelve volátil y se funda sobre la diversidad de productos. Las consecuencias de este sistema de confianza limitada son conocidas: baja calidad de los productos, ausentismo, baja

productividad, sabotajes, poco respeto de los procedimientos productivos, etc.

En el modelo taylorista la confianza es de baja densidad, la organización está fundada sobre la presunción de que los agentes son pasivos, dependientes, subordinados y manifiestan poco interés en el trabajo. La autoridad y la prioridad que se le da a las reglas de funcionamiento marcan la institucionalización de relaciones sociales de baja densidad. De todas maneras, la confianza no deja de estar presente en las organizaciones tayloristas. La organización informal, considerada como una forma de regulación autónoma (Reynaud, 1988) situada en los intersticios de la organización formal, autoriza lazos sociales fuertes entre los agentes de un mismo grupo de trabajo, de una misma comunidad de oficio. La confianza está presente dentro de estos grupos homogéneos, capaces de compartir las mismas representaciones del trabajo, en oposición o en contradicción con los gestores o representantes de la empresa. También está presente en los lazos tejidos fuera de los lugares de trabajo. Es el caso de los lazos de parentesco o de los lazos de pertenencia a una comunidad más amplia.

A su vez, las políticas de seguridad se asocian a un modelo mecánico de evaluación de los riesgos, en el que se considera que la reducción de los accidentes pasa principalmente por el cumplimiento de la normativa y la inversión económica, sin tomar en cuenta la complejidad de los procesos sociales asociados al riesgo y a su irreductibilidad. Esto se observa en la confianza que se posee en la cuantificación de los sucesos y de las probabilidades y en los esfuerzos destinados desde la organización a investigar cada accidente que se genera. Tanto los incidentes como los accidentes son conceptualizados como entidades relativamente simples, que pueden ser explicados en función de causas aislables mediante el uso de la razón o la racionalidad técnica. Esta concepción traduce una mirada no compleja de la causalidad, claramente visible en el énfasis que se le otorga a la información, tanto en el sistema de denuncias de incidentes, como en los reportes, los formularios, etc. Se parte de la base de que

teniendo un aceitado sistema de información, contando con estadísticas actualizadas y realizándose los procesos de investigación adecuados, resulta posible llegar a las raíces del problema y resolverlo. Los procedimientos también reflejan una perspectiva mecánica de la gestión del riesgo, que se apoya fundamentalmente en la jerarquía vertical y en el cumplimiento de requisitos sometidos a controles externos, dejando de lado formatos más horizontales que den cuenta y se reapropien del saber y del “saber hacer” de los operarios.

La alternativa a esta perspectiva es la teoría de gestión de los riesgos, que asume que el riesgo es una probabilidad siempre presente en las organizaciones, y que las decisiones sobre el mismo no son exclusivamente técnicas. En la misma entran en juego la lógica de los actores, sus representaciones y sus intereses (Dourlens, Galland y Vidal-Nacquet, 1991). Esta perspectiva intenta superar una visión mecánica y lineal del riesgo, asumiendo el carácter complejo de su gestión y la necesidad de desarrollar competencias individuales y colectivas para reducir sus posibilidades. Las organizaciones de alta confiabilidad priorizan los procesos de construcción de confianza como pilares centrales de sus políticas de reducción de accidentes. Como señalan Coriat y Gennif (2000), es al amparo de ciertas características de las organizaciones en las cuales actúan que los actores son incitados o no a entrar en relaciones de confianza. Establecer relaciones de confianza requiere de procesos complejos y en esencia revocables, que solo se pueden afirmar en la reciprocidad. En este sentido, las organizaciones deben generar las condiciones para que el proceso de construcción de confianza sea posible. La confianza, más que la autoridad, la jerarquía y la disciplina, permite reducir los niveles de incertidumbre de los sistemas y establecer formas de control más informales y laxas. Esta flexibilidad es la que genera las mejores condiciones para una eficaz gestión de la incertidumbre intrínseca de los riesgos.

Como señala Boissières (2007), en la perspectiva securitaria la seguridad reposa en las jerarquías, mientras que desde la lógica de la gestión del riesgo este es el principal factor de inseguridad. A la

inversa, para la primera perspectiva, las prácticas desviadas de los actores generan las perturbaciones más riesgosas para el sistema socio-técnico, en tanto que para la segunda perspectiva, estos desbordes son los que aseguran el funcionamiento seguro de las organizaciones. Esta oposición pone de manifiesto las dos grandes fuentes de regulación, la que surge de los actores y la que proviene del sistema.

Este fenómeno no está dissociado de los procesos de tercerización que acompañaron el desmontaje de las estructuras burocráticas. El mismo fenómeno se repite en la relación entre organizaciones, dando origen a formas jerárquicas y normativas de relación de las grandes empresas con las pequeñas, y de estrategias de reducción de costos mediante la tercerización de los riesgos (Johnstone, Mayhew y Quinlan, 2005) y las crisis hacia el eslabón más débil de las cadenas,<sup>11</sup> hacia el tercio exterior de los anillos de la subcontratación (Valluru, Dekker y Rae. 2017).

## **Las culturas de seguridad**

La dinámica asociada a la creación, la conservación o la modificación de la cultura de gestión de la seguridad depende, según el canadiense Marcel Simard, autor del capítulo sobre el tema de la *Enciclopedia sobre la salud y la seguridad en el trabajo* de la OIT, de diversos factores entre los cuales se destaca el papel del liderazgo de los altos directivos (Simard, 1996). La implicación de las diferentes cadenas de mando en la seguridad tiene, en efecto, una fuerte relación con la aplicación de los programas de seguridad y con el rol efectivo que cumplen las oficinas y los técnicos involucrados en la temática. La motivación y las actitudes de los trabajadores en relación a la seguridad en el trabajo dependen en gran medida de cómo perciben la valoración y prioridad que los directivos y las líneas medias de la

<sup>11</sup> Forma de gobernanza denominada cautiva por los socioeconomistas, teóricos de las cadenas de valor, por oposición a las formas relacionales o modulares de subcontratación (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005).

organización le otorgan. En este sentido, el desarrollo de una cultura de seguridad presenta una línea descendente en la cual la influencia de los altos mandos es decisiva.

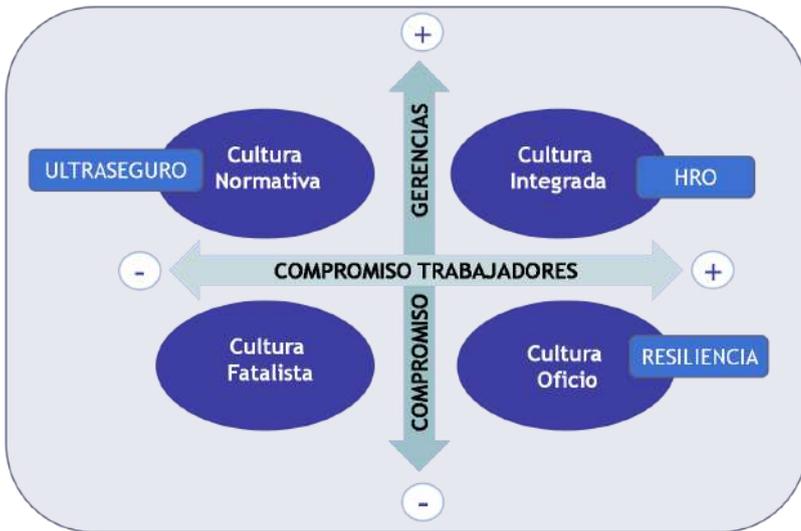
Un segundo aspecto vinculado a la dinámica de la seguridad se refiere al nivel de participación de los trabajadores en estos procesos. Si bien la conformación de la cultura de seguridad tiene un sentido descendente, altos niveles de participación y de intervención fomentan entre los miembros de la organización un sentido de responsabilidad y de apropiación del tema que facilita la coordinación del comportamiento y reduce la necesidad de aplicar sistemas formales de control.

En función de estos elementos, Simard desarrolló cuatro grandes tipos de cultura de seguridad, dependientes de la mayor o menor participación de los dos actores señalados: la dirección y la jerarquía de la organización y los trabajadores ligados directamente a la producción.

Estos cuatro tipos de cultura de seguridad son: a) la cultura *fatalista*, que presupone que los accidentes son producto del destino o de la buena suerte, pues ningún actor se preocupa por el tema de la seguridad; b) la cultura *de oficio*, que se caracteriza por un débil involucramiento de los directivos y gerentes en los temas de seguridad, y en la que son los trabajadores quienes autorregulan sus comportamientos en esa materia sobre la base de la elaboración de normas de grupo de aplicación cotidiana, sustentadas en el conocimiento del oficio; c) la cultura *normativa*, sustentada en las normas y procedimientos definidos por los expertos y por las gerencias y en la vigilancia jerárquica de su respeto -este tipo de cultura implica un rol preponderante de la gerencia en la elaboración e implementación de las medidas de seguridad y en la supervisión de su aplicación-; y d) la cultura *integrada*, por último, en la cual los directivos y gerentes asumen el liderazgo en materia de seguridad pero favorecen la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión de la seguridad y en la aplicación de las medidas concretas.

Estos diferentes tipos de cultura de seguridad se vinculan, como indicamos en el gráfico 1, con los modelos de seguridad presentados anteriormente (Pucci y Nión, 2016), salvo el primero, que se corresponde con la ausencia de políticas de seguridad y de acciones generales o locales tendientes a mejorar la seguridad del sistema, que vincularemos con los abusos contemporáneos<sup>12</sup> de la tercerización de los riesgos en las relaciones de subcontratación.

Gráfico 1. Tipos de cultura y modelos de seguridad



La cultura de oficio se relaciona con la ya comentada teoría de la resiliencia, en la cual la exposición a los riesgos es la que genera, vía

<sup>12</sup> Decimos contemporáneos porque el cuadro puede leerse en forma diacrónica, y en ese caso la cultura fatalista sería el grado cero de la gestión de la seguridad, que los propios trabajadores tratan de superar desarrollando métodos de trabajo seguros por ensayo y error, a lo cual suceden las culturas normativas que procuran evitar los costos humanos inevitables del “aprender haciendo”, para finalmente comprender -avanzando así hacia una cultura integrada- que las normas diseñadas jamás pueden aplicarse en las situaciones concretas de trabajo, inevitablemente contingentes, sin la iniciativa inteligente de los operadores (Walter, Poy y Darmohraj, 2009).

aprendizaje individual y colectivo de los trabajadores, las capacidades del sistema para superarlos. La cultura normativa se asocia a los modelos ultraseguros, en los cuales la seguridad está fuertemente regulada<sup>13</sup> a través de numerosos procedimientos y prohibiciones,<sup>14</sup> y en la cual la capacidad de adaptación de los trabajadores es reducida o directamente no admitida.<sup>15</sup> Por último, la cultura integrada se asocia al modelo de la HRO, que se basa en la gestión continua de los riesgos a través de una buena interacción y comunicación entre los diferentes segmentos laborales y jerárquicos de la organización.<sup>16</sup>

Con estas precauciones, retomaremos a continuación los tipos propuestos por Simard, que como hemos visto se relacionan con los debates centrales referidos a la gestión de la seguridad comentados previamente, para presentar en forma no exhaustiva e ilustrativa algunas de las investigaciones realizadas sobre estas cuestiones en nuestra región. Respecto a los modelos de gestión de la seguridad, la originalidad del modelo de Simard reside paradójicamente, según nuestro punto de vista, en lo que denomina modelo fatalista de gestión de la seguridad.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> De un modo más general, se vincula con la moda de los años 1990 y 2000 de las certificaciones de normas de seguridad, que sucedió a la certificación de normas de calidad desde comienzos de la década de 1990.

<sup>14</sup> Con el consiguiente riesgo de burocratización (Bieder y Bourrier, 2014; Dekker, 2017).

<sup>15</sup> Propiciando el “silencio organizacional” en lo que respecta a la gestión de la seguridad (Rocha, 2014).

<sup>16</sup> Sobre el modo de lograrlo, Dekker publicó una década más tarde un influyente libro sobre el modo de construcción de lo que denominó una cultura justa de seguridad (Dekker, 2007).

<sup>17</sup> Entre estos modelos podemos situar el enfoque de Perrow sobre la normalidad de los accidentes que caracterizan las instalaciones complejas y fuertemente acopladas. Punto de vista explícitamente compartido por Beck, quien a propósito de la nube tóxica de Chernobyl desplazándose sobre Europa pocos años después del incidente de Three Miles Island se preguntó: “¿Qué pasa con la población de todo un continente que está contaminada de manera irreparable en grados diversos (de acuerdo con variables ‘fatalistas’ como el aire, el clima, la distancia respecto al accidente, etc.) ¿Se puede tener en cuarentena a grupos enteros de países?, ¿estalla el caos en su interior?” (Beck, 1998, p. 14).

## Las culturas de seguridad en el contexto latinoamericano

En América Latina, las transformaciones en los procesos de trabajo asumieron principalmente modalidades orientadas a la reducción de costos mediante la flexibilización de las condiciones contractuales de mano de obra, expresada a través de la tercerización y la precarización de las formas de empleo. Los procesos de desregulación y el desarrollo de formas de trabajo precario, que implican un carácter temporario, inestable e inseguro de los puestos de trabajo, aparecen como factores de aumento de los riesgos de accidente y de otros daños a la salud de los trabajadores. Estas dimensiones, unidas al aumento del desempleo y al debilitamiento del actor sindical, confluyen a que los trabajadores tiendan a aceptar la degradación de las condiciones de trabajo o bien “salaricen” su deterioro. Por otra parte, los procesos de desregulación que acompañan las estrategias de flexibilización, incorporan las condiciones de trabajo a una lógica de mercado en la que el trabajador asume los riesgos laborales por su propia cuenta.

Los problemas de empleo, endémicos del mundo laboral latinoamericano, llevan a que los riesgos de salud y seguridad en el trabajo entren en competencia con los riesgos de desempleo y de reducción salarial. Esta tensión supone un proceso de selección de riesgos en el que se valoran de manera explícita las decisiones vinculadas al crecimiento económico y a la inversión en detrimento de sus consecuencias en términos de salud y seguridad. Esta situación hace que todas las medidas en materia de política de seguridad y de elaboración jurídica se implementen en un contexto poco fecundo para su eficaz aprovechamiento y consolidación. El desajuste entre los bajos niveles de valoración y la aceptación del riesgo por los actores, y los armazones institucionales, jurídicos y organizativos generados para mejorar las condiciones de trabajo, obstaculiza los procesos de intervención social en la temática.

Estos procesos, marcados por la precariedad laboral, la tercerización y la flexibilización de los mecanismos de contratación de la fuerza de trabajo, en un contexto signado por las crisis acumu-

lativas, establecen una interacción compleja entre los modelos de organización del trabajo, las decisiones estratégicas de los núcleos empresariales o de las autoridades jerárquicas y los contextos nacionales e institucionales en los cuales se implementan estos procesos. El resultado es que las formas de organización del trabajo tienden a asumir formas “híbridas”, en las cuales se yuxtaponen y se entremezclan componentes de diferentes modelos, sobre la base de la transformación o redefinición de los equivalentes funcionales del modelo de origen (Novick, Yoguel, Catalano y Alborno, 2002). Otro componente importante de estos procesos es que, en numerosas ocasiones, el modelo original de trabajo tiene una fuerza emblemática que permea todas las futuras transformaciones que se dan en la organización de la empresa o del servicio.

Otros autores, como De la Garza y Neffa (2010), prefieren sustituir el concepto de modelo productivo por el de configuración productiva. La configuración productiva acepta la posibilidad de contradicción entre algunos de sus elementos, variando su extensión y profundidad para cada caso concreto. También puede implicar que las relaciones entre sus partes tengan diferentes niveles de dureza o laxitud, dependiendo de los contextos en los cuales emerge la configuración. Este concepto también permite superar las miradas estructuralistas, que explican la emergencia de los diferentes modelos productivos debido a las coerciones impuestas por la lógica racional de la economía, en tanto destacan la acción de los actores laborales y empresariales como componentes constitutivos de estas mismas configuraciones.

Los componentes contradictorios y yuxtapuestos de los procesos de trabajo y de las formas de organización de las empresas establecen las condiciones específicas en las cuales se implementan los procesos de gestión del riesgo y la conformación de las culturas de seguridad latinoamericanas. A continuación, recurriremos a diferentes investigaciones que permiten ilustrar los diferentes casilleros de la tipología de Simard, para discutir ejemplos y problemas propios de casos de nuestra región. Dejaremos para el final la cuestión de las

culturas de seguridad fatalistas, pues ilustran el grado cero de la gestión de la seguridad.

***Cultura de seguridad del oficio:  
persistente, pero en proceso de substitución***

En la mayoría de los países de América Latina la industria de la construcción continúa siendo fuertemente artesanal, pese a que en muchos lugares ya se trata de una industria de montaje de módulos fabricados fuera de las obras (Panaia, 2019). Los estudios realizados sobre la industria de la construcción uruguaya durante un período similar a comienzos de siglo (Pucci et al., 2004) mostraron que los cambios en la organización del trabajo tuvieron como consecuencia una mayor precarización de las condiciones laborales y una creciente desregulación de la actividad laboral, en particular en las pequeñas empresas dependientes de la situación en el mercado interno. Debido a las dificultades para implementar estrategias colectivas que permitieran mejorar globalmente las condiciones de trabajo en dicho contexto, las estrategias de los trabajadores consistían en muchos casos en hacerse cargo, a cambio de una mejora de los ingresos, del aumento en el nivel de los riesgos aceptados al trabajar. En cuanto a su tecnología, si bien la industria de la construcción modernizó aspectos parciales de los procesos de trabajo, mantuvo una fuerte impronta artesanal. Sin embargo, ello sucedió en el marco de un proceso de substitución de los trabajadores de oficio por trabajadores provenientes de otras ramas de la producción, sin experiencia ni calificación específicas, lo que aumentó la probabilidad de sufrir accidentes de trabajo.

Las políticas de seguridad que se implementaron, si bien implicaron un gran esfuerzo en materia de inversiones y energía, se basaron en un enfoque mecánico de la gestión de los riesgos, apoyado fundamentalmente en la jerarquía vertical y en el cumplimiento de requisitos y normas externas, dejando de lado formatos más horizontales que permitieran una mayor circulación entre el saber técnico y el

saber profano sustentada en la reflexividad de los trabajadores y en su capacidad de regulación autónoma. Esta perspectiva de gestión del riesgo la encontramos tanto en empresas multinacionales, que implementaron herramientas de gestión para la mejora de la calidad y la seguridad, como en empresas ligadas al mercado interno, que desarrollaron estrategias de reducción de costos tercerizando y descentralizando el proceso productivo.

Algo similar sucedió durante ese período en las empresas siderúrgicas de la Argentina, que innovaron puntualmente en tecnología, pero sufrieron una dramática renovación (substitución en un corto período de trabajadores de oficio con 50 años de experiencia por jóvenes desempleados con estudios secundarios completos, ingresados tras la crisis de comienzos de siglo que afectara del mismo modo a la construcción uruguaya). El resultado fue una aguda crisis de legitimidad en las jerarquías, tanto sindicales como operarias, cuya supervisión, heredera del oficio, carecía del nivel educativo de los nuevos ingresantes. Lo anterior impactó sobre la gestión de la seguridad bajo la forma, percibida así por los directivos de las empresas, de una “falta de respeto” de las normas de seguridad (Walter, Poy y Darmohraj, 2009).

***Cultura de seguridad normativa:  
el auge de las certificaciones y la burocracia simulada***

Así como los años 1990 fueron los años de las certificaciones de calidad, durante la primera década de este siglo se difundieron en la región exigencias de certificación de normas nacionales (IRAM en Argentina, por ejemplo) o internacionales (OSHAS, y también ISO) de seguridad en el trabajo, además de las implementadas por filiales de empresas multinacionales, en algunos casos desarrolladas por la propia organización (por ejemplo, la petrolera francesa Total).

Causa o consecuencia, lo anterior sucedió en un contexto de substitución acelerada de las viejas y valiosas culturas de seguridad del oficio. No sorprende entonces que las reglas certificadas, en ausen-

cia de un cambio tecnológico que las volviese innecesarias, hayan sido en muchos casos redactadas sin tomar en cuenta la experiencia de los trabajadores, y que proliferaran los comportamientos simulatorios, identificados cincuenta años antes por Alvin Gouldner en su famosa investigación sobre la burocracia industrial (Gouldner, 1954).<sup>18</sup> Sobre todo cuando, globalización mediante, viejas empresas nacionales desnacionalizadas -como la siderúrgica argentina mencionada antes- debieron comenzar a rendir cuentas en materia de indicadores de seguridad ante sus exigentes casas matrices en el extranjero (Walter, Poy y Darmohraj, 2011).

Algo similar observamos en una empresa papelera uruguaya que intentó regular técnicamente la gestión del riesgo mediante normas y procedimientos de seguridad. Estos tuvieron una legitimidad muy débil, cuya consecuencia fue una normalización generalizada del desvío. En la práctica, la gestión de la seguridad continuó dependiendo de la capacidad de los operadores para enfrentar, basándose en su experiencia, las situaciones de riesgo inherentes al proceso de trabajo en la organización (Pucci, 2016). En este caso, la regulación autónoma del riesgo por parte de los trabajadores no se integró (al modo de una “regulación conjunta”), sino que se opuso a la lógica del control normativo por parte de la organización. Correlativamente, se verificó por parte de la gerencia una tendencia al desconocimiento y a la desvalorización del acervo de conocimiento construido y acumulado por las culturas de seguridad del oficio. Cuando ello sucede, se crea un entorno de incertidumbre laboral poco propicio para el desarrollo de formas de confianza entre trabajadores y gerencia, entre jerarquías y nivel operativo, entre sectores y equipos de trabajo, y

<sup>18</sup> Gouldner distinguió tres tipos de burocracia, según nuestra traducción: normativa, participativa y simulada (mock bureaucracy). Un ejemplo de esta última, en los años 1950: gerentes avisan a jefes y estos a supervisores que está por llegar una inspección, para que avisen a los operarios que deben retirar los ceniceros de las máquinas. Gouldner afirma en su libro en que la gestión de la seguridad tiene una interesante particularidad: que nadie se accidente en su trabajo tiene tanto interés para la empresa como para sus trabajadores. Hay verdadero espacio en esta materia para lo que Jean-Daniel Reynaud denominara una “regulación conjunta” (Reynaud, 1989).

entre generaciones de trabajadores (Walter, Poy y Darmohraj, 2009). El sindicato perdió por su parte capacidad de acción en materia de demandas orientadas a la seguridad preventiva y reactiva, pues se encontró enfocado en la negociación de los impactos de las nuevas políticas de gestión del trabajo y del empleo en la empresa. Asimismo, existió una escasa reflexividad por parte de los trabajadores en relación a los componentes de su cultura de oficio. Si bien esta operaba de hecho, no fue explicitada por el colectivo ni reconocida como tal en el marco de tensiones y competencia entre sectores y equipos de trabajo, lo que muestra la fragilidad de los procesos de gestión de la seguridad en los contextos productivos latinoamericanos.

Respecto a las culturas de seguridad normativas, denominadas así cuando la gestión privilegia el respeto a las normas y procedimientos elaborados por expertos, la dificultad observada en las empresas de nuestra región relacionada con los procesos de certificación tiene que ver con una limitación intrínseca de ese tipo de estrategias de gestión de la seguridad. Abundan los ejemplos de su insuficiencia para hacer frente por sí solas a situaciones concretas de riesgo. Lo ilustra muy bien el caso ajeno a nuestra región del accidente del Swissair 111 en 1998, en su viaje desde Nueva York a Ginebra, en el cual murieron 229 personas. Ante la aparición de humo en la cabina la tripulación respondió rápidamente, ajustándose a lo escrito en el *checklist* diseñado para tales situaciones. Mientras se ocupaban de realizar cuidadosamente los gestos indicados en la lista, el fuego se extendió por la aeronave. La tragedia obligó a repensar la utilidad de un recurso mecánico, no inteligente, a las listas de procedimientos y verificación (Burian y Barshi, 2003; Burian, Barshi y Dismukes, 2005).

### ***Cultura de seguridad integrada: un terreno de experimentación***

Una investigación aplicada realizada por ergonomistas en una distribuidora de electricidad francesa, se propuso y logró poner en marcha el desarrollo de una cultura de seguridad integrada por la vía

de la construcción de espacios de debate mediados por la noción de “subsidiariedad” y por el desarrollo del poder de acción de los trabajadores (Rocha, Mollo y Daniellou, 2019).

Al contraponer el riesgo objetivado (por las normas de seguridad: la “seguridad regulada”) con las reglas de seguridad aplicadas concretamente en el terreno (la “seguridad gestionada” por los trabajadores), se crearon las condiciones para una negociación con la gerencia sobre las formas no solo de definir conceptualmente los riesgos, sino principalmente de desarrollar la autonomía de los trabajadores para administrarlos en la práctica.

He aquí una serie de ejemplos del procedimiento y los cambios que se produjeron a diferentes niveles de la organización para resolver los problemas -todos casos de “fallas latentes”- identificados por los grupos de debate. Cuando uno de los grupos señaló la existencia habitual de numerosas puertas de tableros eléctricos dañadas, el área de seguridad asumió la responsabilidad de evaluar cuáles eran las que se rompían con más frecuencia para crear un stock preventivo en la respectiva unidad. Cuando otro de los grupos señaló la inconveniencia de instalar los transformadores urbanos en barrancos altos, la dirección regional de la empresa realizó un mapeo de situaciones para reubicar los ya instalados y evitar nuevas instalaciones en esos lugares. Cuando un tercer grupo identificó el riesgo de caída de las herramientas de las bolsas disponibles para transportarlas cuando se asciende a los postes de electricidad, la dirección nacional de la empresa realizó un trabajo específico, en colaboración con el área responsable de las compras y el grupo local que realizó la observación, para crear una nueva bolsa con las características apropiadas.

Estas experiencias revelan que es posible desarrollar una cultura de seguridad que integre el saber-hacer de los operadores en el funcionamiento de los sistemas de gestión.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Esta metodología es análoga a la de los grupos de mejora continua, aplicada en este caso a la gestión de la seguridad. Con una diferencia importante bien ilustrada por los ejemplos anteriores, en el nivel de la organización que debe involucrarse según el tipo de problema para que el control de la falla latente sea efectivamente logrado.

Este tipo de estrategias son características de las organizaciones de alta confiabilidad, que construyen merced a la articulación exitosa de un elevado nivel de formalización y de la confianza en la competencia de los operadores para tomar decisiones en el terreno. Ese fue justamente el objeto de una investigación realizada en las empresas del polo petroquímico de Bahía Blanca, en el sur de la Argentina (Cantero, Roca y Seijo, 2010).

Otra investigación efectuada en una de las empresas más importantes del polo, filial de una empresa petroquímica multinacional, examina el modo de construcción de confianza entre los operadores y sus sindicatos y la gerencia, mediante la implementación de una estrategia basada en el concepto de la “cultura justa” de Dekker (Darmohraj y Medrano, 2020).

Por último, en el ámbito de las obras de construcción realizadas en campos petroleros de la Patagonia argentina y chilena, examinamos la gestión de la seguridad en las redes de subcontratación de una empresa petrolera multinacional, cuya política consistía en delegar en los subcontratistas un máximo de autonomía en la gestión de la seguridad, ayudándolos a desarrollar las capacidades necesarias (Walter, 2017).

Comentamos esta experiencia en un artículo en el cual la ponemos en paralelo con una estrategia comparable implementada en la construcción de las obras para los Juegos Olímpicos realizados en Londres en 2012 (Walter, 2022). En este artículo retomamos el debate sobre el “silencio organizacional” (Rocha, 2014), cuya ruptura es el objetivo de la investigación aplicada comentada al comienzo de este punto, llevándolo en nuestro caso al nivel -y al desafío superior- de la relación entre organizaciones.

En cuanto a las dificultades para implementar este tipo altamente exigente de políticas,<sup>20</sup> en el caso uruguayo analizamos en 2014 las políticas de gestión del riesgo implementadas por las empresas fo-

<sup>20</sup> Los cambios culturales resultantes de la construcción de confianza en las redes interorganizacionales demandan persistencia en el esfuerzo a largo plazo, en todo caso siempre más largo que el necesario en una organización individual.

restales instaladas en los años 1990 en el país (Pucci, Nión y Ciapesoni, 2014). La investigación mostró que estaban inspiradas en los principios de las organizaciones de alta confiabilidad. Sin embargo, pese a la notoria mejora relativa a otros contextos y a otros períodos históricos de la producción forestal, la implementación de esos principios enfrentó dos grandes desafíos: las condiciones de empleo del sector y las formas de gestión de la mano de obra. Concretamente, el carácter estacional del trabajo y la modalidad difundida de contratación por jornal, que conspiraban contra los procesos de formación de la fuerza de trabajo en el largo plazo. Este problema fue atenuado porque si bien las condiciones de contratación eran inestables, la fuerza de trabajo estaba compuesta siempre por los mismos individuos que rotaban entre las mismas empresas en función de las oportunidades.

La cuestión de la productividad también constituye un desafío importante para la implementación de políticas de seguridad. La aceleración de los ritmos de realización de las tareas tiende a ser un factor que impide que el trabajador tome las debidas precauciones en su trabajo o que cumpla de manera adecuada con las normas vinculadas a la ejecución de las tareas. En la medida en que se prioriza la obtención de resultados productivos, existe una tendencia a descuidar los procesos a través de los cuales dichos resultados se alcanzan, lo que aumenta los riesgos de accidentes o lesiones en los trabajadores. Por otra parte, la introducción de la productividad estimula la competencia entre los trabajadores, que inhibe el desarrollo de relaciones de comunicación y apoyo mutuo. Esta fisura en las relaciones de cooperación conspira contra la construcción de un conocimiento colectivo que permita enfrentar mejor las situaciones de riesgo inherentes a la actividad forestal. También es un factor que inhibe el desarrollo de acciones o reacciones de apoyo entre los trabajadores en caso de dificultades o riesgos en la actividad.

El tercer desafío importante para el desarrollo de políticas de seguridad en la actividad forestal es la fuerte tercerización del proceso de trabajo que caracteriza este tipo de producción, debido a la es-

tacionalidad de la misma. Si bien la empresa contratante es la que fija las condiciones de trabajo y establece las normativas generales de las políticas de seguridad, su traducción efectiva se hace a través de los múltiples contratistas de los cuales dependen las diferentes cuadrillas de trabajadores que componen el proceso de trabajo. Esta complejidad del proceso productivo pone de relieve la necesidad de establecer espacios de comunicación entre la empresa contratante y los diferentes contratistas, cada uno de los cuales es portador de un estilo de trabajo específico. La implementación de las políticas de seguridad obliga a la empresa forestal a establecer múltiples coordinaciones y relaciones de intercambio entre los encargados de definir los lineamientos de las políticas de seguridad y los actores más relevantes del proceso de trabajo, de manera de asegurar su continuidad y eficacia.

En el caso uruguayo, el ejemplo más claro de cultura integrada lo encontramos en una investigación sobre la gestión en las empresas pasteras que realizamos en 2019 (Pucci, Nión y Pereyra, 2019). Estas empresas articulan los modelos de seguridad de organizaciones de alta confiabilidad con formas de organización del trabajo inspiradas en lineamientos posttayloristas. El desarrollo de la comunicación, de la calificación polivalente, de relaciones más horizontales de autoridad, el trabajo en equipo y las formas de confianza relacional generan las condiciones para el desarrollo de políticas de seguridad orientadas por una lógica de gestión de riesgos. En este sentido, no es posible comprender el desarrollo de modelos HRO de manera autónoma, con independencia de las formas de organización que se dan las empresas y de sus políticas de gestión de recursos humanos.

Las políticas de seguridad requieren en las empresas analizadas de procesos de selección de personal y de formación de su fuerza de trabajo sustentados en el desarrollo de competencias técnicas y conductuales. Estas exigencias son condiciones para alcanzar los altos niveles de seguridad que la empresa se propone. Son también, al mismo tiempo, factores que contribuyen a mantener la insularidad (Wisner, 1985) de estos proyectos, en la medida en que la fuerza

de trabajo local no alcanza, en su inmensa mayoría, estos niveles de exigencia. Dada esta realidad, la empresa apuesta a la formación de recursos propios a través de programas extensos e integrales, sobre la base de un reclutamiento de jóvenes con escasa o nula experiencia laboral. Esta socialización temprana de un conjunto reducido de trabajadores aleja, en dimensiones técnicas y conductuales, la realidad laboral de estas empresas del mundo de trabajo local, reforzando la lógica insular señalada. Estos procesos de socialización no eliminan totalmente, por otra parte, la persistencia de mañas o vicios ligados a las culturas laborales locales, como la simulación de accidentes o la no utilización de elementos de protección personal cuando los trabajadores evalúan que los riesgos no ameritan su uso.

La tecnología de última generación utilizada protege a los trabajadores de los riesgos clásicos de la industria, en la medida en que la mayor parte del proceso es automatizado. De todas maneras, persisten riesgos como el ruido, el atrapamiento y la caída en altura, que requieren procedimientos, barreras y elementos de protección personal específicos. La tecnología atenúa los riesgos para los trabajadores de planta, pero los desplaza hacia las empresas tercerizadas que realizan las tareas de mantenimiento y que requieren manipulación directa del producto. Estos trabajadores tienen una mayor exposición a los riesgos y una formación menos articulada que los trabajadores de planta. El desarrollo de competencias para la gestión del riesgo incorpora conocimiento técnico y aptitudes conductuales que se forman en un largo proceso de socialización, proceso en el que los trabajadores de las empresas tercerizadas no participan. Su formación se aproxima a las formas clásicas de capacitación, que incluyen cierto nivel de conocimiento técnico y de información. Esto implica una brecha importante en materia de gestión de la seguridad entre los trabajadores de planta y los tercerizados. De todas maneras, las empresas analizadas se preocupan por generar las mejores condiciones de seguridad en las tareas de mantenimiento, lo que redundará en una mejora global de la seguridad, si la comparamos con los parámetros del resto de la industria.

### ***Cultura de seguridad fatalista, o “que sea lo que Dios quiera”***

Cuentan los historiadores del barrio que cuando se construyó el puente de la Boca en Buenos Aires a fines del siglo XIX, época de un enorme flujo migratorio, se solicitaban por los diarios “trabajadores sin familia”. Según parece, tales eran en ese entonces las estrategias de prevención. Sin necesidad de ir tan lejos en el tiempo, según se reporta en el informe de la comisión investigadora convocada por el presidente de la Nación del accidente sucedido en 2010 a los 33 operarios de la Mina San José, en Chile,<sup>21</sup> ubicada en una región con una muy antigua tradición de oficio minero (llevaba más de 150 años en producción), a los trabajadores que aceptaban trabajar en ella los llamaban kamikazes.

En una importante empresa petrolera emplazada también en la Patagonia, como otra empresa cuyo caso comentamos antes (elogiada por su modelo local de gestión de la subcontratación), de 59 accidentes sucedidos entre 2006 y 2011 en el puesto de trabajo de mayor riesgo de la compañía (en “boca de pozo”, que es como se designa también a los trabajadores que lo ocupan), solo 4 habían sido sufridos por su personal permanente.<sup>22</sup>

El caso anterior ilustra un fenómeno asociado, según la vasta literatura que comentamos en un artículo en prensa (Walter, 2021), con la relación estrecha que existe entre el fenómeno de la tercerización, la precarización del empleo y la reducción de costos vía tercerización de los riesgos, cuya gestión es por definición costosa en las actividades altamente riesgosas, sobre todo para los trabajadores más vulnerables. Los abusos de la subcontratación no terminan sin embargo allí, pues a quienes por necesidad y sin oficio aceptan trabajar aunque no estén dadas las condiciones suele atribuírseles

<sup>21</sup><https://ciperchile.cl/wp-content/uploads/Informe-final-de-comisi%C3%B3n-investigadora-de-la-C%C3%A1mara-de-Diputados-sobre-derrumbe-en-mina-San-Jos%C3%A9.pdf>

<sup>22</sup> Presentamos este caso en el mismo artículo que comentamos antes.

la responsabilidad por los accidentes que les ocurren (Enshassi, El-Rayyes y Alkilani, 2015).

Una amplia literatura ha abordado en América Latina la cuestión de la precarización del empleo conectada con la tercerización (De la Garza, 2012; Iranzo y Leite, 2006). El fenómeno, como señalamos, adquiere gravedad adicional cuando lo que se terceriza para reducir costos es el riesgo de que los trabajadores sufran accidentes.

Son muy escasos por ahora, en nuestro conocimiento, los estudios del trabajo latinoamericanos que hayan examinado el fenómeno de la tercerización con especial atención a las actividades de alto riesgo. Hay aquí, lamentablemente, un vasto terreno para futura investigación. Por eso dejamos la cultura de seguridad fatalista para tratarla, aunque más no sea breve y provocativamente, en último lugar.

## **Consideraciones finales**

Los procesos de globalización de las economías y de transferencia de tecnologías y herramientas de gestión provenientes del mundo desarrollado han sido los vehículos para la expansión, en nuestras sociedades, de nuevos tipos de riesgo que se superponen a los ya existentes. En este sentido, podríamos decir que las sociedades latinoamericanas participan de un doble proceso por el cual, sin haber resuelto sus problemas de desarrollo industrial y técnico, deben, al mismo tiempo, resolver los efectos negativos que este desarrollo conlleva. En este sentido, la preocupación por el riesgo se inscribe en una discusión más amplia respecto a los diferentes tipos de desarrollo posibles para nuestras sociedades, temática de larga data en la literatura académica latinoamericana.

Beck (1998) plantea que en las sociedades de riesgo modernas la discusión sobre la distribución de riesgos sustituye la discusión sobre la distribución de bienes, en un contexto de bienestar social. En las sociedades periféricas, la discusión sobre la distribución de los riesgos se superpone y se mezcla con la discusión sobre la dis-

tribución de los bienes, porque esta distribución de riesgos sigue las líneas de la estructura social y de la estratificación social, amontonándose en los grupos subalternos y en los que están en posiciones inferiores de las mismas. Las sociedades de riesgo periféricas, como la nuestra, no se pueden comprender sólo a través del paradigma de las sociedades de clase, pero tampoco se puede prescindir del mismo (Robles, 2000). Esto implica que se mantienen los ejes de conflicto clásicos de las sociedades capitalistas, con sus actores y sus formas de acción colectiva, pero también se agregan nuevos ejes y espacios de conflicto, que intersectan o se acumulan con los anteriores, y que aumentan y complejizan la trama de actores que conforman la acción colectiva de una sociedad.

Si bien las sociedades latinoamericanas sufren diferentes tipos de riesgo ligados a los parámetros actuales del desarrollo económico del primer mundo, no parecen tener, en cambio, desde el punto de vista institucional, la misma capacidad para implementar y para monitorear procesos de gestión del riesgo que permitan la participación de los diferentes actores involucrados. En las condiciones actuales de producción, los riesgos ya dejaron de ser un problema de competencia exclusiva de los técnicos y los científicos, para pasar a formar parte de los problemas de la democracia ciudadana. Las decisiones y las políticas de seguridad tienen un componente técnico-científico, pero también un componente político-social, en la medida en que no es posible eliminar el riesgo y sólo es posible establecer mayores o menores probabilidades de ocurrencia para diferentes grupos o poblaciones: la irreductibilidad de los riesgos lleva a la conclusión de que no existe un nivel de riesgo cero y que sólo es posible establecer umbrales de riesgo aceptables para diferentes sociedades, grupos sociales u organizaciones. La aceptación de determinados niveles de riesgo es el resultado de un proceso social, de negociación implícita o explícita, en el que están en juego las percepciones y valoraciones de diferentes actores. La gestión del riesgo se plantea como un complejo juego de equilibrio y negociación entre intereses y valores, que no se acota a soluciones técnicas ni a modelos pre-establecidos.

En el mundo del trabajo latinoamericano, la discusión de los diferentes conceptos y casos de estudio en este artículo nos muestra una realidad laboral marcada por múltiples contradicciones en sus formas de organizar el trabajo, en sus políticas de gestión de los recursos humanos y en sus estructuras organizativas. Frente a una perspectiva integradora de la cultura organizativa, cuyos orígenes asociamos con Simard y los teóricos de las organizaciones de alta confiabilidad, algunos autores sostienen que las organizaciones rara vez se caracterizan por el consenso y la armonía y que, por el contrario, están constituidas por la diferenciación, los conflictos por los recursos y el ejercicio del poder.

Estas características deben sin dudas incorporarse al debate sobre la cultura organizativa y la cultura de la seguridad. Frente a una perspectiva integradora de la cultura organizativa, que suele tener sus orígenes asociados a Schein (1992), Westrum (1993) sostiene que las organizaciones rara vez se caracterizan por el consenso y la armonía, sino que, por el contrario, están constituidas por la diferenciación, los conflictos por los recursos y el ejercicio del poder. Estas características deberían incorporarse al debate sobre la cultura organizativa y la cultura de la seguridad. Según Westrum, la perspectiva de la integración hace demasiado hincapié en el consenso y excluye la ambigüedad en el estudio de la cultura, pues una cultura segura no es necesariamente una cultura homogénea y sin conflictos. Por el contrario, los puntos de vista conflictivos pueden ser un recurso positivo para la organización, ya que sirven para facilitar el aprendizaje de sus miembros. Así, el desarrollo de una cultura organizativa no debe ser una búsqueda de acuerdo y armonía entre los individuos, sino la búsqueda de múltiples opiniones, ya que la existencia de puntos de vista conflictivos es esencial para la capacidad de aprendizaje de una organización.

Si se toma en cuenta lo anterior, no tiene sentido hablar de una cultura de seguridad integrada para toda la organización, o de compartir valores y prácticas por parte de todos los individuos. Dado que la cultura es un fenómeno construido socialmente, es improbable

que el producto de esta construcción sea el mismo en diferentes grupos y en diferentes niveles de la misma organización. Por lo tanto, lo más apropiado es pensar en culturas organizacionales de seguridad en plural, ya que el intercambio de prácticas y valores se construye a su manera en los diferentes grupos sociales que componen una organización.

En esta misma perspectiva, Antonsen (2009) aboga por la discusión de los conflictos y las relaciones de poder entre los individuos en el desarrollo de una cultura de seguridad, un tema raramente abordado en la investigación sobre la cultura de seguridad. Basándose en el modelo tridimensional del poder (Lukes, 1974), este autor sostiene que es necesario evaluar y discutir las relaciones de dominación explícitas entre los individuos (primer nivel de poder), pero también las implícitas (segundo nivel) y también aquellas en las que los dominados no se sienten como tales (tercer nivel). Dejar de lado las relaciones de poder en el estudio de las culturas de seguridad conduciría a una cosificación de la cultura, reduciéndola a una “entidad” que puede medirse, describirse y cambiarse fácilmente. De este modo, corremos el riesgo de crear representaciones superficiales y simplificadas de la vida organizativa.

En este sentido, los ejemplos mencionados muestran que una cultura de seguridad es aquella que valora, sobre todo, las contradicciones del trabajo y la participación de los individuos en la gestión de riesgos. Por tanto, una cultura de seguridad es aquella en la que las prácticas y valores de los diferentes subgrupos de una organización se construyen a partir de las contradicciones reales del trabajo y del desarrollo de la autonomía de los individuos en su resolución. Estos son los desafíos para el desarrollo de una cultura de seguridad en las organizaciones actuales.

## Bibliografía

Amalberti, René (2013). *Construir la seguridad. Compromisos individuales y colectivos para afrontar los grandes riesgos*. Madrid: Modus Laborandi.

Antonsen, Stian (2009). Safety culture and the issue of power. *Safety Science*, 47 (2). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.02.004>

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

Bieder, Corinne y Bourrier, Mathilde (eds.) (2014). *Trapping safety into rules. How Desirable or Avoidable is Proceduralization?* Ashgate.

Boissières, Ivan.(2007). Robustez organizacional y gestión del riesgo. En: *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo/Universidad San Andrés/Foncsi.

Bourrier, Mathilde (2001). La fiabilité est une question d'organisation. En Bourrier, Mathilde (ed.). *Organiser la fiabilité*. Paris: L'Harmattan.

Burian, Bárbara y Barshi, Immanuel (2003). Emergency and Abnormal Situations: A Review of ASRS Reports. En Jensen, R. (ed.). *Proceedings of the 12th International Symposium on Aviation Psychology*. Dayton: Wright State University Press.

Burian, Bárbara; Barshi, Immanuel y Dismukes, Key (2005). NASA Technical Memorandum 213462, The challenges of aviation emergency and abnormal situations. Moffett Field: NASA Ames Research Center.

Cantero, Javier (2007). La gestión del riesgo industrial bajo la óptica de la teoría de los accidentes normales en el caso de una plataforma

química. En Walter, Jorge y Pucci, Francisco (eds.). *La gestión del riesgo y las crisis: personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.

Cantero, Javier (2008). *La gouvernance de la gestion des risques industriels: entre la sécurité et la performance économique. Le cas des plateformes chimiques rhône-alpines*. [Thèse pour l'obtention du titre de Docteur en Sciences de Gestion]. Université Jean Moulin Lyon 3.

Cantero, Javier y Ruffier, Jean (2007). La teoría de las organizaciones de alta confiabilidad. Orientaciones y consecuencias para el análisis del riesgo. En Walter, Jorge y Pucci, Francisco (eds.). *La gestión del riesgo y las crisis: personas, culturas organizacionales e instituciones* (pp. 75-92). Buenos Aires: Editorial El Ateneo.

Cantero, Javier; Roca, N. y Seijo, Gustavo (2010). Senderos evolutivos de la confiabilidad El caso del polo petroquímico de Bahía Blanca (Argentina). *Análisis Organizacional. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 2, pp. 59-125.

Castillo, Juan José y Prieto Carlos (1983). *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de las condiciones de trabajo*. Madrid: C.I.S..

Coriat, Benjamin y Guennif, Samira (2000). Incertitude, confiance et institution. En Laufer, R. y Orillard, M. (dir.). *La confiance en question*. París: L'Harmattan.

Daniellou, François; Simard, Marcel y Boissières, Ivan (2013). *Factores Humanos y Organizativos de la Seguridad Industrial. Un estado del arte*. Toulouse: Fondation pour une Culture de Sécurité, FONCSI.

Darmohraj, Adrián y Medrano, Marina (2020). Cultura Justa en Dow Chemical. Caso de enseñanza. *Colección de Casos de Enseñanza de Harvard*, 12.

De la Garza Toledo, Enrique (2012). Subcontratación y crisis capitalista. *Revista Trabajo* 6 (9), pp. 5-23.

De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César (2010). *Trabajo y modelos productivos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

Dekker, Sidney (2007). Just culture. *Balancing Safety and Accountability*. <http://www.gowerpub.com/pdf/leaflets/Just-Culture-2012.pdf>

Dekker, Sidney (2017). *The safety anarchist : relying on human expertise and innovation, reducing bureaucracy and compliance*. Routledge.

Douglas, Mary (1985). *Risk acceptability according to the social sciences*. New York : Russel Sage Foundation.

Dourlens, Christine; Galland, Jean Pierre y Vidal-Naquet, Pierre (1991). Introduction. En Dourlens, Christine; Galland, Jean Pierre; Theys, Jacques y Vidal-Naquet, Pierre. *Conquête de la sécurité, gestion des risques*, Paris: L'Harmattan.

Duclos, Denis (1996). Puissance et faiblesse du concept de risque. *L'Année sociologique*, 46 (2).

Enshassi, Adnan; El-Rayyes, Yasmine y Alkilani, Suhair (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20 (2), pp. 170-187. <https://doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004>

Gereffi, Gary; Humphrey, John y Sturgeon, Timothy (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, 12 (1), pp. 78-104. <https://doi.org/10.1080/09692290500049805>

Giddens, Anthony (1995). *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Gouldner, Alvin (1954). *Patterns on Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.

Guerin, Francois; Laville, Antoine; Daniellou, Francois; Duraffourg, Jacques y Kerguelen, Alain (2009). *Comprender el trabajo para transformarlo. La práctica de la Ergonomía*. Madrid: Modus Laborandi.

Guilhous, Xavier y Lagadec, Patrick (2002). *El fin de riesgo cero*. Buenos Aires: El Ateneo.

Hollnagel, Erik (2011). Prologue: The scope of resilience engineering. En Hollnagel, E.; Paries, J.; Woods, D. y Wreathal, J. (eds.). *Resilience engineering in practice. A guidebook*. Farnham: Ashgate.

Iranzo, Consuelo y Leite, Marcia (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En De la Garza Toledo, Enrique (ed.). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 268-289). Barcelona: Editorial Anthropos.

Johnstone, Richard; Mayhew, Claire y Quinlan, Michael (2005). Outsourcing Risk? The Regulation of Occupational Health and Safety Where Subcontractors are Employed. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 22, pp. 351-394. [http://heinonlinebackup.com/hol-cgi-bin/get\\_pdf.cgi?handle=hein.journals/cllpj22&section=25](http://heinonlinebackup.com/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/cllpj22&section=25)

Jounin, Nicolas (2016). L'illégalité sous-traitée? Les conséquences du recours à des employeurs intermédiaires dans le secteur du bâtiment. *Droit Social*. <https://hal.science/hal-01822291/>

La Porte, Todd (2001). Fiabilidad et legitimidad sustentable. En Bourrier, Mathilde. *Organiser la fiabilité*. Paris: L'Harmattan.

Luhmann, Niklas (1992). *Sociología del riesgo*. México: Universidad Iberoamericana

Lukes, Steven (1974). *Power: A Radical View*. Londres: Macmillan.

Marchitto, Mauro (2011). El error humano y la gestión de seguridad: la perspectiva sistémica en las obras de James Reason. *Laboreal*, VII (2), pp. 56-64.

Mintzberg, Henry (1988). *La estructuración de las organizaciones*. [http://books.google.com.ar/books/about/La\\_estructuración\\_de\\_las\\_organizaciones.html?id=9Xs5hN2QY04C&pgis=1](http://books.google.com.ar/books/about/La_estructuración_de_las_organizaciones.html?id=9Xs5hN2QY04C&pgis=1)

Mörel, Gaël; Amalberti, René y Chauvin, Christine (2008). Articulating the differences between safety and resilience: the decision-making process of professional sea-fishing skippers. *Human Factors*, 50 (1). <https://doi.org/10.1518/001872008X250683>

Neffa, Julio César (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT. CEIL/CONICET, CRE-DAL/CNRS, Hvmanitas. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/Que-son-las-cymat.pdf>

Novick; Marta; Yoguel, Gabriel; Catalano, Ana y Albornoz, Facundo (2002). *Adaptación de modelos productivos en países emergentes. El caso de la industria automotriz en la Argentina*. Buenos Aires: LITTEC, UNGS.

Panaia, Marta (2019). Los riesgos de la construcción en tiempos de desempleo [Ponencia].III *Jornadas de Sociología Las cuestiones de la Sociología y la Sociología en cuestión*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Perrow, Charles (1984). *Normal Accidents: Living with High Risk Technologies*. New York: Basic Books.

Pichault, François y Nizet, Jean (2000). *Les pratiques de gestion des ressources humaines : approches contingente et politique*. Paris: Le Seuil.

Pucci, Francisco (2016). Policies of safety and autonomous regulation. The case of a Uruguayan paper company. *Open Journal of Safety Science and Technology*, 6, pp. 55-69. <http://dx.doi.org/10.4236/ojsst.2016.63005>

Pucci, Francisco (2018). Modernización productiva y gestión del riesgo en la actividad industrial uruguaya. *Revista Brasileira de Sociologia* 6 (14), pp. 86-108. <http://www.sbsociologia.com.br/rbsociologia/index.php/rbs/issue/view/28/showToc>

Pucci, Francisco y Nión, Soledad (2016). Culture de sécurité et gestion du risque dans une entreprise de lait uruguayenne. *Revue Interventions Economiques/Papers in Political Economy* (54). <http://interventionseconomiques.revues.org/2679>

Pucci, Francisco; Levin, Rodolfo; Trajtenberg, Nicolás y Bianchi, Carlos (2004). *La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguaya*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Pucci, Francisco; Nión, Soledad y Ciapessoni, Fiorella (2014). *Condiciones de trabajo y gestión del riesgo en las empresas forestales uruguayas*. Montevideo: Biblioteca plural, CSIC, Universidad de la República.

Pucci, Francisco; Nión, Soledad y Pereyra, Valentina (2019). Límites y contradicciones de las empresas de alta confiabilidad en la producción de celulosa del Uruguay. *Brazilian Journal of Labour Studies* 18 (2) <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet>

Reason, James (2009). *El error humano*. Madrid: Modus Laborandi.

Reynaud, Jean Daniel (1988). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. París: A. Colin.

Roberts, Karlene H.; Stout, Suzanne y Halpern, Jennifer J. (1994). Decision Dynamics in Two High Reliability Military Organizations. *Management Science*, 4(5), pp. 614-624. <http://www.jstor.org/stable/2632859>

Robles, Fernando (2000). El áspero disgusto de la modernidad y la globalización: la conformación de las sociedades periféricas de riesgo. Esbozos para una reubicación de lo político. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura VI* (1), pp. 33-70.

Rocha, Raoni (2014). Du silence organisationnel au développement du débat structuré sur le travail : les effets sur la sécurité et sur l'organisation. *Gestion et Management*. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01141917/>

Rocha, Raoni; Mollo, Vanina; Daniellou, Francois (2019). Contributions and conditions of structured debates on work on safety construction. *Safety Science* 113, pp. 192-199.

Schein, Edgar (1992). *Organizational Culture and Leadership. A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass.

Simard, Marcel (1996). Cultura y gestión de la seguridad. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/59.pdf>

Tazi, Dounia (2009). *La sous-traitance. Externalisation de la maintenance et sécurité : une analyse bibliographique*. Toulouse.

Thuderoz, Christian (1999). Introduction générale: ¿Pourquoi interroger la notion confiance? En Thuderoz, Christian; Mangematin,

Vincent y Harrisson, Denis Gaëtan (coord.). *La confiance. Approches économiques et sociologiques*. Morin Editeur.

Valluru, Charan Teja; Dekker, Sidney & Rae, Andrew (2017). How and why do subcontractors experience different safety on high-risk work sites? *Cognition, Technology & Work*, 19(4), pp. 785-794. <https://doi.org/10.1007/s10111-017-0435-1>

Vaughan, Denis (1996). *The Challenger Launch Decision. Risky Technology, Culture and Deviance at NASA*. Chicago: The University of Chicago Press.

Veltz; Pierre y Zarifian, Philip (1993). Vers des nouveaux modèles d'organisation? *Revue de Sociologie du Travail* (35).

Walter, Jorge (2007). Gestión de crisis. El apagón del siglo en el Buenos Aires de los servicios públicos privatizados. En Walter, Jorge y Pucci, Francisco (eds.). *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: El Ateneo.

Walter, Jorge (2017). Safety management at the frontier: Cooperation with contractors in oil and gas companies. *Safety Science*, 91, pp. 394-404. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2016.09.001>

Walter, Jorge (2021). How to break the silence of subcontractors. En FONCSI. *Safety management in subcontracting networks*. Springer.

Walter, Jorge; Poy, Mario y Darmohraj, Adrián (2009). L'agir en sécurité. Confiance, intelligence de la règle et coopération. En De Terssac, Gilbert; Boissière, Ivan y Gaillard, Irène (ed.). *La sécurité en action* (pp. 207-223). Toulouse: Octarès.

Walter, Jorge; Poy, Mario y Darmohraj, Adrián (2010). Seguridad en el trabajo. De la regla certificada a la regla puesta en práctica. *Análisis Organizacional. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales* (2).

Walter, Jorge; Poy, Mario y Darmohraj, Adrián (2011). Certificación y cultura de seguridad en una planta siderúrgica argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 16 (25), pp. 69-90. [http://relet.iesp.uerj.br/Relet\\_25/69.pdf](http://relet.iesp.uerj.br/Relet_25/69.pdf)

Westrum, Ron (1993). Cultures with requisite imagination. En Wise, John; Hopkins, V. David y Stager, Paul (eds.). *Verification and Validation of Complex Systems*. Berlin: Springer Verlag.

Wisner, Alain (1985). *Quand voyagent les usines*. Paris: Syros.



# TRATADO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (II) DESAFÍOS Y DEBATES EN EL SIGLO XXI

Este libro tiene como principal antecedente el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, publicado por el Fondo de Cultura Económica en el año 2000, con la coordinación de Enrique de la Garza Toledo en México. Dicho trabajo ha realizado una gran contribución a la formación de estudiantes e investigadores, al proporcionar síntesis teóricas de grandes temáticas discutidas en esos años.

La obra que a continuación se presenta está centrada en temas y polémicas cruciales para el trabajo, correspondientes al siglo XXI. El eje sigue siendo el trabajo, en su articulación con temas y problemas clásicos de la sociología del trabajo y con los nuevos emergentes, cuyo análisis recupera dimensiones políticas, económicas y culturales, con centralidad en los actores y sus subjetividades.



CONICET



C E I L

 CLACSO