



## **Grupo Temático N° 10: Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida de los trabajadores.**

**Coordinadores: Silvia Korinfeld, Julio C. Neffa y Andrea Suarez Maestre.**

---

### **Las dimensiones psicosociales del trabajo: los aportes del Concurso Biale Massé en la provincia de Buenos Aires**

**Autora: Andrea Suarez Maestre**

**E – mails: suareza@trabajo.gba.gov.ar; asuarezmaestre@gmail.com**

**Pertenencia institucional: Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (MT PBA), Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Argentina**

#### ***Resumen***

El eje de estudio de esta ponencia son las dimensiones psicosociales del trabajo puestas de manifiesto en los estudios participantes en tres ediciones del Concurso Biale Massé, organizado por el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Argentina, el cual premia a estudios monográficos sobre condiciones laborales en dicha jurisdicción. Cada uno, escrito por actores sociales, desde disciplinas y experiencias disímiles, contiene fundamentos y propuestas para el diseño de políticas públicas en pos de mejorar los entornos de trabajo.

La perspectiva para analizarlos tiene su origen en el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo, siendo las dimensiones psicosociales parte de la carga global del trabajo, en estrecho vínculo con el contenido y la organización del trabajo. El enfoque de factores de riesgo psicosocial, salud mental, psicodinámica, modelos del estrés, entre otros, nos permite profundizar la mirada sobre cuestiones poco exploradas en la actualidad.

La ponencia presenta una primera aproximación de lo hallado en la lectura de las monografías concursantes del CBM, bajo la hipótesis de que el mismo es un espacio que permite visibilizar aspectos que el Estado no puede conocer desde sus funciones de fiscalizador o mediador en los conflictos.



Si bien las actividades estudiadas son heterogéneas, con procesos de trabajo muy diferentes entre sí, se presentan algunas semejanzas en cuanto a las manifestaciones de riesgos psicosociales, entre las cuales se destacan la inseguridad y precariedad laboral, la falta de reconocimiento y apoyo social, la intensidad y extensión de la jornada de trabajo, la ambigüedad en las tareas, así como la situaciones de violencia, acoso y discriminación. Cabe destacar en el CBM una vía de visibilización de las condiciones de trabajo, de las consecuencias que la organización del trabajo tiene sobre la salud de los trabajadores involucrados, las estrategias defensivas inherentes a cada actividad y aquellas con similitudes incluso en ocupaciones disímiles.

En cuanto a lo subjetivo, los participantes encuentran en este certamen un espacio de reconocimiento y de contribución a la formación y la trayectoria profesional.

Finalmente, se enuncian algunas reflexiones sobre los aportes que hace este certamen a la temática.

*Palabras Clave: dimensiones psicosociales del trabajo; condiciones laborales; provincia de Buenos Aires.*

## ***I. Introducción***

---

El Concurso Bialeto Massé es un certamen organizado por el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, en Argentina, desde 2009. El mismo premia estudios sobre condiciones laborales actuales y a lo largo de sus cuatro ediciones recolectó 90 trabajos monográficos. Cada uno, desde disciplinas, intervenciones y experiencias disímiles, contiene fundamentos y propuestas para el diseño de políticas públicas en pos de mejorar los entornos de trabajo.

Este trabajo toma como eje de estudio las dimensiones psicosociales del trabajo puestas de manifiesto en 5 de estos estudios. Para ello, resulta necesario pasar por un breve recorrido sobre los enfoques teóricos y sus avances sobre este tema, comenzando por el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), donde las dimensiones psicosociales quedan comprendidas dentro de la carga global del trabajo, y en estrecho vínculo con el contenido y la organización del trabajo. El enfoque de factores de riesgo psicosocial, salud mental, psicodinámica y ergonomía laboral nos permite profundizar la mirada sobre las problemáticas que se ponen de manifiesto en cada monografía de las analizadas para este trabajo.



Por ello, en el primer apartado de este documento se expondrá brevemente algunos enfoques teórico de las dimensiones psicosociales del trabajo. En un segundo momento se detallarán algunas cuestiones metodológicas respecto a la construcción del corpus del cual se ocupa esta ponencia.

Seguidamente se presentará una aproximación de lo hallado en la lectura de las monografías concursantes del CBM, por ocupaciones del mismo sector de actividad, y luego agrupando los denominadores comunes intersectorialmente. El apartado concluye con algunas de las medidas con las que cuenta el gobierno de la provincia de Buenos Aires para intervenir sobre estas problemáticas.

Finalmente, se enunciarán algunas reflexiones sobre la importancia de profundizar los estudios sobre las dimensiones psicosociales y hallar canales de acción sobre el contenido y la organización del trabajo.

## ***II. Enfoques teóricos sobre las dimensiones psicosociales del trabajo.***

---

El *trabajo* es una actividad fundamental en la vida del ser humano, la cual “no puede comprenderse plenamente en su ausencia” (Neffa, 2003: 252). El trabajo es fuente de sufrimiento o placer, pero nunca es neutral.

Las condiciones en que el mismo se realiza han variado con el tiempo, consecuentemente a las transformaciones socio-económicas y particularmente en los modos de producción. La perspectiva amplia y *renovadora* de *condiciones y medio ambiente de trabajo* (CyMAT)<sup>1</sup> que en Argentina introdujo Julio Neffa (1988)<sup>2</sup> incluye aspectos como el nivel de empleo, el salario, las formas de contratación, el acceso a la seguridad social, y la seguridad e higiene laboral. Pero además, el *contenido* y la *organización del trabajo*<sup>3</sup>, y las características de los *modelos productivos*

---

<sup>1</sup>“Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados” (Neffa, 1988:48).

<sup>2</sup> Esta publicación tiene como antecedente la experiencia del autor como consultor del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), lanzado en 1976 por la OIT, y que luego diera lugar al informe publicado bajo la dirección de J.-M. Clerc, llamado “*Introduction to working conditions and environment*” en 1987.

<sup>3</sup> Neffa (1989: 23) desarrolla la noción de proceso de trabajo como “el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de los medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos y materias primas de acuerdo



a escala macro social, son determinantes fundamentales de la carga global a la que está expuesta el colectivo de trabajadores en cada actividad. Sus componentes incluyen la carga física, mental, psíquica y social, siendo más conocidos y reconocidos los primeros, y motivo de este documento los restantes. Dejours y Gernet diferencian a la carga psíquica del trabajo de la carga física -que se aprecia a partir de mediciones sobre las condiciones y entorno de trabajo sobre el organismo- y de la carga mental -que se refiere a las dimensiones cognitivas y psicosenoriales comprometidas en la ejecución de las tareas. El problema psíquico se refiere al “vínculo del sujeto con la tarea que favorece la represión a la inhibición de la actividad psíquica espontánea” (2014: 18-19).

Varias disciplinas se han ocupado de estas dimensiones psicosociales, encontramos un antecedente remoto en una publicación de la OIT de mediados de los años '80<sup>4</sup>. En el campo de la psicología laboral, una de las primeras ramas en estudiarlos fue la *psicopatología*, que tiene sus orígenes a mediados del siglo pasado, con los primeros estudios de psiquiatría que intentaron encontrar patologías asociadas al trabajo. La *neurosis de las telefonistas* es la primera enfermedad mental que se asocia a una actividad laboral específica, reconociendo que no culmina en el lugar donde se realiza la misma sino que traspasa a la vida privada. En una primera etapa, la psicopatología intentó identificar en situaciones de trabajo, lo específicamente peligroso para el funcionamiento psíquico de las personas, distinguiendo entre el análisis de las condiciones de trabajo y la organización del trabajo: “mientras las condiciones de trabajo conllevan impactos sobre la salud del cuerpo, la organización del trabajo tiene repercusiones sobre el funcionamiento psíquico del sujeto” (Dejours & Gernet, 2014:28). En una segunda etapa de evolución en esta materia, tras los acontecimientos del Mayo Francés, se pone en cuestión la *organización del trabajo* fordista y taylorista, concientizando sobre la necesidad de encontrar formas de producir más humanas e impulsando nuevas investigaciones interdisciplinarias en salud mental, que dieron surgimiento a la *Psicodinámica* laboral. La renovación de la disciplina tiene lugar a partir de desplazar el centro de las investigaciones desde las enfermedades mentales hacia el sufrimiento, siendo éste un estado que

---

con un objetivo.” Dejours (1998a) en cambio se refiere a la organización del trabajo como la división técnica y social del trabajo, al reparto de las labores dentro del colectivo, y los sistemas de control utilizados para que dichas tareas se cumplan. Por ende, para el experto francés, toda organización de trabajo es un sistema de dominación, que nace en la empresa y se extrapola a otras instituciones de la sociedad. Como el trabajo es el único creador de valor, dominar el trabajo implica dominar el proceso generador de riqueza.

<sup>4</sup> Allí se los definía: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” (OIT, 1984).



trasciende a la descompensación y a la patología. Entonces, comienza a hablarse de *sufrimiento en el trabajo* en lugar de *salud mental*. Ante la pregunta de cómo las personas compensan esta situación de sufrimiento – sin enfermarse – el ámbito científico empieza a comprender que hombres y mujeres desarrollan estrategias defensivas individuales y colectivas, propias de su actividad, que les permiten mantener un estado de “normalidad”. El concepto de *ideologías defensivas del oficio* es quizás el aporte más conocido de ese campo<sup>5</sup>.

Existe un vínculo específico entre las relaciones de dominación y control del trabajo y la salud mental. Sin embargo, este sufrimiento puede ser transformado en placer, algo que no depende de uno mismo sino del vínculo con los demás. Las condiciones que pueden conllevar a esta transformación son bastantes complejas, el problema del placer es hoy aún más importante que el del sufrimiento. La *tesis de la centralidad del trabajo* propone que las patologías que aparecen frente al trabajo no dependen de cuestiones de vulnerabilidad individual, y que debe incentivarse a la construcción de estas estrategias defensivas en el colectivo laboral.

Otro aporte sustancial que retoma la *Psicodinámica del Trabajo*<sup>6</sup> proviene de la Ergonomía: se trata de las nociones de *tarea* y de *actividad*, es decir el trabajo *prescripto* y el *real*, respectivamente<sup>7</sup>. Alan Wisner (1993) mencionaba: “el aporte decisivo de la ergonomía a la teoría del trabajo es haber hecho aparecer el carácter inevitable, inexorable, inagotable y siempre renovado de lo real en el trabajo” (citado en Dejours, 1998a: 42). Las disfuncionalidades que siempre existen en cualquier labor, son sorteadas por las personas para poder alcanzar los objetivos propuestos a través de pequeñas *trampas* a las reglas y procedimientos<sup>8</sup>. Por ello, Dejours, quien retoma a Wisner, explica que los accidentes visibilizan lo “real” del proceso productivo y que la presencia de *trabajo vivo* - en el sentido marxista - evita gran parte de estos accidentes gracias a las

---

Se observa que esta definición agrupa la perspectiva centrada en el individuo y su adaptabilidad al puesto, como los aspectos organizacionales.

<sup>5</sup> “Concebir la normalidad como producto de una dinámica humana en la que las relaciones intersubjetivas (para construir las estrategias defensivas, inclusive ofensivas, contra el sufrimiento) ocupan la posición central. Finalmente, es plantear, pretéritamente primero y después explícita, el principio de una racionalidad subjetiva de las conductas y las acciones de los trabajadores (...) al operar este paso de la patología a la normalidad, me veo llevado a proponer una nueva apelación para designar estas investigaciones: psicodinámica del trabajo” (Dejours, 1998b:27).

<sup>6</sup> “El análisis de la psicodinámica de las situaciones de trabajo, a vez, apunta a una dimensión específica del desfasaje entre lo prescripto y lo real” (Dejours, 1998b:31).

<sup>7</sup> “A la luz de la investigación ergonómica, especialmente de la ergonomía en lengua francesa, se le otorga un lugar primordial al análisis de la actividad a diferencia de la definición de tarea. La tarea es aquello que se desea obtener o lo que se debería hacer. La actividad es frente a la tarea, aquello que el operador hace realmente para tratar de alcanzar, lo más que pueda, los objetivos fijados por la tarea”(Dejours, 1998a:39).



habilidades que los trabajadores desarrollan para cumplir con la *tarea*. Un accidente implica un *fracaso*, generando en primer lugar una reacción afectiva (sorpresa), luego la desvalorización de uno mismo (angustia) y finalmente una fundamentación a la capacidad de resistir y movilizar nuestra inteligencia el tiempo necesario hasta encontrar la solución y comprender lo *real* (aprendizaje). En síntesis, para Dejours el trabajo es en primer lugar fracasar, luego sufrir y finalmente la transformación de uno mismo<sup>9</sup>.

Retomando lo vertido en sus célebres publicaciones, el psicoanalista explica la importancia del *reconocimiento* a través del juicio de nuestros pares. Identifica dos tipos: juicio de *utilidad* – cuando los otros advierten el trabajo bien hecho – y el de *belleza* – basado en apreciaciones subjetivas ligadas al arte. Ese reconocimiento es uno de los ejes fundamentales del placer (Dejours, 1998a: 57-58)

Sin embargo, nuevas formas de *organización del trabajo* atentan contra esta comunión y cooperación entre las personas. Dejours afirma que una de las principales amenazas sobre la salud mental son las *evaluaciones individuales de desempeño*, que estimula a la competencia entre los trabajadores, a prácticas desleales entre ellos, al aislamiento y la depresión, llegando a causar, en el peor de los casos, suicidios en el lugar de trabajo – tal lo ocurrido en la empresa Francia Telecom. Otro factor negativo es la importancia que el *management* ha dado a los controles de calidad y especialmente al de *Calidad Total*. Proponer como objetivos de gestión la eliminación total del error es atentar contra la principal fuente de desarrollo de inteligencia en el trabajo y asimismo, obliga a los trabajadores a ocultar información y mentir acerca de las desviaciones y defectos propios de cualquier sistema productivo, enfrentándolos a un *conflicto de valores* con alto impacto sobre su salud mental. Finalmente, la *flexibilidad* laboral quebranta el compromiso con el colectivo al cual pertenece, en una brutal competencia entre colegas por conservar el puesto de trabajo.

Uno de los problemas detectados como resultado del vínculo entre salud mental y trabajo es el *estrés psicosocial*, del que se han ocupado la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “El estrés es identificado como resultado de un desequilibrio entre las capacidades de respuesta efectivas proporcionadas por un individuo frente a

---

<sup>8</sup> “Respecto a los procedimientos y del trabajo prescripto, la astucia introduce, junto a la innovación, inevitablemente, una falta de cumplimiento de la prescripción, una trampa (...) la actividad (...) la actividad, cualquiera sea la situación de trabajo, implica una excursión fuera de la tradición y fuera de la norma” (Dejours, 1998a:53-54).



situaciones provenientes del entorno (afectivo o profesional)” (Dejours & Gernet, 2014:23). Esta definición centra la atención en el individuo, quien debe desarrollar estrategias para lograr adaptarse a las exigencias del trabajo, y las intervenciones propuestas en este campo centran sus esfuerzos en predecir los factores “estresores” de la organización del trabajo y así prevenir los problemas de salud.

En base a sus estudios *epidemiológicos*, R. Karasek y T. Theorell presentan un modelo de análisis sobre dos dimensiones del trabajo: la (fuerte o débil) *autonomía* y las (débiles o fuertes) *exigencias* en función de las restricciones de tiempo y a la actividad. Como resultado, el concepto de *job strain*, “designa al desequilibrio entre la exigencia psicológica del puesto y el margen de maniobra del que dispone el individuo para hacer su trabajo” (Dejours & Gernet, 2014:23).

Gollac, Castel, Jabot & Presseq (2006) advierten sobre la renegación y la banalización del *sufrimiento* en el trabajo. Una forma es cuando se pone más el acento en éste que en el trabajo y como consecuencia se proponen tratamientos sobre el individuo que sufre y el entorno inmediato, en lugar de la organización en su conjunto. “Al hablar de *dificultades de adaptación al trabajo*, este procedimiento corre el riesgo de acreditar la idea de que es el trabajador, no adaptado al trabajo, la causa del propio sufrimiento” (2006:2-3). Los autores, en la misma línea de las relaciones que estudian los modelos epidemiológicos, desarrollaron una propuesta de medición del *bienestar* o *felicidad* (expresada) en el trabajo (también asociado al “sentido del trabajo”), en relación a la *presión*. Cuatro espacios quedan configurados a partir de la combinación de estos dos factores, que se corresponden con la percepción de los trabajadores de altas gratificaciones simbólicas, del aburrimiento, del sufrimiento y del sentimiento de ser reconocido *en su justo valor* (pág. 4-6).

También muy difundido en los últimos años es el enfoque de *factores de riesgos psicosociales en el trabajo*. Una definición de los mismos los entiende como “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. La noción se operacionaliza de manera diferente según las disciplinas, en función de sus propios conceptos y teorías.” (Gollac & Bodier: 2011:1). Un grupo interdisciplinario de expertos convocados por el Ministerio de Trabajo de Francia, tomando de base los estudios de Karasek, Theorell y Siegrits, han logrado consenso

---

<sup>9</sup> “Lo real del trabajo, si se acepta asumir las consecuencias teóricas del concepto, nos lleva a admitir que la actividad real siempre contiene una parte de fracaso, frente a la cual el operario ajusta los objetivos y la técnica” (Dejours, 1998a:43).

sobre seis fuentes de riesgos psicosociales: la *intensidad* y el *tiempo* de trabajo; las *exigencias emocionales*; la escasa *autonomía*; la mala calidad de las *relaciones interpersonales*, los *conflictos de valores* (o sufrimiento ético) y la *inseguridad* de la situación de trabajo. En el siguiente cuadro se exponen algunas de las variables que se incluyen dentro de cada grupo.

**Cuadro 1: Los 6 grupos de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.** Fuente:

Elaboración propia en base a Gollac y Bodier (2011)

<p>La intensidad y tiempo de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensidad del trabajo</li> <li>• Complejidad de la tarea</li> <li>• Duración y organización del tiempo de trabajo</li> </ul>	<p>Exigencias emocionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación con el público</li> <li>• Contacto con el sufrimiento</li> <li>• Tener que ocultar las emociones</li> <li>• Miedo</li> </ul>	<p>Autonomía</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsibilidad de trabajo</li> <li>• Desarrollo cultural, y un mayor uso de las habilidades</li> <li>• Monotonía y aburrimiento</li> <li>• Diversión en el trabajo</li> </ul>
<p>Las relaciones sociales en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con los colegas</li> <li>• Con la jerarquía</li> <li>• Con la empresa</li> <li>• Con los clientes</li> <li>• Violencia interna</li> </ul>	<p>Los conflictos de valores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos éticos</li> <li>• Calidad impedida</li> <li>• Trabajo inútil</li> </ul>	<p>Inseguridad de la situación de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad del empleo, el salario, la carrera</li> <li>• Sostenibilidad</li> <li>• Cambios</li> </ul>

El colegio de expertos franceses, ha revisado distintos estudios sobre los factores de riesgos psicosociales del trabajo, y realizan una serie de recomendaciones al Estado francés para su medición. Entre ellas se menciona que las investigaciones de seguimiento deben contemplar el entorno de la organización y la percepción de los que allí trabajan, los incidentes dolorosos de la carrera y de la vida, y la duración, repetitividad y cronicidad de los factores de riesgo. Estos expertos recomiendan que cualquier instrumento de evaluación cuantitativa se acompañe e interprete a partir de intervenciones cualitativas. En base a los grupos antes mencionados, este colegio ha propuesto relevarlos sistematizando e incluyendo algunas preguntas en la *L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP)*. Los resultados preliminares de esta experiencia realizada en el año 2010 muestran que realizar varias tareas al mismo tiempo, la percepción del no reconocimiento en "su justo valor" y el deber ocultar los sentimientos y mantener el buen humor, son las cuestiones mayormente observadas entre los trabajadores franceses que respondieron la encuesta (DARES, 2014)

Otro agrupamiento de estos riesgos en vistas del diseño de una herramienta que permita medirlos y evaluarlos, es el Copenhagen Psychosocial Questionnaire - CoPsoQ 2000, que cuenta con gran aval y difusión internacional. El método propone tres modalidades de relevamiento



(versión corta auto-administrada, mediana y larga). Los grupos de factores que contempla son: las *exigencias psicológicas del trabajo*, el *control sobre el trabajo*, el *apoyo social y la calidad de liderazgo*, la *estima* (o reconocimiento), el *control sobre el trabajo* y la *inseguridad sobre el futuro*. La versión española de esta encuesta, llamada ISTAS 21 agrega al relevamiento la *doble presencia* para distinguir las cuestiones de género.

El tema de las dimensiones psicosociales convoca a pensar en varias aristas para la investigación, en cuanto a los enfoques teóricos en que se sustenta su análisis, la necesidad de abordajes interdisciplinarios y la complejidad del tema que cuestiona el tipo de metodología a aplicar en el diagnóstico. Pero a la vez nos invita a reflexionar sobre el campo obligado de la intervención y propositivo luego de la detección de estas problemáticas. Ante ello los expertos enfatizan que no todas las prácticas y acciones son adecuadas, puesto que la mayoría tiende a responsabilizar o estigmatizar al trabajador que sufre o no se adapta, separándolo o aplicando soluciones individuales, en lugar de colectivas. Pero la principal limitación se encuentra en las posibilidades concretas de actuar directamente en la *organización del trabajo*.

### ***III. Aclaraciones metodológicas***

---

Esta ponencia es un avance hacia una investigación exploratoria sobre las dimensiones psicosociales del trabajo dentro del campo del estudio de las condiciones de trabajo en la provincia de Buenos Aires. Dada la amplitud del mismo, utilizamos fuentes de información secundaria, mayoritariamente estudios de caso sobre condiciones laborales en establecimientos, sectores de actividad económica o localidades y regiones geográficas. De este modo, seleccionamos las monografías participantes de las tres primeras ediciones del certamen denominado Concurso Biale Massé organizado por el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires entre 2009 y 2012<sup>10</sup>. El mismo convoca y premia estudios realizados por académicos, profesionales, estudiantes y trabajadores de diferentes disciplinas y ocupaciones.

La construcción del *corpus* para esta investigación tuvo en cuenta la mención de alguna de las dimensiones psicosociales entre las problemáticas vinculadas a las condiciones laborales de la población estudiada en cada caso, ello agrupa a 50 estudios sobre un total de 90. La selección tuvo en cuenta que en dichos trabajos se mencionaran temáticas vinculadas al sufrimiento y malestar, el

---

<sup>10</sup> Si bien se encuentra en curso la IV<sup>o</sup> edición, las monografías que se postulan a este premio aún no se encuentran disponibles para su análisis e inclusión en este *paper*.



estrés psicológico, el reconocimiento, la sobre-exigencia, la carga mental y psíquica, o violencia, acoso, hostigamiento laboral o moral. Su lectura crítica nos ha permitido sistematizar los denominadores comunes encontrados por tipo de actividad.

El preconceito detrás de estas elecciones es que este enfoque de las condiciones y medio ambiente de trabajo cada vez toma mayor relevancia dentro del campo de estudio, de la agenda de los actores sociales involucrados, y de las demandas hacia la intervención de la política pública. Por ello, el objetivo del presente trabajo es visibilizar estas problemáticas en los mismos términos en lo que muestran las investigaciones originalmente, tratando de dar un salto desde los estudios de caso hacia generalizaciones preliminares por problemáticas comunes sectorial e intersectorialmente.

Finalmente, cabe mencionar que el agrupamiento por sector de actividad tomó como base inicialmente la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (CIU), tercera revisión, utilizada por la Organización Internacional del Trabajo<sup>11</sup>. Sin embargo, se han abierto y redefinido algunos grupos tratando de evitar que estudios de naturaleza diferente queden agrupados y solapados entre ellos. En el cuadro que sigue se explicitan estos cambios.

CIU	Adaptación
A: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Agricultura y ganadería
B: Pesca	Pesca
C: Explotación de minas y canteras	Petróleo y Minería
D: Industrias manufactureras	Cooperativas
D: Industrias manufactureras	Industria
D: Industrias manufactureras	Petróleo y Minería
E: Suministro de electricidad, gas y agua	Servicios públicos concesionados
F: Construcción	Construcción
G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	Comercio
I: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Servicios públicos concesionados
L: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	Administración pública y defensa
M: Enseñanza	Enseñanza
N: Servicios sociales y de salud	Servicios de salud
P: Hogares privados con servicio doméstico	Servicio doméstico
X: Sin clasificación CIU	Estudios trans-ocupacionales

#### *IV. Las dimensiones psicosociales en el Concurso Biale Massé (CBM)*

<sup>11</sup> Disponible en <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/insic3s.html>



Desde el año 2009 el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires organiza un certamen de trabajos de investigación sobre condiciones laborales, inspirados en la reconocida obra de Juan Bialek Massé “*El estado de las clases trabajadoras en Argentina*”<sup>12</sup>. El objetivo del *Concurso Bialek Massé* es incentivar a estudiar las problemáticas laborales y la recepción de propuestas de mejora que sirvan de insumo a la política pública. El CBM se estructura en tres categorías en función a los saberes previos en investigación de sus destinatarios (*Investigadores y Docentes Universitarios*), el nivel de formación (*Graduados y estudiantes avanzados*) y la cercanía a la situación de trabajo estudiada (*Trabajadores y representantes de entidades sindicales o profesionales*), valorando en estos últimos el desafío de ser parte de la misma y el aporte que la experiencia implica en los hallazgos y recomendaciones. Hasta la fecha han concluido cuatro ediciones (2009, 2011, 2013 y 2015)<sup>13</sup>, y participaron 90 monografías sobre ocupaciones diversas, tanto del sector público como privado<sup>14</sup>.

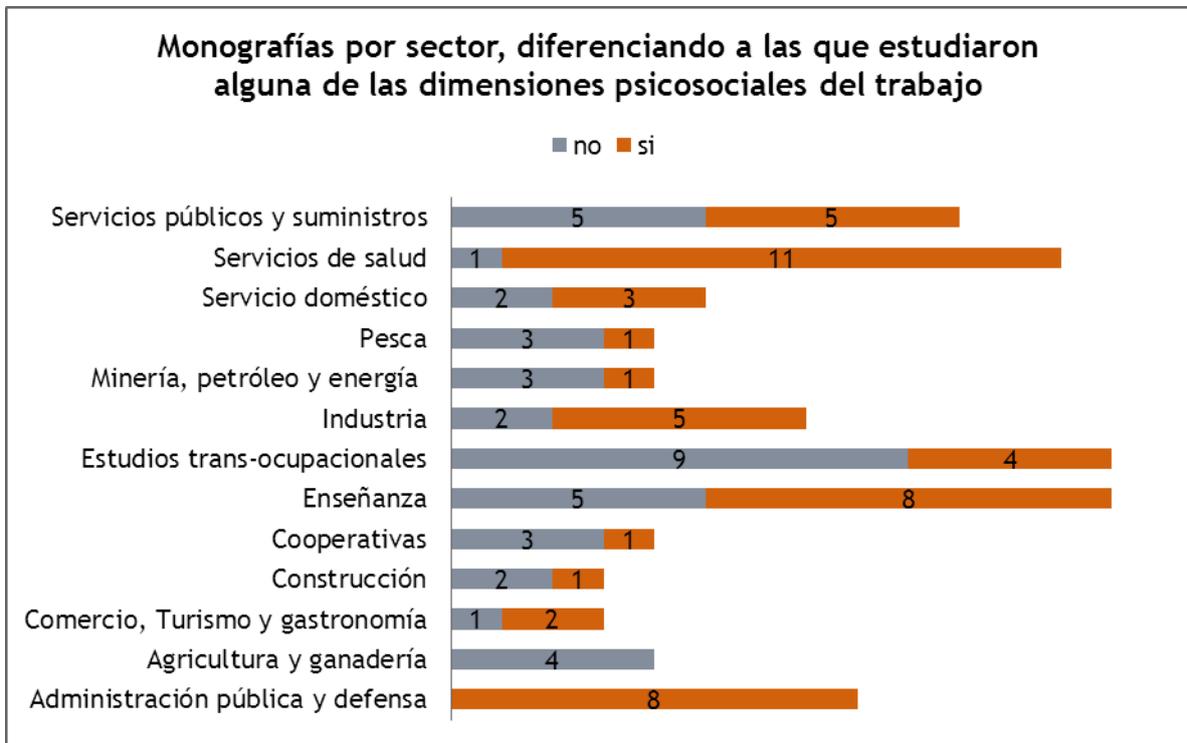
Como se mencionó anteriormente, de los 90 estudios participantes, identificamos 50 que mencionan problemáticas vinculadas a las dimensiones psicosociales del trabajo. El siguiente gráfico los muestra agrupados por sector de actividad. Allí observamos que las ocupaciones vinculadas a la enseñanza, la salud, la administración pública y defensa (incluye a seguridad, justicia y el poder judicial) e industria, son en las que dan mayor cuenta de los aspectos vinculados a las dimensiones psicosociales del trabajo.

---

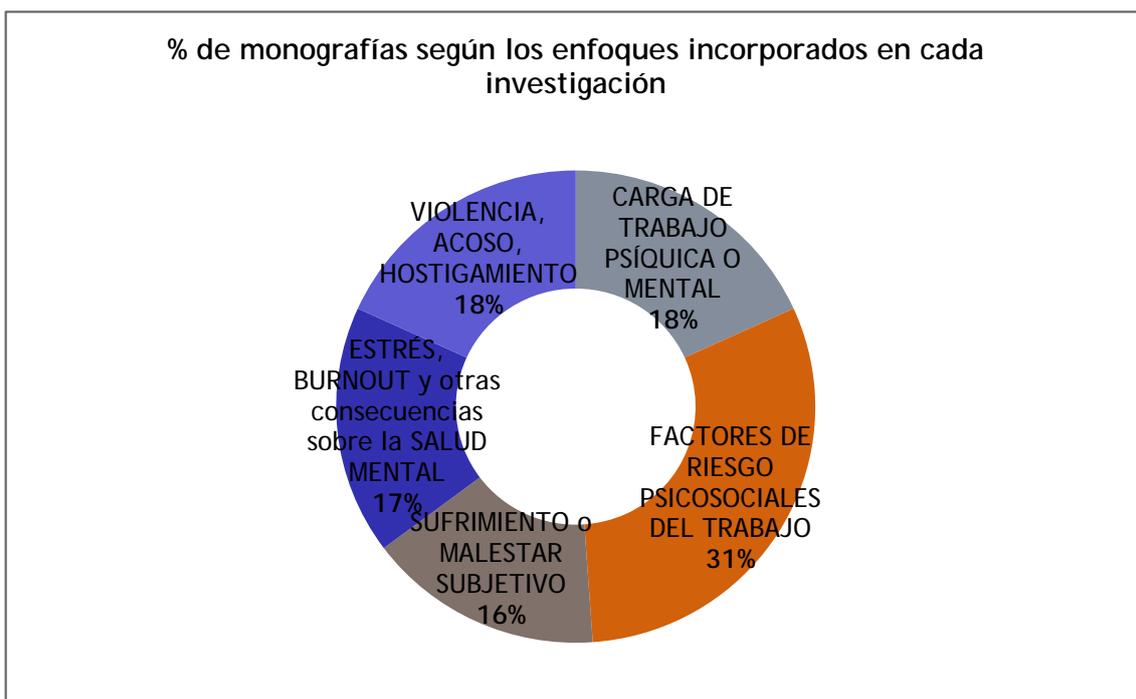
<sup>12</sup> En el año 2010 el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires reeditó esta obra, a la cual puede accederse en soporte digital desde el sitio web del organismo.

<sup>13</sup> Al momento de escribir este documento, se concluía la 4ta. Edición 2014-2015. El jurado que evalúa estas monografías estuvo integrado por 7 representantes de distintas organizaciones de carácter nacional e internacional: el Dr. Carlos Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS); el Dr. Fabio Bertranou, Especialista Principal en Mercado de Trabajo y Oficial a cargo de la Dirección de la OIT en Argentina; el Dr. Juan González Gaviola, Superintendente de Riesgos del Trabajo (SRT); el Dr. Julio C. Neffa, Investigador Superior del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET); el Dr. Rodolfo Capón Filas, Director Equipo Federal del Trabajo (EFT) y ex Juez del Trabajo; el Dr. Oscar Tangelson, Director del Departamento de Desarrollo Productivo y Tecnológico de la Universidad Nacional de Lanús; y la Dra. Dora Barrancos, Directora del CONICET electa por las Ciencias Sociales y Humanidades. Para más información sobre el certamen, puede consultarse su sitio en Internet: [www.trabajo.gba.gov.ar](http://www.trabajo.gba.gov.ar)

<sup>14</sup> Entre las personas estudiadas se encuentran: enfermeras; médicos; trabajadores rurales; trabajadoras de casas particulares; obreros de la construcción; policías; docentes; trabajadores judiciales; jóvenes desocupados; colectiveros; empleados de emergencias médicas; empleados de comercio; informáticos; empleados de peaje; obreros ladrilleros; pescadores; mineros; trabajadores de astilleros; fileteadores/as de pescado; metalúrgicos; cooperativistas; depostadores; cuadrilleros eléctricos; ferroviarios; teletrabajadores; cartoneros; costureras; empleados públicos; asistentes sociales; trabajadores rurales; diseñadores feriantes; obreros de mantenimiento hospitalario; etc.



También intentamos acercarnos a una representación de estas problemáticas en cuanto a los enfoques teóricos antes mencionados. Estas perspectivas propuestas en el gráfico siguiente no intentan ser una clasificación taxativa, sino meramente orientarnos acerca del grado de importancia de cada corriente dentro de nuestra selección de estudios.



Si bien el tema de los factores de riesgos psicosociales no es una de las orientaciones teóricas más difundidas, ésta propone al menos 6 grupos de factores y algunos de ellos fueron identificados en las monografías, de ahí su sobrerepresentación con un 31%. Otra explicación se encuentra en que, simultáneamente con las ediciones del Concurso, se brindaron seminarios y cursos difundiendo estas perspectivas teóricas<sup>15</sup>.

**a) Aportes de las monografías concursadas respecto a las dimensiones psicosociales en distintos sectores de actividad**

---

Las monografías se refieren a ocupaciones y actividades disímiles, tienen notables diferencias metodológicas, de enfoques teóricos y en alcance, pero sin embargo, muestran cierto consenso en cuanto a los temas prioritarios a incluir en la agenda pública. En este apartado se realizará un esfuerzo de síntesis sobre los trabajos presentados en las tres primeras ediciones (37 estudios), agrupando las reflexiones más importantes por sector de actividad.

El sector de la **enseñanza** es el que presenta mayor interés a estudiar por los participantes del CBM. Uno de los aspectos más destacados tiene que ver con la extensión de la *jornada laboral* al ámbito doméstico: “Estas tareas que se desarrollan fuera de la escuela están invisibilizadas y por ende, no son reconocidas ni remuneradas” (Jaureguiberri y otros, 2010; en MTPBA, 2011). El *estrés* de las docentes del sector privado, además, se deriva del vínculo con los alumnos, los padres, y las autoridades, que les asignan además, tareas vinculadas a la práctica religiosa. Otro estudio (Arancibia, 2013; en MTPBA, 2013) relata situaciones de hostigamiento psicológico, que aún sin ser una problemática exclusiva de los docentes, toma mayor notoriedad por la exposición que tiene el trabajador frente a los alumnos. También dentro del sector, cabe destacar el malestar asociado a la falta de *reconocimiento* de la sociedad y de las autoridades, del trabajo a los auxiliares docentes, que “se lo vincula con la sensación de inestabilidad laboral y una marcada insatisfacción salarial” (Arocena y otros, 2010; en MTPBA, 2011).

En el sector de la **salud**, Beatriz Horrac y otros (2010; en MTPBA, 2011) explican, en el caso de las enfermeras de hospitales públicos, que los “problemas de salud son el resultado de la asociación de múltiples factores que trascienden la sobre-exigencia del puesto del trabajo y se vinculan con factores de sobre-exigencia en el área social y familiar”. El *reconocimiento* laboral y

---

<sup>15</sup> Algunos de los autores antes mencionados expusieron en el marco de estas actividades como Christophe Dejours, Michel Gollac, Thomas Coutrot y Julio Neffa. Se puede acceder al detalle de los mismos y a los materiales en



social y la inequidad entre los médicos y otros profesionales es uno de los aspectos destacados en el caso de las enfermeras como de los técnicos radiólogos (Oyuela y Furlán, 2011; en MTPBA, 2014), quienes manifiestan su disconformidad “en relación a la postergación y falta de reconocimiento de su cualificación profesional y laboral”. Similar situación padecen los obreros de mantenimiento hospitalario, que si bien conocen los riesgos a los que están expuestos y el *sufrimiento* que padecen, llegan a la naturalización de los mismos apelando al humor sobre sus efectos como *estrategias defensivas* (Horrac y otros, 2011; en MTPBA, 2014). Otra cuestión puesta de manifiesto en el sector público es la *autonomía*, y consecuente responsabilidad, que tienen estos profesionales, que cotidianamente resuelven a través del ingenio y la inteligencia la escasez de recursos y las demandas de los pacientes. En su investigación, Lanari (2010; en MTPBA, 2011) concluye que “la falta de comunicación o la distribución del tiempo, la jerarquización de especialidades y hasta la misma sociabilidad al interior de la organización hospitalaria, son el resultado de procesos que se cimentaron en el pasado y condicionan el presente laboral”. En los servicios de emergencias, “el enfrentamiento diario con cuestiones de vida o muerte llevan a largo plazo al agotamiento psicofísico del trabajador, además de que son testigos de la fragilidad y vulnerabilidad de las personas cuando están enfermas y convalecientes, soportando fuertes cargas que influyen en su hacer profesional y en su vida personal” (Perez Miguez y otros, 2011; en MTPBA, 2014). Una atribución de quienes se desempeñan en este sector es el de la vocación de servicio: “*no hay nada más gratificante que escuchar las palabras de agradecimiento de un paciente*”. Este vínculo entre el sufrimiento vinculado al contenido del trabajo, tienen un contrapeso que es la gratificación (o placer) devenida del reconocimiento y gratitud del otro (paciente), pudiendo hacer menos visible las causas del sufrimiento. Este ocultamiento suele evidenciarse en profesiones como la enfermería y la docencia.

Una profesión muy cuestionada y poco indagada dentro de la **Administración pública** es la de los policías. En la primera edición del CBM, uno de los estudios trajo luz sobre las situaciones de *inseguridad* en el trabajo a propósito de los traslados como instrumentos de sanción y los sumarios administrativos luego de enfrentamientos armados, ante lo cual el personal se manifiesta preocupado por las consecuencias en su salario y situación familiar. Esta misma monografía explica que “existe en la policía un régimen de recarga horaria, horario de trabajo rotativo y sobre-exigencia en las tareas, el cual produciría un cuadro de estrés crónico, sensación de abandono por parte del



Estado, abuso de autoridad, desprestigio social, y falta de sentimiento de pertenencia a un colectivo de trabajo, lo cual afectaría no sólo al personal sino también a su grupo familiar y su entorno social, evidenciado esto último en la pérdida de lazos con la familia y amigos, y la conformación de familias múltiples.” (Sarcabal y otros, 2010; en MTPBA, 2011). El escaso reconocimiento de estas personas no se presenta, en cambio, en las asistentes sociales del Ministerio de Justicia de la provincia de Buenos Aires. El riesgo percibido por estas mujeres se relaciona con la exposición en el trabajo de campo que realizan, como ser víctimas de robos, agresiones, amenazas; de presenciar allanamientos, tiroteos y peleas. Sin embargo, también exponen sus emociones ya que “deben brindar a los tutelados y a sus familiares contención en situaciones de crisis o desborde emocional, o mediar en situaciones de conflicto familiar”. (Blanco y otros, 2013; en MTPBA, 2013). También dentro del sector público gubernamental se estudiaron a informáticos, que si bien gozaban de condiciones laborales buenas, manifestaron la necesidad de un mayor *reconocimiento* hacia las iniciativas de los trabajadores, y mayor participación y autonomía en las decisiones. (Martens y Pochet Cala, 2011; en MTPBA, 2014). Los empleados de una delegación de la agencia de recaudación provincial denunciaron estar expuestos a amenazas, *violencia* física y verbal por parte de los contribuyentes (Domínguez, 2013; en MTPBA, 2013).

También en el marco del CBM se estudió a las trabajadoras de casas particulares (**servicio doméstico**). En este caso, el contenido de las tareas: limpieza, cuidado de personas, cocina, a las que se suman ciertas labores “extras”, evidencian el exiguo *reconocimiento* social: “es una actividad laboral con escaso o nulo prestigio, se lo asocia con la figura del “siervo” (sociedad feudal)” (Gabrinetti y Burone, 2010; en MTPBA, 2011). Las autoras de otra de las investigaciones manifiestan que “la puesta en valor del servicio doméstico nos parece, entonces, difícilmente separable del reconocimiento social del trabajo doméstico no remunerado” (Cutulli y Perez, 2011; en MTPBA, 2014).

En el ámbito de la **industria** textil, la confección de corsetería a través del trabajo a domicilio enfrenta a sus trabajadores cotidianamente al sufrimiento y a la *incertidumbre* (Bazzola, 2010; en MTPBA, 2011). En el último eslabón de la cadena productiva, también nos encontramos con la precariedad de los diseñadores feriantes, quienes además de la rotación del lugar de venta y los altibajos de la demanda de sus productos, sufren la ausencia de relaciones solidarias con sus colegas (Velázquez y otros, 2011; en MTPBA, 2014).



Una situación particular atraviesan los trabajadores de una **cooperativa** auto-gestionada de la rama metalmecánica. La responsabilidad que los mismos debieron asumir sobre las tareas de gestión y supervisión los expone a mayores factores de riesgo psicosocial. “Sin embargo también debemos señalar que otros componentes de la carga psicosocial han disminuido desde la formación de la cooperativa. Estos son el grado de subordinación al trabajo y la prescripción de las tareas” (Partenio y otros, 2011; en MTPBA, 2014). Este caso es relevante porque las investigadoras lograron observar fuertes tensiones, de orden subjetivo, entre el trabajo asalariado y el trabajo autogestivo, ya que no siempre la pertenencia a la cooperativa se presenta como una elección totalmente libre, ni como una ocupación con expectativas de futuro o progreso. “De acuerdo a lo expuesto a lo largo de la investigación creemos que la clave explicativa de la situación de las CyMAT en la cooperativa analizada no se encuentra en las características del proceso productivo, sino en la transformación de la organización del trabajo” concluyen las autoras.

En la rama del **transporte** ferroviario, se analizó el trabajo en un taller de la empresa FerroBAires, donde los obreros manifestaban su malestar ante a la falta de respuesta de la organización en relación a la provisión de herramientas y materiales y esta situación les imprime una mayor carga psíquica al no poder dar soluciones a los reclamos de las otras áreas. (Goñi y otros, 2011; en MTPBA, 2014). Respecto de los conductores de este mismo sector, son de público conocimiento los riesgos a los que se exponen en su actividad: por un lado, en relación a la concentración que debe ejercer el conductor para estar atento a todo tipo de circunstancias imprevistas y por otro lado, el *estrés postraumático* y trastornos psicológicos que traen aparejados los accidentes (arrollamientos), naturalizados como inherentes a su profesión (Fiorellini y otros, 2013; en MTPBA, 2013). Otro de los estudios del sector (Martínez, 2011; en MTPBA, 2014) expresa que los trabajadores del transporte público de pasajeros, son conocedores de sus riesgos físicos y/o psíquicos, y la mayor parte de ellos “acepta”, como parte del costo que deben afrontar para mantener su puesto de trabajo. Lo mismo ocurre con los empleados de las cabinas de peajes que se exponen frecuentemente a situaciones de agresividad y *violencia* por los usuarios (Fumagalli y otros, 2011; en MTPBA, 2014).

La **pesca** es otra de las actividades con gran heterogeneidad en cuanto a sus trabajadores. Uno de los investigadores concursantes expresa que “motivado por factores de distinta naturaleza (la incertidumbre, el peligro, la inferioridad de condiciones frente al poder del mar y el clima, el carácter de bien común excluyente del recurso pesquero, el recuerdo de las privaciones en Europa,



el sentimiento de ser marginado) surge un tipo psicosociológico con las siguientes características: valoración positiva de los lazos familiares primarios, individualismo, cultivo del secreto, fundación de hermandades y cofradías, presencia de patrones de religiosidad popular, observación de la naturaleza, y desconfianza o prevención” (Molinari, 2011; en MTPBA, 2014).

Finalmente, se hace mención a la situación de los empleados de **comercio**, quienes “bajo el lema: “El cliente siempre tiene la razón”, ante habituales agresiones verbales u ofensas por parte del público usuario, no se asumen pautas de respeto y protección para con el trabajador afectado.” Asimismo, en los grandes hipermercados padecen “conductas o formas que pueden ser consideradas discriminatorias, la indiferencia, ignorancia o hipocresía” (Steinfeld y otros, 2010; en MTPBA, 2011).

Este recorrido no ha sido exhaustivo, sino que se trata de una invitación al lector a recurrir a los trabajos originales, para indagar en profundidad en cada aspecto de los aquí solamente mencionados.

#### ***b) Un ensayo de sistematización***

---

Volviendo a Gollac y Bodier (2011), en este apartado se intentará analizar los estudios del CBM desde los 6 grupos de dimensiones propuestas por el enfoque de factores de riesgo psicosociales del trabajo.

La *intensidad y tiempo de trabajo*, es una de las principales problemáticas evidenciadas en empleos en enfermeras, docentes, trabajadoras de casas particulares, policías; y en el trabajo autogestionado y el trabajo independiente (cooperativas de trabajo, teletrabajadoras, trabajadores textiles a domicilio, diseñadores/as de indumentaria, dueños de lanchas pesqueras amarillas, agricultores familiares). En el caso de las actividades realizadas por mujeres se relata sobre la extensión de la jornada de trabajo y el solapamiento entre la vida laboral y doméstica, la *doble presencia* (dimensión analizada desde el ISTAS 21). En la mayoría de los casos, las largas jornadas laborales responden a los bajos ingresos, y a la necesidad económica de los trabajadores de incrementarlo con más carga horaria o acumulando empleos (en el caso de policías: servicio de custodia, más horas extras y la jornada por turnos).

El caso de la *intensidad*, es transversal a las actividades estudiadas por la mayoría de las monografías concursantes, aunque sólo a modo de ejemplo, puede destacarse que el cambio en la

organización del trabajo de las empresas recuperadas por sus trabajadores, trajo aparejado una mayor carga de responsabilidades sobre sus miembros, intensificando el trabajo en términos comparativos a la etapa previa a la autogestión. Sin embargo las autoras que estudiaron este tema, ponen en evidencia que el aumento de la *autonomía* es percibido como algo positivo por estas personas. Por otro lado, el exceso de la misma resultó ser uno de los principales problemas detectados en el sector de la salud (enfermeros/as, personal de mantenimiento hospitalario), en función a los escasos recursos materiales y la *inteligencia* en juego para dar solución a las demandas de pacientes y familiares. En el sentido contrario, la escasa autonomía, fue uno de los temas tratados en el caso de fileteadores/as de pescado en Mar del Plata.

Respecto a las *exigencias emocionales*, la literatura ha dado ya evidencias de ser uno de los principales problemas de las ocupaciones vinculadas al cuidado de los otros. Los casos de los profesionales de servicios de emergencia, los empleados del Poder Judicial y del Ministerio de Justicia, pueden ser destacados entre las monografías analizadas.

También en el sector de comercio, la situación vivida por las cajeras de grandes supermercados da cuenta de la importancia de la mala calidad de las *relaciones interpersonales* y su impacto sobre la carga global del trabajo. En este estudio realizado por un sindicato se pone en evidencia situaciones de violencia, acoso y discriminación. También están expuestos a este tipo de vínculos los obreros de la construcción, los empleados de cabinas de peaje, trabajadoras del servicio doméstico, entre muchos otros. La falta de reconocimiento, ya sea de la tarea, los saberes profesionales y la función social de la ocupación fue un tema manifestado entre policías, trabajadores del control de admisión y permanencia, docentes, enfermeras, obreros y auxiliares de hospitales y escuelas, cartoneros, entre otros.

El grupo de factores agrupado bajo el nombre *conflictos de valores*, se refiere a la exposición a tareas que no son acordes a la ética del trabajador; algunas situaciones de este tipo pueden leerse en las investigaciones sobre policías. Ésta no es la única profesión en la cual se manifestaron cuestiones de esta índole, pero es el grupo de factores de los riesgos psicosociales del trabajo más difícil de visualizar. Sin embargo, en un estudio más general, se analizan las consecuencias del trabajo desde la óptica profesionales (psicólogos) que atienden a estos trabajadores. Simonetta y otros (2013; en MTPBA, 2013) relatan que “se evidencian en el estudio necesidades de participación de los trabajadores en el delineamiento y control de sus tareas, así como también la necesidad de canalizar las diferencias de valores personales versus



organizacionales a través del sistema de gobierno más plurales en las organizaciones”. El mismo estudio expresa que el 50% de los psicólogos consultados coinciden en que las personas experimentan habitualmente la ambigüedad y el estrés es la consecuencia de que sus valores personales no coinciden con las prácticas organizacionales que se espera que apliquen. También los conflictos de valores se manifiestan cuando el trabajador atraviesa una situación de violencia u hostigamiento laboral.

Los factores de riesgos vinculados a la *inseguridad* en el trabajo son otros de los más recurrentemente referenciados entre las monografías concursantes a lo largo de las tres ediciones del CBM. Se repiten entorno a las ocupaciones como trabajadoras de casas particulares, cooperativistas fileteadores de pescado, costureras a domicilio, controladores de admisión y permanencia, construcción, conductores de colectivos, empleados de cabinas de peaje. Pero también aparece en la administración pública, que si bien en Argentina (y en en el régimen de la provincia de Buenos Aires) gozan de estabilidad, policías, docentes, enfermeras, personal de mantenimiento y auxiliares docentes, manifestaron el temor por el cambio en la tarea, la reducción salarial (en los conceptos adicionales y bonificaciones) o los traslados del lugar de trabajo. En ocupaciones independientes (diseño) como en las cooperativas de trabajo (autogestión) esta inestabilidad proviene del mercado de bienes. Sin embargo, la inseguridad también es una de las máximas preocupaciones por los jóvenes, incluso los que aún se encuentran desocupados, puesto que sufren el estigma de la “falta de cultura de trabajo” (Adamini y otros, 2013; en MTPBA, 2013) lo que los limita a la calidad del empleo al que pueden acceder. Otro tipo de inseguridad se refiere a la exposición de la integridad física y ello se menciona en las monografías que estudiaron a los policías, obreros que reparan rutas, empleados de peaje, conductores de colectivos, etc.

Estos grupos de factores de riesgo, tanto como los conceptos mencionados al inicio, deberían ser retomados para analizar en profundidad su percepción por los trabajadores estudiados, así como también los marcos conceptuales utilizados por los autores de estos trabajos. Será este un ítem a retomar en una investigación futura.

### ***c) Las medidas a partir de las propuestas de las investigaciones***

---

Finalmente, cabe hacer mención a los avances que se vienen realizando en base a las propuestas que acompañan a las investigaciones. Podemos comentar algunas incipientes experiencias como la conformación de la Comisión Interministerial de Salud y Seguridad en el Trabajo para las Policías



de la provincia de Buenos Aires y trabajadores del Servicio Penitenciario, que tiene como objetivo impulsar estudios y aplicar medidas consensuadas entre los ministerios de Salud, Trabajo, Seguridad y Justicia de la provincia, debido a que este sector de trabajadores no cuenta con sindicatos que los representen. Cabe mencionar que este órgano fue creado en base a una propuesta de una de las monografías premiadas en la primera edición.

En las otras dependencias del sector público se cuenta con espacios tripartitos creados a partir de la ley 14.408, y una Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) que comprende un universo de unos 550.000 trabajadores representados por 25 asociaciones sindicales, que debaten sobre aspectos más generales. En el sector privado, con la sanción de la Ley provincial N° 14408 se instituye al obligatoriedad de constituir Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo en los establecimientos de más de 50 trabajadores.

A nivel de la política pública que promueve la regularización del empleo, el Programa “Empecemos por Casa” tomó en cuenta la barrera cultural en la registración del personal de casas particulares y por ello promueve la capacitación y la concientización sobre los derechos de los y las trabajadoras del servicio doméstico y los beneficios impositivos para sus empleadores. El Programa “Trabajo te cuenta” está destinado a formar a los jóvenes que no tuvieron aún su primera experiencia laboral, en los derechos sociales que deben exigir en su primer empleo y el marco normativo que los protegerá durante toda la vida laboral (MT PBA, 2014b)

Otra experiencia necesaria de mencionar es el del Proyecto de extensión universitaria llamado “Hablemos del trabajo”, financiado por la Universidad Nacional de La Plata, en el marco del cual tres sindicatos, junto a estudiantes y docentes universitarios analizan y proponen mejoras para las condiciones laborales de las ocupaciones que cada entidad gremial aglutina.

## ***V. Reflexiones finales***

---

Hemos encontrado en el ámbito del CBM un espacio de visibilización de las condiciones de trabajo en la provincia de Buenos Aires. La variedad de las ocupaciones estudiadas y el conjunto de experiencias que reúnen sus autores invitan a realizar algunas lecturas transversales sobre los nuevos temas que ocupan al mundo del trabajo. En esta oportunidad, las dimensiones psicosociales del trabajo han sido analizadas en base a 50 investigaciones de las 90 participantes dentro del certamen mencionado. Los procedimientos metodológicos utilizados y esquema conceptual sobre los que se apoyan los autores en sus conclusiones, no en todos los casos cuentan con la rigurosidad que el mundo académico exige para hablar de hallazgos o de resultados, pero la sola mención de estas



problemáticas merecen gran atención en el diseño de políticas públicas para la detección, abordaje e intervención sobre las dimensiones psicosociales en el trabajo.

Si bien las actividades estudiadas son heterogéneas, con procesos de trabajo muy diferentes entre sí, se presentan algunas semejanzas. Siguiendo, entre todos los caminos posibles presentados, el enfoque de las fuentes de riesgos encontramos que las monografías destacan aspectos tales como la inseguridad y precariedad laboral, la falta de reconocimiento y apoyo social, la intensidad y extensión de la jornada de trabajo, la ambigüedad en las tareas, así como situaciones extremas que han derivado en violencia, acoso y discriminación. El tiempo de trabajo y el de *no* trabajo tienen límites difusos. La extensión de la jornada laboral es un fenómeno que se observa en todos los sectores, con mayor impacto en las mujeres. Los modelos de gestión de empresas, políticas de personal, planes de carrera, supervisión del trabajo y formas de retribución no son neutrales, se conocen cada vez más casos extremos como violencia laboral, carpetas psiquiátricas y suicidios que tienen su origen en las condiciones laborales. La falta de *reconocimiento* es uno de los aspectos que mayor sufrimiento trae a los trabajadores, sobre todo del *trabajo real*. La tercerización, la subcontratación, y la deslocalización del trabajo se han convertido en prácticas empresarias extendidas a nivel mundial que tienen impacto en la totalidad de los trabajadores la cadena productiva.

En estas páginas pudimos observar que estas dimensiones psicosociales tienen su origen en las formas de gestión de la fuerza de trabajo. Los cambios en los modos de producción no son inocuos para la población trabajadora. Como concluye uno de las investigaciones participantes “es cierto que la investigación solo tomó en cuenta los casos en que han intervenido profesionales, lo que pudiera sesgarse hacia casos extremos, pero de todos modos resulta suficiente para evidenciar los peligros que los encargados de la gestión no siempre analizan, no siempre estudian, no siempre visualizan y rara vez se capacitan para solucionar” (Simonetta, 2013; en MTPBA, 2013). Las distintas disciplinas y enfoques en el campo de las condiciones laborales -CyMAT, salud laboral, riesgos psicosociales, salud mental, psicodinámica, ergonomía, seguridad e higiene, y otros que se omiten, involuntariamente, tiene mucho que aportar y decir frente a ello. Consideramos que el principal desafío se encuentra en contar con datos duros sobre la relación entre la organización del trabajo y las consecuencias que ellas traen sobre la salud y la vida de los trabajadores y su familia. Sin embargo ello no sería suficiente si no es acompañado de un plan de acción para la mejora de las condiciones laborales que contemple a la organización del trabajo. Como se mencionaba



anteriormente, la relación estrecha entre estas formas de gestión y la rentabilidad posiblemente sea el gran impedimento cuando hablamos de intervención.

Respecto al rol del Estado, las vías de acción a corto y mediano plazo podrían sustentarse en el debate de estas problemáticas en los espacios tripartitos, para ello es imprescindible la correcta conceptualización y formación de sus integrantes, de modo tal que se logren cambios profundos en este campo. Otras herramientas son las políticas públicas tendientes a la regularización del empleo, la difusión y protección de los derechos de los trabajadores. Si bien las leyes laborales aún tienen con mirada reparadora y no preventiva, algunos jueces del trabajo ya están en sintonía con la visión más amplia. Sin embargo pasará un largo tiempo para que desde la acción gubernamental puedan debatirse y regularse las formas en que el capital se apropia del *plusvalor* que genera la fuerza de trabajo.

### ***Referencias bibliográficas***

- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) (2014) *Les risques psychosociaux au travail: Un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010*. Serie Dares Analyses et Dares Indicateurs N° 031, Françoise Bouygard (Dir). Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, Marzo 2014, Paris, Francia.
- Dejours, C. (1990) *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Facultad de Psicología de la UBA, Hvmánitas: Buenos Aires
- Dejours, C. (1998a) *El Factor Humano*. Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET) Lumen Hvmánitas: Buenos Aires.
- Dejours, C. (1998b) *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*, en Dessors, D. y Guiho-Bailly M-J. (Comp.) “*Organización del trabajo y Salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*” Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET). Lumen Hvmánitas, Buenos Aires. Pág. 23-76.
- Dejours, C. y Gernet, I. (2014) *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila/CEIL/Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires/Trabajo y Sociedad: Buenos Aires.
- Gollac M. y Bodier M. (2011) *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. INSEE. Paris, Francia.



- Gollac, M; Castel M-J; Jabot, F. y Presseq, P. (2006) *Du deni à la banalisation*, en *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163, 2006/3. Traducción de Irene Brusse.
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (2013) *Estudios sobre las condiciones laborales en la provincia de Buenos Aires: Monografías participantes en el Tercer Concurso Biale Massé*. (A. Suarez Maestre, Comp.) La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (2015) *IV Concurso Biale Massé: documentos presentados en la cuarta edición. E-Book*. 1a ed. (A. Suarez Maestre Comp.) La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (2014) *Serie de estudios N°2 Las condiciones de trabajo en la provincia de Buenos Aires, año 2011*. 1a ed. (A. Suarez Maestre y L. Chicatún, Comp.) La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (2011) *Serie de Estudios N° 1 "Las Condiciones de Trabajo en la Provincia de Buenos Aires" Documentos presentados en la Primera Edición del Concurso Bicentenario de la Patria. Año 2010*. (A. Suarez Maestre, Comp.) La Plata, Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (2014b) *Guía Única de Programas de Empleo (GUPE). Herramienta de articulación intergubernamental para la promoción del empleo digno en la provincia de Buenos Aires*. Subsecretaría de Empleo de la provincia de Buenos Aires. La Plata, Argentina.
- Neffa J.C. (1988) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET CREDAL/CNRS, Hvmánitas.
- Neffa, J. C. (1989). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Buenos Aires: CREDAL/Humanitas.
- Neffa, J.C. (2003) *El trabajo Humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lumen.
- Oficina Internacional del Trabajo (1984) *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo,



**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**ÉL TRABAJO EN SU LABERINTO. VIEJOS Y NUEVOS DESAFÍOS.**  
BUENOS AIRES, 5,6 Y 7 DE AGOSTO DE 2015.

**aset**  
ASOCIACIÓN ARGENTINA  
DE ESPECIALISTAS EN  
ESTUDIOS DEL TRABAJO

novena reunión, 18-24 de septiembre de 1984. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm. 56. Ginebra.