



Julio César Neffa, “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio”, CEIL-CONICET, 585 páginas, libro digital.

Claudia Mariela Gatti*



Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

* Lic. en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas-UNNE. Mail: cmgatti@gmail.com



Este nuevo libro del Dr. Julio César Neffa aborda los resultados obtenidos durante más de 5 años de investigación acerca de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo, en colaboración con equipos académicos y sindicales¹. La publicación se organiza en cuatro partes que abordan temas centrales para el estudio de los RPST: el trabajo humano y la salud, las crisis económicas y las transformaciones, los RPST y las patologías que provocan, las políticas de prevención y las estrategias metodológicas que se requieren.

Trabajo y salud. Crisis, reestructuraciones e impacto sobre los RPST

“El trabajo, así como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano”(Neffa, 2015: 10), así el autor refuta las profecías sobre “el fin del trabajo” y sostiene que se trata de *un valor que permanece*, como un factor de desarrollo e identidad personal, con aspectos que pueden causar fatiga y sufrimiento predisponiendo al trabajador a enfermedades y accidentes debido a la distancia entre el trabajo prescripto y la actividad real. Las *dimensiones subjetivas*, el contenido y la organización del proceso de trabajo, las CyMAT y las relaciones interpersonales. Y las *dimensiones objetivas*, la construcción interpersonal de un colectivo como nueva entidad solidaria impactada, principalmente por la organización del trabajo, son dimensiones que sufren transformaciones como resultado del trabajo ya que, en todo su proceso, se destaca el compromiso físico del trabajador y la movilización de sus recursos psíquicos y mentales, muchas veces en contextos que pueden dar lugar a patologías.

¹ El autor ha venido desarrollando trabajos de investigación con el apoyo y la participación de numerosas entidades, entre ellas, FOESSITRA, SECASFPI, ATSA, ATULP y SOEFBA, a quienes reconoce comprometidas con la mejora de las condiciones y medio ambiente del trabajo y la promoción de la salud de los trabajadores de sus respectivos sindicatos.



En *La relación salarial fordista y los verdaderos empleos* (p. 33), Neffa analiza dicha relación entre 1945 y 1974, en los sectores más dinámicos de los países capitalistas industrializados.

Las CyMAT están determinadas por el proceso de trabajo, a través de la organización y del contenido del mismo, mientras que el concepto de RPST es más específico y aborda el impacto en la salud psíquica y mental de los trabajadores. El autor describe estudios realizados sobre el tema en países de Europa, aportando datos respecto de las consecuencias negativas del impacto de los RPST sobre las empresas y organizaciones, tales como los costos indirectos y ocultos, pero también sobre toda la sociedad, reflexionando acerca de las dificultades para el reconocimiento de los RPST debido a su carácter plurifactorial (p. 36).

Para abordar el tema de la salud y su relación con el trabajo (p. 52), parte de una conceptualización amplia y renovadora de salud, asociándola a un estado de armonía entre los seres humanos y su medio, condicionado por las capacidades de adaptación y resistencia de las personas frente a los factores de riesgo. El autor se detiene en los conceptos de *alienación* y *de locura* y otras patologías (p. 65) para repasar luego la evolución de los conceptos vinculados a las CyMAT desde el siglo XIX hasta actualidad, deteniéndose en la psicodinámica del trabajo, considerado fundamental para el estudio de los RPST.

“Por su propia naturaleza y lógica de funcionamiento, en el modo de producción capitalista predomina la incertidumbre” (T. Coutrot, 2013) (p. 76). La crisis del sistema productivo keynesiano-fordista y su impacto en las economías emergentes y subdesarrolladas se presenta como una de las causas del deterioro aún mayor de las CyMAT y de la intensificación y aparición de nuevos RPST (p. 78). Se verifican cambios en todos los niveles y “flexibilidad” en todas



sus formas: en cuanto a la gestión (p. 82), surgen sistemas como la subcontratación, la tercerización y la deslocalización de empresas; en la *organización de las empresas* (p. 85), al tiempo que se reducen sus dimensiones, se reconoce la permanencia, aunque *aggiornada*, de los modos de producción taylorista-fordista con nombres tales como "justo a tiempo", "lean production", "calidad total", etc.; en *la organización del trabajo* (p. 89), aumenta la demanda del esfuerzo físico y mental; el trabajo se hace más intenso, segmentado y complejo mientras se restringe la autonomía de los trabajadores y se debilita el rol de los sindicatos. Los cambios en la relación salarial (p. 91) significan nuevas formas de flexibilización -interna y externa- que intensifican el trabajo precarizado e incrementan el deterioro de la salud, impactando en el aumento de los costos en salud y en seguridad social por las consecuencias derivadas de los RPST (p. 100).

Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y patologías que provocan

Existen *determinantes estructurales* de los RPST, tales como las condiciones de empleo, la organización y el contenido del proceso de trabajo y las relaciones sociales en el trabajo susceptibles de interactuar sobre el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores; así como también *determinantes individuales*. Diferentes conceptos y definiciones de RPST profundizan en las causas del sufrimiento y en el impacto en la salud de los trabajadores relacionándolos, en forma directa, con el contenido y la organización del trabajo. *Los principales factores de riesgos psicosociales* se agrupan en ejes a partir de los cuales se organizan las variables seleccionadas para su abordaje. Dichos ejes son: la demanda psicológica y el esfuerzo requerido, que analiza la intensidad y el tiempo de trabajo; el estrés laboral, sus causas y consecuencias; las exigencias emocionales y el control de las emociones; la autonomía y el



margen de maniobra en el trabajo; las relaciones sociales internas y externas; los conflictos éticos y/o de valores; la inseguridad e inestabilidad en la situación de trabajo y empleo. A las variables correspondientes a estos RPST se suman otras en el nivel individual y también en el nivel de las empresas u organizaciones, que pueden moderar o incrementar dichos riesgos. Sin embargo, el autor aclara que el trabajo en sí mismo no es patógeno, por lo que no habría una relación directa entre el trabajo y las perturbaciones mentales.

Se presentan varios modelos legitimados por abundantes estudios, entre ellos, el modelo de Karasek, Johnson, Theorell (p. 248), que confronta las demandas psicológicas con la autonomía y el margen de control del trabajador; el modelo de Siegrist (p. 268), que mide el (des)equilibrio entre la recompensa y la demanda de trabajo; la Justicia Organizacional (p. 281), que puede ser distributiva, procedural o inter-relacional; y el modelo ISTAS (p. 286), que no se limita al análisis de los riesgos, sino que propone estrategias de prevención.

Diferentes variables intermedias interactúan con los factores de RPST, entre ellas, el acoso laboral en sus distintas expresiones (hostigamiento, mobbing, acoso moral), el síndrome de burnout, la violencia física y verbal, el acoso sexual, la adicción al trabajo, y el consumo adictivo de drogas y de alcohol. Estas situaciones afectan cada vez más a los mandos medios quienes, por sus funciones, tienen reducido margen de acción y mayores posibilidades de frustración.

El impacto de los factores de RPST sobre la salud humana puede ocurrir directamente sobre el cuerpo o a través de patologías psíquicas que tienen su origen en el trabajo, no siempre reconocidas como enfermedades profesionales. Para la *Identificación de las manifestaciones físicas y enfermedades provocadas por los RPST*, el autor anexa un listado bibliográfico compilado por Moncada y otros (2005) para, posteriormente, abordar el *Impacto de los factores de RPST*



sobre la salud física, psíquica y mental resultantes de estudios epidemiológicos aplicados a trabajadores de ciertas profesiones, describiendo los Factores estructurales de la heterogeneidad.

Políticas de prevención de RPST y el rol de los actores sociales

Estudios interdisciplinarios identifican signos e indicadores que, con mayor frecuencia, demuestran la existencia de RPST tanto a nivel del propio trabajador como de la organización y del colectivo de trabajo, los costos económicos y sociales que conllevan, y la posición de quienes son responsables de la gestión de los RRHH. A través de la *encuesta europea a empresarios y responsables de Salud y Seguridad en el Trabajo*, destaca la importancia del tema y las propuestas para su abordaje. A continuación, el autor desarrolla *Algunos datos sobre la morbi-mortalidad en el trabajo en la Argentina*, subrayando la ausencia de estadísticas debido al trabajo no registrado. Presenta datos relevados a partir de una encuesta en el sector salud y de la Primera Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral, realizada en forma conjunta con el MTEySS y aplicada a más de 7 mil trabajadores registrados, para preguntarse luego *por qué, en nuestro país, no se han adoptado aún políticas de prevención de los RPST*, a lo que responde explicando causas estructurales.

Ante la presencia de riesgos, los trabajadores desarrollan estrategias individuales y colectivas para enfrentarlos, que pueden tener como objetivo la eliminación del riesgo o su naturalización. El rol del Estado es crucial en materia de prevención de RPST. La definición de políticas debería incluir un proceso de diálogo social con la participación y el compromiso de los actores de las relaciones de trabajo, así como la colaboración de las universidades y otros centros de estudios, promoviendo instancias de información y de formación. El



autor menciona la posición de la OIT, de varios países de la UE, así como la experiencia colombiana. En cuanto a *las dimensiones de la prevención*, destaca la necesidad de enfocar en forma global a los riesgos y a las interacciones entre ellos, a partir de una estrategia pluridisciplinaria y participativa en cada una de sus fases de prevención que podrían ser materializadas, también, a partir de prácticas de *responsabilidad social* en empresas y organizaciones. Finalmente, el autor aporta un *Listado de diversas medidas de prevención inspiradas en las recomendaciones del Comité Mixto OIT/OMS (1984)*.

Metodologías para abordar el estudio de los RPST

Para el análisis de los factores de riesgo se deben utilizar estrategias cualitativas que permitan conocer y comprender la percepción de los trabajadores acerca del impacto de los RPST; y cuantitativas, a partir de un seguimiento estadístico que complemente la información referente a las CyMAT, estas últimas son valoradas en ámbitos donde se definen políticas públicas. La implementación de encuestas puede realizarse a través de distintas modalidades que conllevan ventajas y desventajas según el contexto donde se apliquen.

En las *Conclusiones*, el autor expone una serie de *Principios y fundamentos para la formulación de una política* refiriéndose al valor del trabajo humano y a su relación con la salud física, psíquica, mental y social como condicionantes de un trabajo que conduzca a la felicidad y no al sufrimiento, "para que el ejercicio de la actividad construya la identidad del sujeto, genere placer y sea fuente de felicidad" (2015: 544); a la vez que sugiere la formulación de políticas públicas de corte participativo, basadas en investigaciones formales, así como la inclusión de los RPST y las estrategias de prevención en la legislación vigente.

En *Reflexiones y perspectivas*, Neffa plantea que, para prevenir los RPST, es necesario revisar y modificar la organización y el contenido del proceso de



trabajo; evitar la monetarización de la salud a través de primas por riesgo; dejar un amplio margen de autonomía a los trabajadores y recompensarlos en forma justa, evitando la discriminación de género y facilitando el acceso al desarrollo profesional; informando y formando a los trabajadores y sus representantes; e insertando la problemática en programas de estudio y de investigación. Finalmente, propone una serie de objetivos para controlar, reducir o eliminar los RPST y reposicionar al trabajo como fuente de felicidad en un marco de desarrollo individual y colectivo.

Esta nueva publicación de Julio César Neffa aborda un problema complejo desde una mirada integral, construida a partir de décadas de trabajo sobre el tema y con una perspectiva marcadamente interdisciplinaria. A su vez, configura un valioso aporte metodológico considerando que gran parte de la producción de los datos de estas investigaciones –y que dan lugar a este libro- fueron realizadas con la participación de los mismos actores involucrados en la problemática, los cuales son los trabajadores y los sindicatos, quienes asumieron un rol protagónico con el acompañamiento de varios equipos de investigadores de distintas universidades del país.