

INVESTIGACIONES SOBRE UN TEMA EMERGENTE:

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

DR. JULIO CÉSAR NEFFA (CEIL-UNLP-UNNE)

Tomado de EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA. NUESTRA AMÉRICA XXI. DESAFÍOS Y ALTERNATIVAS, CLACSO. 2019

Desde hace una década, en el seno del CEIL-CONICET y de las Facultades de Ciencias Económicas de la UNLP y de la UNNE, y con el apoyo de varios Proyectos de Investigación y Desarrollo (PID), se llevan a cabo algunas investigaciones sobre esta problemática.

Hasta hace unas décadas, la relación entre el proceso de trabajo y la salud se había enfocado en los dolores, lesiones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que impactaban directamente sobre el cuerpo humano y podían dar lugar a la muerte y a las incapacidades laborales. Pero a partir de la crisis económica mundial de los años 70, las investigaciones dieron un salto cualitativo, integrando los aportes realizados en la década de los años 30 de H. Selye y su caracterización del estrés, y los de Elton Mayo, quien daba lugar a la Psicología del Trabajo y a las Relaciones Humanas.

De esta manera, los trabajos de médicos con profundos estudios en Sociología del Trabajo y Epidemiología pusieron en evidencia la emergencia de los riesgos psicosociales en el trabajo, no sólo en las actividades directamente productivas sino también en las del sector terciario y de servicio cuyo empleo crece sin cesar. Karasek, Siegrist y Kristersen identificaron el origen del estrés y de esos riesgos en las contradicciones existentes entre las exigencias o demandas psicológicas de la empresa y el margen de autonomía del que disponía el trabajador para satisfacerla. También, identificaron la tensión vigente entre la intensidad del trabajo (no solo la cantidad) y la recompensa monetaria que recibe el trabajador, junto con el reconocimiento moral y simbólico que la jerarquía de la empresa y los colegas de trabajo le otorgaban. Finalmente, se detalló el caso específico de las mujeres con responsabilidades familiares y un trabajo profesional, situación que las obligaba a hacer una doble jornada de trabajo.

Posteriormente, los estudios ergonómicos de Alain Wisner sobre la diferencia entre el trabajo prescrito y la actividad mostraron que la creatividad y el compromiso de los trabajadores superaba ampliamente lo que la empresa les había asignado, si bien el salario se fijaba según el trabajo prescrito en el convenio colectivo o el estatuto profesional.

Por su parte, Christophe Dejours, al formular la Psicodinámica del Trabajo, puso en evidencia las dimensiones subjetivas y la identidad de los trabajadores, que adoptan comportamientos defensivos, individual y colectivamente para hacer frente al

sufrimiento y lograr sublimarlo, siempre y cuando se le encuentra un sentido al trabajo: esto ocurre cuando se tiene el orgullo de un trabajo bien hecho, cuando se integra un equipo y se puede contar con los colegas, cuando se hace una tarea de utilidad social, o bien cuando el trabajo se convierte en un lugar de aprendizaje y se tejen relaciones de compañerismo y de amistad con los compañeros. En ese caso, se crean las condiciones para ser feliz trabajando.

En la primera década del siglo XXI, un equipo coordinado por Michel Gollac, (el Collège d'Expertise) formuló en Francia la teoría sobre los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) que sirve de marco teórico para nuestras investigaciones. Este enfoque se difundió ampliamente en Europa y es también aceptado por ejemplo en Chile por María Ansoleaga (Univ. Diego Portales) y en Brasilia por Ana Clara Moreira Cardoso (DIESSE), y es muy próximo al enfoque de María Cristina Laurell y Susana Martínez Alcántara en la UAM (México). El contenido y la organización del proceso de trabajo son variables determinantes de los factores de riesgo.

Las investigaciones recurren, cuando es posible, a los estudios ergonómicos (inspirados en Wisner), los talleres de visualización estructurados según la Psicodinámica del Trabajo (Dejours), los diagnósticos de los médicos del trabajo (siguiendo el enfoque del modelo médico italiano) y las encuestas, diseñadas por la DARES y el INSEE en Francia.

Los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) son definidos por M. Gollac como *“los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores”* (Gollac, 2013).

Los seis factores de riesgo que agrupan, cada uno, otras dimensiones son los siguientes:

1. La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para hacer la actividad;
2. Las exigencias emocionales y el control de las emociones;
3. La autonomía en el trabajo;
4. Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales);
5. Los conflictos éticos y/o de valores;
6. La inseguridad en la situación de trabajo y empleo.

Con este “arsenal”, constituimos equipos pluridisciplinarios en la UNLP y UNNE que ya han realizado una serie de investigaciones (que se mencionan mas abajo) utilizando en todos los casos la metodología cuantitativa de las encuestas (presenciales, anónima, confidenciales y voluntarias) administradas por jóvenes graduados o estudiantes avanzados en sociología, psicología, economía y

administración debidamente formados, los cuales llevan a cabo la carga de las mismas en un Programa de libre acceso ofrecido por la Facultad de Ciencias Económicas (UNLP).

Las investigaciones realizadas mediante encuestas a muestras estratificadas, o al conjunto de los trabajadores cuando su cantidad era de bajas dimensiones, tuvieron por objeto en la provincia de Buenos Aires a los trabajadores no docentes de la UNLP, una gran fábrica de fibrocemento, varias clínicas médicas de La Plata, y por otra parte a los trabajadores del Rectorado de la UNNE, enfermeros del Hospital de niños y maestros primarios de la provincia de Corrientes, un frigorífico que atravesaba una difícil situación en Puerto Tirol, Chaco, así como la Municipalidad de esa localidad.

La investigación más completa se pudo realizar a los trabajadores de ANSES, a nivel nacional gracias al apoyo del sindicato SECASFPI, donde se utilizaron las cuatro metodologías arriba mencionadas encuestando a unos 900 trabajadores, y llevando a cabo varios talleres de visualización. El resultado fue sometido a la discusión de los delegados, y con sus aportes dio lugar a una publicación que el sindicato difunde en todo el país, en cursos y seminarios dando lugar a una toma de conciencia y pudiendo contar con argumentos cuando se celebran las negociaciones colectivas, obteniendo así resultados positivos.

Una de las características de estos proyectos es que la temática y el campo de la investigación no fueron determinados desde el inicio por nuestro equipo, sino que en muchos casos recibimos una demanda social por parte de sindicatos que asumieron una responsabilidad para permitirnos entrar en las empresas u organizaciones.

Los resultados de las investigaciones dieron lugar a ponencias en congresos y seminarios (ALAST, ASET, etc.) y a varias publicaciones a las cuales se puede acceder libremente. Los responsables de estos proyectos son Julio César Neffa (CEIL UNLP), María Laura Henry (CONICET-UNLP, UNM), Mónica Inés Cesana Bernasconi y Claudia M. Gatti (UNNE). Un PDTS, apoyado por CONICET y el CIN sobre esta problemática, dirigido por Liliana Ferrari y Julio César Neffa, coordinan una serie de investigaciones sobre esta temática en varias universidades argentinas.

Publicaciones digitales resultantes de las investigaciones a las cuales se puede tener libre acceso:

- Disponible en: http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689;
- Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/62261>;
- Disponible en http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=9476;
- Disponible en: http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689;