



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Instituto de Psicología Social

Trabajo Final de Grado
Monografía

Los Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.

Tutor: Prof. Adj. Silvia Franco

Bettiana Díaz

CI 5.082.457-5

Montevideo, Octubre de 2015

Índice

Resumen.....	2
Introducción.....	3
1. <u>CAPITULO 1: EL TRABAJO</u>	
1.1. <i>Concepciones de trabajo en el tiempo.....</i>	5
1.2. <i>Sentidos y significados del trabajo</i>	10
2. <u>CAPITULO 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</u>	
2.1. <i>La organización y el trabajo.....</i>	15
2.2. <i>Condiciones y medio ambiente de trabajo en la organización.....</i>	18
3. <u>CAPITULO 3: FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO</u>	
3.1. <i>Factores psicosociales y de riesgo.....</i>	21
3.2. <i>Impacto de los Factores Psicosociales de riesgo en la salud.....</i>	25
3.2.1 <i>Estrés.....</i>	26
3.2.2 <i>Burnout.....</i>	27
3.2.3 <i>Ansiedad.....</i>	28
3.2.4 <i>Depresión.....</i>	29
3.3. <i>Salud en el trabajo, un enfoque hacia la promoción de entornos laborales saludables.....</i>	31
Conclusiones.....	33
Referencias Bibliográficas.....	37

Resumen

El trabajo que se presenta a continuación, de carácter monográfico, tiene por objetivo indagar acerca de los factores psicosociales de riesgo que acontecen en el mundo del trabajo y el impacto que pueden tener en la salud de los trabajadores.

A través de una revisión de bibliografía acerca de la temática, se pretenderá indagar las diversas posturas que abarcan los autores en estudio, sus concepciones y los diferentes abordajes en el tiempo.

El presente trabajo final de grado, pretende reflexionar acerca de cómo una mala organización del trabajo puede conducir a condiciones desfavorables, lo que tendrá como consecuencia el surgimiento de diferentes factores catalogados como factores psicosociales de riesgo que pueden afectar directamente en la salud de los trabajadores. A partir de ello, invita a reflexionar acerca de cómo fomentar las buenas prácticas dentro en la organización, lo que sin dudas contribuirá al bienestar de los trabajadores, otorgándoles una mayor eficiencia dentro de su organización.

Palabras clave: Trabajo, Organización, Factores Psicosociales de Riesgo, Salud en el Trabajo.

Introducción

El tema en estudio me resulta de gran interés. A través de lo transitado a lo largo de la carrera y mi formación extra curricular en materia de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, y en particular el curso de una pasantía denominada “Intervención en la Organización del trabajo: Salud en el trabajo” fue que me acerque al estudio de la salud en el trabajo. En dicha práctica tuve la oportunidad de trabajar con un grupo de trabajadores afectados y a través de la utilización e implementación del dispositivo HVT (Suaya, 2010) se pudo trabajar en torno a su malestar. A partir de allí comprendí la importancia que la organización y condiciones del trabajo tienen y cómo éstas pueden impactar en la vida de los sujetos.

Barba et al. (2014) en representación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del Ministerio de Educación, del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, y de la Organización Internacional del Trabajo, realizan un informe sobre la seguridad y salud en el trabajo y establecen que “No es el trabajo en sí mismo lo que enferma. Enferman las malas condiciones de trabajo” (pág.10)

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Nieto (1999) establece que la salud ocupacional constituye una actividad multidisciplinaria que tiene por objetivo “promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo” (pág. 3).

En el primer capítulo del presente trabajo, se analizarán las diferentes nociones que se han manejado en torno al concepto de trabajo a lo largo del tiempo; y a través de sus sentidos y significados se intentará comprender la importancia que tiene hoy el trabajo en la vida de las personas.

En un segundo capítulo, se hablará de la organización, en el entendido de que se constituye como foco central en los modos de producción de nuestros tiempos, y a partir de lo desarrollado, se profundizará acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

A partir del tercer capítulo, se establecerán los factores psicosociales existentes en la organización y el riesgo que pueden significar para la salud de los trabajadores.

En el último apartado el cual oficiará a modo de conclusiones, se reflexionará a partir de lo desarrollado y se establecerán las posibilidades que tenemos como futuros psicólogos y profesionales de la salud de abordar estas cuestiones y como contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores dentro de la organización.

A partir de la búsqueda de material bibliográfico, pareciera que la temática no es para nada novedosa, y por el contrario, a raíz de las transformaciones en el mundo del trabajo en los últimos tiempos, es un tema que se encuentra en constante discusión y debate. (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 2000) (Peiró, 2004) (Moreno, García, Díaz y Ramiro, 2005) (Rodríguez, 2009) (Gil Monte, 2009-2012).

A través de lo expuesto en el presente trabajo, será posible demostrar que las condiciones y medio ambiente de trabajo presente en toda organización, en la medida en que se tornen nocivas, tendrán consecuencias que afectarán a los trabajadores y a su salud.

1. CAPITULO 1: EL TRABAJO

La temática asociada al estudio del trabajo ha adquirido diferentes concepciones y perspectivas a lo largo del tiempo. En este capítulo se intentará abarcarlas brevemente, y a partir de ello y para poder comprender como conciben hoy el trabajo las personas, se abordarán sus sentidos y significados.

De acuerdo con Peiró (2007) el trabajo es un fenómeno que ha tenido una importancia incuestionable tanto en la vida de las personas como en el desarrollo de las sociedades. A partir del trabajo es que el ser humano ha contribuido a la construcción y transformación del mundo en que vive. No obstante, la realidad del trabajo ha cambiado a lo largo de la historia, presentando importantes diferencias entre épocas y sociedades diferentes.

A partir de lo expuesto resulta pertinente establecer cómo se ha desarrollado el concepto de trabajo y qué enfoques le han dado los autores en estudio.

1.1. *Concepciones de trabajo en el tiempo*

La noción de trabajo ha sido objeto de múltiples definiciones. Si se remite a sus orígenes y etimología, se puede establecer que La Real Academia Española RAE (2014) define la palabra trabajo como: “1.m. Acción y efecto de trabajar” y por consecuente la palabra trabajar proveniente del latín *tripaliāre*, término a su vez que proviene de *tripaliūm*. Así lo establece la propia RAE (2014) cuando define: “Trabajar. Del lat. Vulg *tripaliāre* 'torturar', der. Del lat. Tardío *tripaliūm* 'instrumento de tortura compuesto por tres maderos' (...)”.

En relación a estas definiciones, se pueden tomar los aportes de Peiró y Prieto (2007) quienes mencionan que la cultura antigua consideraba la actividad laboral como algo degradante para el ser humano, una actividad innoble.

En concordancia con lo expuesto, se toman los estudios de Neffa (2003) quien en su análisis acerca de las transformaciones del trabajo a lo largo de la historia, establece que en las civilizaciones más antiguas predominaba el trabajo de tipo esclavista y especialmente el trabajo físico era concebido como una deshonra que provocaba malestar y sufrimiento. Cambios políticos y sociales acompañaron y/o provocaron una revisión del concepto de trabajo. La caída del imperio romano que

provoca el fin de la edad antigua y el advenimiento de la edad media, trae como consecuencia una menor presión sobre el trabajo de los esclavos y de esta manera surge una nueva concepción del trabajo que se produce gracias a la doctrina ejercida por la iglesia, y que tiene que ver con el trabajo que produce alegría, aunque no deja de ser considerado un medio sometido a una finalidad superior.

Lo expuesto se puede relacionar con lo que establecen Fernández, Zarco y González (2009) para quienes “el trabajo no solo deja de considerarse como signo de esclavitud, sino que se le atribuyen también características poderosas para el logro de una vida de bienestar” (p.32).

Siguiendo en la misma línea, Neffa (2003) establece que durante la edad media se va construyendo un valor moral y religioso con respecto al trabajo, y con el paso del tiempo se produce un avance en la idea de igualdad entre los seres humanos, que reduce las distancias entre amos y esclavos y a partir de ello la carga de efectividad negativa del concepto de trabajo va disminuyendo. A partir de que el trabajo se considera una actividad humana, se le otorga un valor “ético” destacando que constituye una “ley natural”, un acto propio de la misma naturaleza de los seres humanos y por eso se establece que “todo trabajo es un acto moralmente bueno y por tanto digno de honor y respeto” (Borne y Hery, 1994. En Neffa, 2003. p.52).

Siguiendo las ideas de Neffa (2003) en lo que al plano socio económico se refiere, el desarrollo de ciertas obras de infraestructura, el aumento de la productividad y las transformaciones agrícolas como resultado de la aplicación de ciertas tecnologías, dan lugar al origen de los oficios en las ciudades y con ellos a una institución y organización social, que tiene que ver con la creación de “corporaciones de oficio” cuya función era la de proteger y regular la actividad de los trabajadores. De esta manera, surgen normas que se refieren a días de trabajo, horario, descanso y salarios. Las corporaciones de oficio permitieron desde entonces, la construcción de una identidad, generando lealtades tanto entre los sujetos de la corporación, como hacia el colectivo de trabajo.

El final de la edad media se caracteriza también por el logro de grandes progresos en materia de transporte marítimo y terrestre con lo cual se desarrollará el comercio internacional y a partir de ello se estimula el espíritu de iniciativa y con el objetivo de mejorar ingresos, se aceptan los desafíos que constituyen los riesgos en los negocios. (Neffa, 2003)

Se puede observar cómo el trabajo en esta época adquiere otra concepción, determinada principalmente por el desarrollo social, económico y político y a raíz de ello, la necesidad de organizar los procesos de trabajo.

Siguiendo los estudios de Neffa (2003) el advenimiento de la edad moderna trae consigo un importante incremento del capital financiero, y el trabajo comienza a ser más apreciado no por sus valores culturales, sino porque permite la producción y la obtención de riquezas. Al respecto se puede tomar la frase de Rodríguez et al. (2009) quienes establecen:

Una vez que se afirma el triunfo de la razón y se consolida la perspectiva del progreso y la estabilidad democrática, se produce un alto grado de conformismo a un nuevo sistema de valores donde el trabajo pierde gran parte de su significación intrínseca para convertirse en un mero instrumento de cambio. (p.33)

La consolidación del modo de producción capitalista se genera con el surgimiento de la revolución industrial y el advenimiento de la edad contemporánea, lo que produce además con los avances de la época, el despliegue de herramientas y máquinas, y se crean las grandes manufacturas y fábricas cuyo objetivo será la manipulación de la naturaleza para crear un mundo nuevo. (Neffa, 2003)

En relación a lo expuesto, Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares (2010) establecen que durante esta época y hasta la década de 1970, predomina como forma de organización del trabajo y de la producción, el llamado taylorismo-fordismo el cual es caracterizado por la producción en serie y las empresas verticalizadas, y la centralidad de la categoría trabajo no se pone en cuestión. Es a partir de esa década, que al no poder mantener los índices de crecimiento del proceso de acumulación de capital, ni las tasas de empleo formal que se venían sosteniendo, que ese modelo de organización productiva comienza a decaer. Surgen a partir de ello, diferentes maniobras con el objetivo de lograr una reestructuración productiva, lo que da lugar a la introducción de la microelectrónica y la informatización de dichos procesos. Se observa de esta manera, una sustitución al modelo de organización productiva taylorista-fordista. Así lo establece Antunes (2000) cuando menciona:

Emergen nuevos procesos de trabajo, donde el cronómetro y la producción en serie son sustituidos por la flexibilización de la producción, por nuevos padrones de búsqueda de productividad y por nuevas formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado. (p.84)

A partir de ello y con el advenimiento del capitalismo, el trabajo se asoció al sustento material y por su parte el empleo fue caracterizado por relaciones contractuales asalariadas. “Mientras el trabajo remite a la transformación de la naturaleza, el empleo está asociado, con mayor frecuencia, a relaciones contractuales, al vínculo formal con la organización, a las obligaciones y al salario” (Borges y Yamamoto, 2004. en Da Rosa et al., 2010, p.177).

El trabajo, así concebido pasa a tener otra valoración, quedando “subordinado en el proceso de acumulación, el resultado de su esfuerzo se subsume en el capital constante pero sin perder del todo su autonomía: esa tensión genera problemas de salud psíquica y mental, repercute sobre las demás actividades y sobre la vida familiar” (Neffa, 2003.p.62)

De acuerdo a lo propuesto, esta situación traerá un deterioro en las condiciones de trabajo, y desde finales del siglo XIX se fueron dictando normas legales que reconozcan el valor del trabajo humano.

En este contexto surgen pensadores como Marx quien sentará las bases para la teoría del valor trabajo. Marx (1976) en Neffa (2003) define al trabajo y establece:

Cómo conformador de valores de uso, cómo trabajo útil, el trabajo es una condición de existencia del hombre independientemente de todas las formas de sociedad, una necesidad natural, eterna, por cuya mediación es posible el metabolismo entre el hombre y naturaleza, es decir la vida humana. (p.73)

Y reconocerá la fuerza positiva y creadora del trabajo:

Considerar el trabajo solamente como un sacrificio, es decir como fuente de valor, como un precio pagado por las cosas y que da un precio a las cosas según que ellas cuesten más o menos trabajo, es quedarse en una definición solamente negativa. El trabajo es una actividad positiva, creadora. (Marx, 1979. En Neffa, 2003. p.73)

A través de sus aportes Marx (1976-1979) establece que el trabajo por un lado es una actividad específicamente humana, en tanto ni maquinas ni animales trabajan verdaderamente en la medida en que ninguno de ellos puede generar valores de cambio, solo el trabajo humano puede generarlo. Por otra parte, Marx concibe al trabajo como un proceso del hombre y la naturaleza, y por último, como actividad positiva y creadora. Siguiendo sus ideas, se puede interpretar que el proceso de trabajo entre el hombre y la naturaleza implicará transformaciones tanto para uno

como para otro, lo que se puede relacionar con lo que establece De la Garza Toledo (2001) quien afirma que el trabajo se puede entender como la transformación de un objeto de trabajo que resulta de la actividad humana. Esta actividad, que además no es aislada, implica cierta interacción con otros hombres, produciendo en ellos también transformaciones.

En estrecha relación a lo mencionado se encuentran los aportes de Neffa (2003) quien define al trabajo como:

Un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana. (p.12)

En la misma línea, se puede relacionar el concepto que establece Levaggi (2004) director de la Organización Internacional del Trabajo quien define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, sean remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento para los sujetos. A partir de lo expuesto retoma la definición de Juan Somavia (1999) primer director general de la misma, quien hablará de trabajo decente y lo define como caracterizado por cuatro objetivos estratégicos, estos son: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. El autor establece que cada uno de los objetivos cumple una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal de los individuos.

Lo mencionado se puede relacionar con lo que establecen Oliveira, Piccinini, Fontoura y Schweig (2004) citados en Da Rosa et al. (2010) cuando afirman que “es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse” (p.176).

Lo trabajado hasta el momento acerca de las diferentes concepciones que ha tenido el concepto trabajo a lo largo de la historia, permite visualizar primeramente el trabajo asociado al castigo y sufrimiento, luego aquel que es concebido solamente como productor de bienes y servicios y por último, en nuestros tiempos, la concepción del trabajo al que se ha adjudicado un valor como regulador y organizador de la vida en sociedad y realización personal. Esto se puede relacionar con lo que establece

Blanch Ribas (2003) mencionado en Da Rosa et al. (2010) quien identifica tres posibilidades cuando se habla de concepciones de trabajo en el tiempo. La primera posibilidad la llama polo negativo y es la asociada a la idea de Tripalium, es decir, al castigo, el esfuerzo y la coerción. Una segunda posibilidad, ubicada al centro es el denominado centro del continuo, esta idea se asocia al trabajo y sus representaciones desde una perspectiva instrumental, en la medida en que el trabajo caracteriza la supervivencia y por ende su implicación y consecución es hacia tal fin. La tercera idea es llamada polo positivo y es la asociada al trabajo como productor de satisfacción, autorrealización, misión y valor.

En relación a lo abordado hasta el momento, es pertinente mencionar a Neffa (2003) quien establece:

Cada vez más el trabajo es, de manera directa o indirecta, una actividad esencialmente social, donde intervienen los valores culturales, la ética, la confianza, las representaciones y las creencias que hacen posible y facilitan la comunicación y la coordinación (...) la comunicación dentro del colectivo de trabajo requiere construir o adaptar un lenguaje que exprese mediante palabras, gestos, símbolos e incluso silencios, la representación social de la realidad y adaptarlo a las características específicas del proceso de trabajo que se trate. (p. 235)

Lo planteado por Neffa (2003) permite comprender el claro sentido del trabajo en nuestros tiempos, en la medida que involucra a la sociedad y se desarrolla dentro de su realidad.

A partir de lo expuesto en relación a las nociones de trabajo en el tiempo, se puede concluir que las transformaciones tanto sociales, como económicas, políticas, tecnológicas entre otras, sin dudas han incursionado en el modo de concebir al trabajo y repercute en la concepción existente del trabajo en nuestros días.

1.2. Sentidos y significados del trabajo

Kovacs (2005) referenciado en Da Rosa et al (2010) identifica diversas modalidades de trabajo que surgen a fines del siglo XX en la sociedad capitalista contemporánea y que tienen que ver con el trabajo temporal, de tiempo parcial, a domicilio y trabajo independiente. Esta emergencia en las relaciones diversificadas de trabajo, puede llevar al individuo a no identificarse con las actividades que realiza y por consiguiente a cuestionarse sobre sus significados y sentidos. De esta forma la sociedad contemporánea se caracteriza por una serie de transformaciones y paradojas que se

hacen sentir en el trabajo, siendo éste una de las principales categorías de análisis social.

Por su parte, De la Garza Toledo (2008) en Da Rosa et al. (2010) expresa que a partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y también con objetos materiales y simbólicos, es que todo trabajo implica la construcción e intercambio de significados.

Da Rosa et al.(2010) establecen que la temática de los significados y de los sentidos del trabajo ha sido investigada más metódicamente por los psicólogos, a partir de la década de 1970.

Siguiendo a Bendassolli y Guedes (2014) se observa que en algunas perspectivas aparece la teoría de que sentidos y significados del trabajo se deben estudiar como una misma totalidad, aun así, se establece que cada termino preserva su propia singularidad y distinción. En relación al significado, los autores, toman los aportes de Barthes (1988) quien menciona que el término se puede definir como una forma de representación psíquica de una imagen asociada a un significante. En la misma línea, se puede entender el significado de la palabra trabajo, es decir el significante, como la imagen que se tiene del mismo y su concepto.

Por su parte, Da Rosa et al.(2010)hacen referencia a los estudios de Ruiz-Quintanilla y Claes (2000), quienes afirman que el significado del trabajo incluye valores, creencias, actitudes y expectativas que las personas de la sociedad contemporánea han elaborado con respecto al trabajo. Asimismo, establecen que los significados son un componente de la realidad social, y por ende tienen implicaciones tanto en las acciones individuales o grupales como en la sociedad.

Kubo y Gouvéa (2010) mencionan el trabajo propuesto por el grupo MOW (1987) quienes asocian los significados del trabajo a: la función de la fuente de trabajo, generalmente considerada como la más importante; la función intrínseca del trabajo, cuando el trabajo es interesante y satisfactorio para los individuos; la función interpersonal del trabajo, cuando el trabajo actúa como mediador del vínculo entre las personas; la función de servir a la sociedad a partir del trabajo; la función de ocupación del tiempo con trabajo y la función de favorecer el status social y el prestigio a partir del trabajo.

Se puede considerar entonces, que el significado del trabajo se relaciona primeramente con lo que es el trabajo, es decir, su concepto, lo que ha sido elaborado en la primer parte de este capítulo, y por otro lado es aquella representación social que tenemos del mismo, es decir, lo que entendemos como sociedad de lo que es el trabajo. Sería la función que cumple el trabajo para la sociedad. Ahora bien, las representaciones personales que cada uno tiene acerca del trabajo, se considera que tiene que ver más con los sentidos, aquel valor que cada uno atribuye al trabajo que realiza, que puede tener más relación con la actividad.

En lo que tiene que ver con el sentido, y específicamente en el tema del trabajo, Bendassolli y Guedes(2014) toman los aportes de Vigotsky, Leontiev (1978), Bendassolli (2012) y Clot (1999-2006) en quienes el sentido puede ser entendido como construido en un proceso de mediación semiótica entre el hombre y la naturaleza dentro de un contexto socio cultural predeterminado. El trabajo así, es entendido como una actividad orientada hacia los sujetos, el medio o el objeto de la actividad, y derivando en una transformación de si, de los otros, y del mundo. Esto se relaciona con lo establecido en el apartado anterior por Marx (1976-1979) quien concibe al trabajo como una actividad humana, y relacionada a la transformación del hombre y la naturaleza. También se relaciona con las concepciones en torno al trabajo abordadas durante la época medieval y moderna en que las que se descubre el valor del trabajo y como a partir del trabajo se puede controlar y manipular la naturaleza con el objetivo de crear un nuevo mundo.

Retomando la línea de los sentidos Morín (2001-2007) en sus estudios sobre los sentidos del trabajo, menciona que la organización tiene un papel importante en la cuestión ya que la misma “debe ofrecer a los trabajadores la posibilidad de realizar algo que tenga sentido, de practicar y desarrollar sus competencias, de ejercer sus juicios y su libre albedrío, de conocer la evolución de sus desempeños y ajustarse en base a ello” (200, p.9, trad. propia).

Morín (2001) toma los aportes de Hackman y Oldham (1976) quienes establecen que para una persona, un trabajo tiene sentido en la medida que ésta se siente importante, útil y efectiva y atribuyen tres características que contribuyen a dar sentido al trabajo. La primera característica tiene que ver con la variedad de tareas, es decir, la capacidad de un trabajo de requerir varias tareas que exijan a la vez varias competencias. Una segunda característica se relaciona con la identidad del trabajo, esto es la posibilidad de un trabajo de permitir la realización de algo para la obtención de un fin, con un resultado identificable, tangible. La tercera característica que

adquiere sentido al trabajo es el significado del mismo, es decir un trabajo que sea capaz de producir un impacto significativo sobre el bienestar de quien lo realiza, sea en su organización o en su ambiente social. En la misma línea, Morín (2001) establece que para que un trabajo tenga sentido, tiene que tener características tanto por parte de los trabajadores (un trabajo que les permita desarrollar su potencial, que permita capacitación, sentirse vinculados, trabajar con un fin, bajo buenas condiciones de medio ambiente, que tengan oportunidades, un trabajo variado, dinámico y que permita autonomía) como de los empleadores y la organización (feedback, racionalidad de tareas, objetivos claros, correspondencia entre las exigencias de la tarea y las capacidades de la persona, valores, trabajo en equipo, carga de trabajo adecuada, buenas condiciones de trabajo).

Años más tarde Morín, Tonelli y Vieira (2007) pretenden abordar la cuestión de los sentidos del trabajo a través de una serie de entrevistas realizadas a quince estudiantes de administración de una institución de educación superior de San Pablo, Brasil. Tomando como referencia previa los estudios del grupo MOW (1987) se llega a la conclusión de que el trabajo es central en la vida de las personas. La autora da cuenta que los sentidos del trabajo atribuidos varían no solo por una cuestión de género, sino también por una cuestión etaria, deduciendo que si bien el tema debería investigarse en las diferentes clases sociales, y aunque puedan haber diferencias, se deja en claro una similitud: la cuestión de los sentidos del trabajo está fuertemente asociado a la supervivencia.

Lo expresado anteriormente se puede relacionar con lo mencionado por Da Rosa et al. (2010) quienes establecen que a través de los conocimientos adquiridos del sentido común y producido cotidianamente, es que las personas dan sentido al mundo del cual forman parte, y citan a Spink y Medrado (2004) quienes establecen que el sentido así entendido es:

una construcción social, un emprendimiento colectivo más precisamente interactivo, por medio del cual las personas, en la dinámica de las relaciones sociales, históricamente datadas y culturalmente ubicadas, construyen los términos a partir de los cuales comprenden y lidian con las situaciones y fenómenos a su alrededor. (p.41)

En concordancia con lo anteriormente mencionado se pueden abordar los aportes de Antunes (2005) quien establece que “una vida llena de sentido *fuera* del trabajo supone una vida dotada de sentido *dentro* del trabajo” (p.169). Y explicitará en relación a esto que en cierta medida, la esfera fuera del trabajo estará estrechamente

relacionada con lo que acontece en el interior de la vida laboral, por ende el objetivo de lograr una vida llena de sentido en todas las dimensiones que conforman al ser social, podrá lograrse siempre que puedan eliminarse las barreras existentes entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, y a partir de ello, una actividad vital llena de sentido, auto determinada y sobre bases nuevas, podrá desarrollar una nueva sociabilidad.

Se puede concluir entonces, que los significados del trabajo serían las representaciones que cada sujeto tiene del trabajo, lo que incluye sus valores, creencias y lo que conforma su identidad. Aun así, vale aclarar que hay autores que no diferencian los términos y por ende son tratados como una misma totalidad. Considero que la cuestión de los significados puede ser más objetiva, en tanto tiene que ver con el concepto socialmente aceptado de lo que es el trabajo. Y por su parte el sentido, alude a una cuestión más subjetiva, en tanto se refiere al valor que cada sujeto atribuye a lo que considera que es el trabajo, que se conformará a partir de esas creencias e ideologías que hacen a su identidad.

Da Rosa et al. (2010) toma los aportes de Vygostki (1991), quien menciona que existe una ventaja del sentido sobre el significado, y que a cada palabra se le pueden atribuir diversos significados, los cuales, serán transformados en sentidos singulares, de acuerdo con las emociones y necesidades que motivarán su uso.

Se puede reflexionar a partir de los diferentes abordajes trabajados, que la cuestión de los sentidos y significados del trabajo es compleja y está en proceso de construcción. El hecho que, como se mencionó anteriormente, algunos autores utilicen definiciones de significados y de sentidos del trabajo como si estuvieran tratando de lo mismo, obstaculiza la construcción de un conocimiento más amplio sobre el asunto. A pesar de las diferencias que pueden aparecer en los abordajes sobre sentidos y significados presentados, aparece la semejanza de que en su concepción, éstos son producidos por los sujetos a través de sus experiencias concretas en la realidad.

2. CAPITULO 2: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Martin-Quiros y Zarco Martin (2009) establecen que indudablemente desde finales del siglo XIX y principios del XX estamos frente a la consolidación de la empresa moderna, y consecuentemente a la aparición de la organización. De esta manera, comienza a florecer una sociedad que será catalogada como “sociedad organizada o sociedad de organizaciones y a sus individuos se les definirá y reconocerá como hombres organización” (Whyte, 1946; Presthus, 1962; Evan, 1976. En Martin-Quiros y Zarco Martin, 2009 p. 24).

A partir de lo abordado en el capítulo anterior acerca de las transformaciones en el mundo del trabajo, es que surge la organización como principal contexto en que se desarrollan las actividades laborales del mundo de hoy. En el presente capítulo, se establecerán las principales conceptualizaciones acerca de la organización del trabajo y a partir de ello se establecerán las condiciones y medio ambiente de trabajo que regulan la actividad de los sujetos dentro de la organización.

2.1. La organización y el trabajo

Al estudiar la organización, se pueden tomar los aportes de Mintzberg (1989) quien comienza hablando de la organización en general y establece:

La nuestra se ha convertido, para bien y para mal, en una sociedad de organizaciones. Nacemos dentro de organizaciones y nos educamos dentro de organizaciones para que luego podamos trabajar dentro de organizaciones. Al mismo tiempo, las organizaciones nos abastecen y nos entretienen, nos gobiernan y nos agobian (...). Finalmente, nos entierran organizaciones. (p.8)

El autor afirma la idea de que la sociedad está constantemente inserta en diferentes organizaciones, sean estas educativas, laborales, familiares. Lo expuesto se puede relacionar con los planteos que realiza años más tarde Schvarstein (2002) quien hablará de psicología social de las organizaciones, que tiene como objeto de estudio a las organizaciones en la sociedad y los efectos que éstas producen en los individuos.

Schvarstein (2002) plantea además, que lo que hace a la existencia de las organizaciones, no son los individuos, sino que son las relaciones que entre ellos se producen.

Lo anteriormente planteado se puede relacionar con los aportes de Chiavenato (1994) quien establece que una organización “es un sistema de actividades consistentemente coordinado formado por dos o más personas...la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización” (p.7).

De esta manera, siguiendo al autor se establece que las organizaciones son unidades conformadas por sujetos y que están constituidas intencionalmente con un objetivo específico. A su vez se establece que la coordinación entre las partes es fundamental, ya que es lo que va a dar funcionamiento a la organización.

Schvarstein (2002) habla de las organizaciones como sistemas, y establece que éstas no son ni abiertas ni cerradas, sino que son, siguiendo los aportes de Maturana y Varela (1980) “organizacionalmente cerradas y estructuralmente abiertas” (p.14).

Lo anteriormente expuesto se puede relacionar con los aportes de Morín (1990) citado en Caraballo (2013) quien habla de las organizaciones como sistemas y establece que tiene que ver con “la disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos” (p.6).

De acuerdo con Caraballo (2013) se puede pensar que la organización permite relacionar a diferentes individuos con diferentes capacidades intelectuales, desiguales niveles de conocimiento y diversos atributos personales, creando de esta manera un todo que es expresado en un sistema o unidad compleja. Las relaciones entre las personas, dentro de la organización, permiten que la misma se auto-organice, se auto-mantenga, se auto-repare y se auto-desarrolle.

Lo expuesto en relación al tema permite establecer que la organización del trabajo es un sistema integrado por sujetos y que persigue objetivos determinados. Para el logro de estos objetivos se requiere de determinados factores que hacen al quehacer de los sujetos dentro de la organización. Se establecen diferentes condiciones que van formando una estructura que dará funcionamiento a la organización.

Para Schvarstein (2002) la estructura de la organización es la forma que asume en un aquí y ahora determinado y se define por:

Los recursos que dispone y el uso que de ellos hace, por las relaciones entre sus integrantes y con el entorno, por los modos que dichas relaciones adoptan, por los

propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implementación y control. (Etkin y Schvarstein.: ob. cit. En Schvarstein, 2002. p.64)

De acuerdo con Schvarstein (2002) la estructura de la organización, se complementa con la identidad que ésta posee, y entiende la identidad como lo que distingue a las organizaciones y que cada una trata de conservar en el tiempo. Esto permite comprender como frente a perturbaciones del contexto, la estructura puede ser modificada, pero la identidad siempre permanecerá. Siguiendo la misma línea, el autor agrupa los elementos de la estructura de la organización en tres dominios, estos son:

- El dominio de las relaciones, que alude a las relaciones entre las personas;
- El dominio de los propósitos, que tiene que ver a los propósitos que orientan las acciones de las personas;
- El dominio de las capacidades existentes, que se relaciona con los recursos que se desarrollan y utilizan para el logro de los propósitos y la legitimación de las relaciones.

A su vez, los dominios se relacionan de manera recíproca y se articulan a través de procesos. Estos procesos son la adjudicación y asunción de roles (cuya función implica objetivos); la capacitación (tiene que ver con permitir a los sujetos adquirir los conocimientos y habilidades necesarios); y la productividad (se entiende como el uso más eficiente de los recursos).

Schvarstein (2002) plantea que para poder llevar a cabo sus propósitos, las organizaciones necesitarán de una acción coordinada, por lo que deberán reducir la variedad de conducta de sus integrantes. Esto significa que los sujetos no podrán determinar de manera libremente su quehacer dentro de la organización, sino que deberán ajustarse a lo prescripto por el rol que se le asigne, absteniéndose de todo aquello que la organización no permita. En el proceso de adjudicación de roles, inciden factores como la tecnología, el poder; y su influencia puede modificar las acciones de los sujetos.

Cuando se recurre a la división del trabajo, a la especialización, a la delegación de funciones, entre otros, se está determinando el modo en el cual los roles serán adjudicados. A partir de lo expuesto, el autor establece que los modos en que una organización lleva adelante su actividad, condiciona y determina los intercambios que se pueden generar entre sus integrantes.

2.2. Condiciones y medio ambiente de trabajo en la organización

Resulta pertinente a partir de lo anteriormente expuesto, establecer las condiciones y medio ambiente de trabajo que regulan la actividad en la organización. De acuerdo con Neffa (2002) el tema de las condiciones y medio ambiente de trabajo (en adelante CyMAT) son un factor en constante estudio y debate.

Las condiciones en las que se realiza el trabajo y el medio ambiente donde éste se realiza, no son fenómenos aislados, sino que están conectados entre sí y tienen incidencia en el resto de la vida del trabajador. (Caíno, 2009. En Raso, Araujo, Tomasina y Sotelo, 2009).

Neffa (2002) establece que las condiciones de trabajo están compuestas por un conjunto de elementos que se encuentran interrelacionados y son de carácter macro y micro social. Estos elementos, son los factores socio técnico y organizacional del proceso productivo por un lado, y los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo, por otro. La combinación de estos grupos de factores, determina tanto efectos negativos como positivos en relación a la salud psicofísica de los trabajadores.

Segurado y Argullo (2002) en sus estudios sobre la calidad de vida laboral, asocian a ésta con las condiciones de trabajo. Los autores establecen:

La calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), la calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo. (p.828)

Neffa (2002) establece que las nuevas nociones acerca de las CyMAT han cambiado a raíz de que anteriormente había otras concepciones acerca del trabajo. De esta manera menciona primeramente la existencia de la concepción tradicional, la que se ocupaba solamente los temas de seguridad e higiene en el trabajo, dejando de lado el problema de las CyMAT: “La concepción tradicional ha centrado su atención primera y exclusivamente en los problemas de higiene y seguridad en el trabajo y secundariamente en la medicina del trabajo” (p.9).

Las nuevas concepciones en relación al trabajo hacen que poco a poco se deje atrás el enfoque tradicional con el objetivo de ir hacia la construcción de un enfoque renovador el cuál visualice al trabajo como integrador y constructor de la vida y

realización de las personas. De esta manera es que se comienza a hacer foco en las CyMAT que afectan a los trabajadores y se propone analizarlas teniendo en cuenta su dimensión objetiva y subjetiva. Así es que surgen áreas específicas dedicadas a la atención de la salud y seguridad de los trabajadores y de la organización. Se comienza a percibir que las CyMAT afectan a todo el colectivo de trabajo. A partir de ello se tiende a eliminar los riesgos que producen malestar en la organización. Esta nueva concepción tiene el objetivo de posicionarse desde el ámbito de la prevención. Siguiendo esta postura, la salud de los trabajadores lentamente se deja de ver como una mercancía y se le otorga el valor que corresponde, a la vez que se establece que las malas condiciones de trabajo, además de afectar a los trabajadores, también afectan a la eficiencia de las organizaciones(Neffa, 2002).

En relación a lo expuesto, Neffa (2002) propone la siguiente definición de CyMAT:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo 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. (p.28)

En concordancia con lo anteriormente expuesto, Ramos, Peiró y Ripoll (2007) entienden por condiciones de trabajo a todo aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral. Y al respecto establecen “son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven” (p.37). Así mismo, entienden al término ambiente o entorno de trabajo como un complemento de las condiciones de trabajo.

Ramos et al. (2007) plantean que las condiciones de trabajo están conformadas por diferentes categorías, entre las que se encuentran:

- Las condiciones de empleo (condiciones de contratación, salario, estabilidad y seguridad en el empleo, y todo lo relacionado al vínculo contractual).
- Otra categoría incluye a las condiciones ambientales, es decir el entorno físico, compuesta por el ambiente físico (temperatura, humedad, nivel del ruido, iluminación, ventilación), el espacio geográfico (tiene que ver con la existencia del espacio

adecuado para poder llevar a cabo la tarea) y el diseño espacial-arquitectónico (materiales y equipamientos necesario para desempeñar el trabajo correctamente)

- Las condiciones de seguridad (en relación a la prevención)
- Las características de la tarea, que tiene que ver con el rol que se asume en la organización.
- Los procesos de trabajo, se relacionan con la división y organización del trabajo.
- Las condiciones sociales y organizacionales que tienen que ver con la interacción (relaciones interpersonales, participación, comunicación).

A raíz de lo planteado se puede considerar que las organizaciones, como modo de ordenar el proceso de trabajo, poseen una estructura que regula su funcionamiento. Los componentes que dan lugar al funcionamiento y estructuran a toda organización están estrechamente relacionados con las condiciones de trabajo que aquí se exponen. Lo planteado en cuanto a la organización y condiciones de trabajo, permite dar cuenta de la importancia que tienen, principalmente, y como ya se ha podido adelantar, para la salud y el desarrollo de los trabajadores dentro de la organización.

3. CAPITULO 3: FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Los factores psicosociales se encuentran presentes en toda organización puesto a que están relacionados directamente con las condiciones y medio ambiente de trabajo. En este último capítulo se desarrollarán los factores psicosociales que se originan como consecuencia de las condiciones de trabajo en la organización. A partir de ello, se profundizará en los factores psicosociales de riesgo y se establecerán los impactos que pueden ocasionar en la salud de los trabajadores. Tras la última parte de este capítulo, se abordará brevemente las líneas de trabajo del campo de la salud laboral con el objetivo de comprender de qué manera se pueden abordar y mejorar las condiciones de trabajo dentro de la organización con el objetivo de prevenir éstos factores psicosociales de riesgo.

3.1. Factores psicosociales y de riesgo

Como se ha establecido, los factores psicosociales tienen que ver con las condiciones del trabajo. Así lo establece Gil Monte (2012) cuando plantea que los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en las situaciones laborales. Estas condiciones son las relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, y también con el entorno, que tendrán como consecuencia la afectación al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores. Estos factores psicosociales pueden por un lado favorecer como perjudicar la actividad laboral y por consiguiente la salud de las personas. En el primer caso en que los factores psicosociales sean satisfactorios, fomentaran el desarrollo personal de los individuos, mientras que, en el segundo caso, y aquí el tema central de este trabajo, cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

Resulta pertinente aclarar que existen diferentes denominaciones cuando se indaga acerca de los factores de riesgos del trabajo. Algunos autores se refieren a *factores psicosociales de riesgo* para referirse a aquellas consecuencias producidas por las condiciones de trabajo; y otros autores hablan de *riesgos psicosociales* para referirse a la cuestión, que si bien se ha percibido pueden existir diferencias entre lo que abarca cada termino en sí, se encuentra una similitud y es que ambos se relacionan con las condiciones de trabajo desfavorables y desembocan en los trabajadores.

En relación a lo expuesto Moreno y Báez (2010) establecen que cuando los factores psicosociales son disfuncionales, esto es, que provocan respuestas de inadaptación, de tensión, y/o respuestas psico fisiológicas de estrés, pasan a ser denominados factores psicosociales de riesgo, o también denominados factores psicosociales de estrés. Así lo establece Benavides et al. (2002) en Moreno y Báez (2010) “Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo” (p.8) y Peiró (1993) también en Moreno y Báez (2010) “cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral” (p.8).

Por su parte, Osorio (2011) habla de “factores de riesgo psicosocial” y establece que para el Comité Mixto formado por la OIT y la OMS (1984), los factores de riesgo psicosociales en el trabajo involucran las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo, las interacciones entre el medio ambiente laboral, y las características de las condiciones de trabajo; y toma la definición del Ministerio de Protección Social (2008) quien en su resolución 2646 establece:

Los factores de riesgo psicosociales comprenden los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (p.76).

Por su parte, Rodríguez (2009) toma las palabras de Moncada y otros (2007) quienes establecen:

Lo que la investigación ha identificado como “factores de riesgo psicosocial” no es más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad. Cuando utilizamos la jerga técnica “factores psicosociales” estamos hablando de ritmos e intensidad de trabajo excesivos, tiempos incontrolables, desconsideración y ninguneo, trato injusto, futuro inseguro, en definitiva de condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “ejerzamos” también en el trabajo de aquello que realmente somos: seres sociales y creativos capaces y deseosos de aprender y decidir sobre nuestra vida cotidiana y futuro (...) (p.131).

Siguiendo a Moreno y Báez (2010) cuando se produce un hecho, acontecimiento, estado o situación que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene una alta

probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser verdaderamente importantes, estamos ante la presencia de riesgos psicosociales. Gil Monte (2009) con respecto a esto establece “en este caso hablamos de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos” (p.169).

Por su parte Peiró (2004) habla de daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos y relaciona los riesgos psicosociales con el sistema de trabajo, entendiendo a éste como:

(...) El conjunto de tareas, reglas, procedimientos y procesos que, plasmados en actividad humana individual y/o colectiva y en procesos mecánicos automatizados, posibilitan la producción de bienes y servicios con un determinado nivel de eficacia y eficiencia, utilizando para ello tecnología y recursos, y ocurriendo todo ello en un contexto físico, social y temporal que, en buena manera, determina las condiciones de trabajo. (p.180)

Peiró (2004) menciona que las malas condiciones de trabajo a las que se hacen referencia líneas arriba, tienen que ver con las nuevas formas de organización del trabajo en las cuales se busca una mayor eficiencia y eficacia, mayor flexibilidad, optimización de recursos tecnológicos, mayor productividad, y mayor calidad a efectos de competir con las demás empresas en el mercado. La gestión enmarcada hacia la calidad total, que trae acarreada la exigencia del “cero defecto”, el “adelgazamiento” de las organizaciones, la gestión flexible de la producción, entre otros, son estrategias y procedimientos utilizados en la implementación de los nuevos sistemas de trabajo que configuran el proceso de trabajo. Estos planteamientos, tienen fuertes implicaciones en las actividades laborales y la cualificación de los empleados, y en la medida en que las demandas del medio ambiente de trabajo superen las capacidades de los trabajadores con que logren hacerles frente, se dan síntomas que afectan a su salud.

Peiró (2004) establece como ya se ha mencionado, que las condiciones de trabajo son todo lo que se produce dentro del contexto laboral que afecta significativamente a los trabajadores. De esta manera el autor hablará de desencadenantes del estrés laboral y caracterizará brevemente los principales estresores que dan lugar a este proceso, que entiende no son más que factores de riesgo, y tienen que ver con:

- Las relacionadas al ambiente físico: ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad.

- Las demandas del propio trabajo: el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos.
- Los contenidos del trabajo o las características de las tareas que hay que realizar: la oportunidad de control, el uso de habilidades que permite la realización de las tareas, el feedback que se recibe por la propia ejecución del trabajo, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.
- El desempeño de roles: el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol.
- Las relaciones interpersonales y grupales: las relaciones con los superiores, con los compañeros, así como con subordinados y clientes.
- El desarrollo de la carrera: la inseguridad laboral, las diferentes transiciones de rol, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado lentas, etc.
- El clima organizacional: una excesiva centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo entre los miembros de la organización.

A partir de lo expuesto se pueden tomar los aportes de Neffa (2002) quien establece que todos los factores de riesgo tienen como principal fuente y determinante al proceso de trabajo, ya que son ellos quienes actúan conjuntamente sobre las dimensiones de los trabajadores, quienes tienen la capacidad para adaptar y resistir ante la agresión de los riesgos, funcionando de manera sistemática, lo cual da como resultado un proceso con sucesivos y diferentes estados o situaciones de salud. De esta manera establece lo que denomina carga global del trabajo y que se compone por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo y los factores de las condiciones de trabajo presentes en una organización. Esta carga de trabajo puede ser física, psíquica y mental. A partir de esta discriminación de la carga global del trabajo, es que se aduce que ésta no va a provocar los mismos efectos sobre todos los trabajadores de la organización, ni tampoco sobre los diferentes trabajadores que ocupan mismos o similares puestos de trabajo, ni tampoco, sobre los mismos trabajadores en diferentes momentos en el mismo puesto de trabajo, aun así, tampoco será igual los efectos en el mismo trabajador al comienzo o al final de su jornada de trabajo. Esa carga de trabajo será entonces asumida, asignada o impuesta a los trabajadores y provocara diferentes efectos en cada uno de ellos, según sean sus características personales y en virtud de sus capacidades de resistencia y adaptación frente al medio ambiente de trabajo y a los factores de las condiciones de trabajo que les rodean. En última instancia, estos factores estarán determinados por el proceso de trabajo vigente, el

cual a su vez es el resultado de las relaciones sociales y de las propias características de los establecimientos.

En relación a lo mencionado por Neffa (2002) Álvarez (2006) en Rodríguez (2009) afirma que “sus propias habilidades para manejar las situaciones relacionadas con las actividades que desempeñan y el entorno que les rodea, determinan importantes diferencias entre la posibilidad o no de resultar afectado” (p.131).

3.2. Impacto de los Factores Psicosociales de Riesgo en la salud

Neffa (2002) establece que cuando las CyMAT y/o el contenido y la organización del trabajo son deficientes “las actividades provocan incidentes y accidentes, orígenes de problemas de salud no solo biológicos, sino también de orden psíquicos y mentales que dan lugar al sufrimiento” (p.235).

A partir de ello se puede establecer que cuando los factores psicosociales de riesgos producto de la organización afecten a la salud de los trabajadores, se estará ante la presencia de enfermedades profesionales.

La OIT (2009) establece que “el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral” (p.12)

Gil Monte (2012) establece que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática, lo que se relaciona con problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, entre otros.

Lo anteriormente mencionado se puede relacionar con lo propuesto por la OMS (2010) en donde se establece que los trabajadores que enfrentan riesgos psicosociales pueden dormir mal, sobre auto-medicarse o beber en exceso, como también pueden sentirse deprimidos, ansiosos, irritables, nerviosos, a menudo intolerantes y enojados, se pueden sentir estresados y consigo el incremento de probabilidades de contracturas, y en casos más complejos pueden darse situaciones de burnout, mobbing, acoso sexual o violencia laboral.

En base a lo expuesto, se describirán y desarrollarán brevemente las nociones de estrés, burnout, ansiedad y depresión, considerando a éstos como las respuestas más

comunes que se pueden dar por parte de los trabajadores dentro de una organización y que se relacionan directamente con los factores psicosociales de riesgo.

3.2.1. Estrés laboral

Gallego y Hurtado (2003) citan a Buendía (1998) quien considera al estrés como un “estado de tensión personal o displacer que puede distinguirse de las causas o antecedentes del estrés que se denominan estresores” (p.14).

En relación al estrés laboral, Karasek (1979) referenciado en Peiró (2001) establece que las experiencias de estrés surgen cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo la capacidad de control de la misma por falta de recursos es baja.

Siguiendo a Peiró (1999) la aparición del estrés laboral en las personas, está estrechamente relacionado a los factores psicosociales de riesgo existentes en la organización del trabajo, mencionados en el apartado anterior. Como ya se pudo visualizar el autor establece como potenciales de estrés toda serie de estresores laborales que tienen que ver con las relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida como la vida en familia y las demandas conflictivas que de allí surgen.

Peiro (2001) establece que las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales que se caracterizan como fuentes de estrés o estresores. Esas situaciones son percibidas por las personas y entonces se inicia lo que él denomina la experiencia de estrés. Dicha experiencia desencadena una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos que permitirán afrontar esas situaciones y/o experiencias de estrés. En relación al mayor o menor éxito de ese afrontamiento y por consiguiente control de la situación, es que se producirán determinados resultados para la persona, y la duración de esos resultados, tendrán consecuencias más o menos significativas y duraderas para ella. Todas estas relaciones pueden estar moduladas o moderadas por una serie de variables ambientales y personales. Así establecida, la experiencia de estrés de una persona en un contexto en el que prima un buen nivel de apoyo social, tendrán resultados menos negativos que los que produce si el apoyo social es nulo o escaso.

Rodríguez et al. (2009) mencionan que diversos autores se refieren al término estrés como el resultado de la discrepancia o desajuste existente entre el ambiente y el individuo. Y en concordancia con lo planteado anteriormente, establecen que las principales fuentes de estrés en el trabajo provienen principalmente de las

características y cualidades del entorno en el que los trabajadores desarrollan sus actividades. En este caso, es en la organización y en su forma de hacer las cosas, en donde se van a encontrar las principales causas de desajustes entre los deseos y las capacidades de los individuos y las demandas y exigencias que en la organización se plantean.

Se puede a partir de lo expuesto mencionar que el estrés se constituye como el impacto primero y más global como respuesta a la existencia de factores psicosociales de riesgo en el trabajo.

3.2.2. Burnout

Cuando el estrés laboral, se torna crónico, se habla entonces de Burnout, también conocido como Síndrome del Quemarse por el trabajo (SQT). (Vega, 2006. Peiró y Gil Monte, 2000)

Vega (2006) establece que el término Burnout fue originalmente enunciado por Herbert Freudenberger (1974) quien lo definió como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (p.2).

Vega (2006) lo caracteriza como “una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (...)” (p.3)

Peiró y Gil Monte (2000) establecen que el problema del Burnout surge como una respuesta al estrés laboral crónico, y por ello debe diferenciarse del estrés laboral. Según los autores, el Burnout se trata de un fenómeno que consiste en una experiencia subjetiva que incluye cogniciones, emociones, y actitudes, y que tiene un aspecto claramente negativo para el sujeto puesto que conlleva alteraciones, problemas, y disfunciones psico fisiológicas con consecuencias muy nocivas tanto para la persona que lo padece como para la organización de la que forma parte. Los autores toman los aportes Maslach, Schaufeli y Leiter quienes mencionan que el Burnout es muy característico en los profesionales de servicios, y sobre todo en aquellos cuyo objeto de su servicio son las personas, a pesar de esto, se ha manifestado que el Burnout puede afectar a los trabajadores en todo tipo de actividad laboral.

El Burnout así descrito es otra respuesta a los factores de riesgo en el trabajo. Lo mencionado se puede fundamentar en lo aportes de Peiro y Gil Monte (2000) quienes mencionan que el síndrome de quemarse por el trabajo está definido por tres síntomas: uno de ellos tiene que ver con la baja realización personal en el trabajo, que alude a la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente, en especial en relación a su habilidad para realizar el trabajo y a las relaciones con las personas con las que se trabaja. Otro de los síntomas se refiere al agotamiento emocional, que tiene que ver con que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos, generalmente se da en personas que trabajan en contacto con terceros. Por último, la despersonalización, que se define como el desarrollo de actitudes, sentimientos, y conductas negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo.

El Burnout supone de esta manera un problema psicosocial importante debido al deterioro de la salud física y mental de los trabajadores, que tiene repercusiones negativas sobre la organización tales como absentismo, rotación, disminución de la productividad, disminución de la calidad, entre otros. El MBI (Maslach Burnout Inventory) de cuyo nombre deriva su creadora es el instrumento más comúnmente utilizado para evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo en diversos países. (Peiró y Gil Monte, 2000)

3.2.3. Ansiedad

Otro aspecto desencadenante de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo que impacta en la salud de los trabajadores es la ansiedad.

Dejours (1988) habla del desgaste relacionado al trabajo repetitivo, que no solo afecta la vida del individuo dentro de la organización, sino también fuera de ella, y analiza la situación tomando como base el modelo taylorista, cuyo objetivo, como se ha expuesto en capítulos anteriores, es el aumento de la productividad. De esta manera se puede pensar que las personas expuestas a trabajos demasiado monótonos o repetitivos serán más propensas a padecer ansiedad.

El autor establece que existen actividades laborales como pueden ser las vinculadas a la construcción o fábricas, que se encuentran expuestas a ciertos peligros que pueden poner en riesgo la integridad corporal de los trabajadores, por ejemplo provocar afecciones musculares, dolores, entre otros. Cuando el riesgo subsiste a pesar de las medidas de prevención que puedan establecerse en la organización, aparece lo que se denomina riesgo residual. De la oposición que aparece entre la

naturaleza colectiva y material del riesgo residual y la naturaleza psicológica e individual de la prevención, surge el problema de la ansiedad del trabajo. Contra esa ansiedad, los trabajadores elaboraran defensas particulares, y dependiendo si esas defensas son eficaces o no, tendrán consecuencias menos o más negativas para su salud. (Dejours, 1988)

A partir de lo expuesto por el autor se deja en evidencia que la ansiedad también es una situación que surge como consecuencia de los factores de riesgo y las condiciones de trabajo, y a partir de ella se estructura todo lo relativo al sufrimiento mental de los trabajadores. Que existan defensas que permitan controlar la ansiedad en los trabajadores, es beneficioso para su salud, puesto que si no contaran con ellas, estarían demasiado afectados por la tarea lo que impediría que puedan continuar con ella.

Para González, Espejo y Lloret (1993) la ansiedad representa un término que comprende las interacciones entre el ambiente y el comportamiento cognitivo, fisiológico y motor. La dimensión cognitiva tiene que ver con los pensamientos específicos que ocurren durante el estado de ansiedad, como son el miedo, preocupación, inseguridad que llevan al individuo a un estado de alerta, tensión, generando falta de concentración. La dimensión fisiológica es la constituida por respuestas fisiológicas que alteran el sistema nervioso central y pueden producir palpitations, taquicardia, temblores, sudoración, tensión muscular. La dimensión motora tiene que ver con aquellas respuestas motoras resultado de la actividad fisiológica y cognitivas del miedo y pueden ser directas (gesticulación, reducción de la destreza motora, dificultades de expresión verbal, entre otras) o indirectas (evitación y escape de la ansiedad). A partir de lo propuesto, González et al. (1993) elaboran un cuestionario a través del cual se permitirá medir la ansiedad laboral desde una perspectiva multidimensional.

Retomando a Dejours (1988) se puede establecer que cuando la ansiedad crece, es frecuente que se asista a una descompensación que tiene por consecuencia la detención del trabajo, el reposo forzado, la angustia y la depresión.

3.2.4. Depresión

Siguiendo a Alonso-Fernández (2009) la palabra depresión proviene del latín deprimere, que significa disminuir o hundirse. De esta manera se toma el significado de un hundimiento vital global o parcial. El autor establece que la estructura clínica de

la depresión abarca un conjunto de signos y síntomas que se agrupan en cuatro dimensiones. Una de ellas es el humor depresivo por el cual se entiende la desvalorización propia, la incapacidad para experimentar placer. Otra dimensión tiene que ver con lo que denomina carencia de impulso de acción, por lo que se entiende disminución de la actividad habitual de trabajo. La tercera dimensión es la incomunicación o falta de sintonización interpersonal y espacial, esto es, fallas en la comunicación que dan lugar al retraimiento y la cuarta dimensión la denomina desregulación de los ritmos, entendiendo por ello los trastornos en el sueño, el apetito, entre otros.

Díaz, L. Torres, V. Urrutia, E. Moreno, R. Font, I & Cardona, M (2006) consideran que la depresión forma parte de un fenómeno social, y que en el plano laboral, la inestabilidad, las dificultades, constituyen causas sociales para la aparición del trastorno.

Córdoba, Fuentes y Ruiz (2011) establecen que la depresión es una enfermedad con efectos desfavorables en el lugar de trabajo y ha tenido como consecuencias una disminución de la productividad, absentismo, rotación laboral, entre otras. Y afirman que algunos estudios de revisión han demostrado que las condiciones psicosociales del trabajo, especialmente la alta demanda y el bajo apoyo social, son los principales predictores de aparición de la depresión, al mismo tiempo que diversos estudios han mostrado asociaciones entre factores psicosociales del entorno laboral y los síntomas depresivos. Así mismo se ha explicitado que el estrés laboral, la inseguridad laboral y el poco apoyo social en el lugar de trabajo, pueden precipitar el desarrollo de la depresión.

Lo abordado permite dar cuenta de que los múltiples factores psicosociales de riesgo en el trabajo, que surgen como consecuencia de las condiciones de trabajo, producen impactos en los trabajadores. A partir de ello los sujetos desarrollarán diferentes respuestas que se traducen más comúnmente en la aparición de estrés, Burnout, ansiedad o depresión. Estas respuestas afectarán su salud y desempeño dentro de la organización. Abordar estas cuestiones, que por supuesto no son ajenas a la organización, permiten comprender su importancia y concientizar sobre el riesgo que pueden significar para los trabajadores.

3.3. Salud en el trabajo, un enfoque hacia la promoción de entornos laborales saludables

Comenzaré este último apartado teniendo presente la definición de salud propuesta por la OMS (1946) en OMS (2014) que la concibe como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (p.1).

Esta definición es un buen punto de partida para reflexionar en torno a la relación entre salud y salud en el trabajo, puesto que la definición abordada por la OMS alude a la capacidad de las personas de poder desarrollarse armoniosamente en los aspectos que conforman su vida y siguiendo los planteos de la OIT (2014) esta perspectiva no limita la definición a la ausencia de enfermedad, sino que por el contrario también considera los múltiples ambientes en los que se desarrolla la actividad de los seres humanos, y por consiguiente se destaca el ambiente laboral, en tanto articula el espacio específico en que se desarrollan los procesos de trabajo y las relaciones técnicas, sociales y de gestión en que ellos se encuentran inmersos.

Cuando se habla de salud en el trabajo, se hace referencia a la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, es decir al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo que se constituyen como aspectos primordiales cuando de trabajo decente se trata. Al mismo tiempo, estos aspectos comprenden un componente de la seguridad social la cual es concebida como un derecho humano fundamental.

Raso, Araujo, Tomasina y Sotelo (2008) citan a Greco quien establece:

La salud ocupacional, se encarga de estudiar las condiciones y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y las condiciones extra laborales, por tanto analiza las condiciones reales de trabajo y de su impacto en la salud y en la calidad de vida. (p. 62)

A partir de lo expuesto se puede considerar que la salud ocupacional entonces no se limitará a cuidar las condiciones físicas de los trabajadores, sino que también aborda la cuestión psicológica, esto tiene beneficios en las organizaciones, puesto que contribuye un apoyo al perfeccionamiento del trabajador al mismo tiempo que logra mantener su capacidad de trabajo. Por consiguiente, se puede establecer que cuando se habla de salud ocupacional en definitiva se está haciendo referencia a la integridad del trabajador en su puesto de trabajo, en relación a las tareas a desempeñar y dentro

de un adecuado ambiente psicosocial. De esta manera, la salud ocupacional busca que los trabajadores lleven una vida social y económicamente productiva. (OMS, 2014)

Ahora bien, siguiendo los aportes de Fernández et al. (2009) se establece que expertos en salud ocupacional afirman que los cambios sociales, organizacionales y laborales en los últimos tiempos han llevado a un incremento de enfermedades en los trabajadores, conduciendo de esta manera a evaluar el trabajo como algo cada vez más inseguro e inestable. Esto se debe al aumento de la producción capitalista, la globalización, los avances en materia tecnológica, es decir el accionar del mundo actual. Todo ello incide en los modos de producción y se ve reflejado en el plano laboral. De esta manera, al mismo tiempo que se producen cambios y transformaciones en el mundo laboral, aumenta la preocupación por la salud, motivo por el cual trabajar promover la salud laboral implica trabajar sobre el colectivo del trabajo enfocándose en los múltiples factores que inciden en la organización.

Conclusiones

La cuestión de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y el impacto de éstos en la salud de los trabajadores ha sido y seguirá siendo un tema constantemente discutido y abordado.

Las referencias bibliográficas utilizadas para la realización del presente trabajo, en su mayoría latinoamericana y relativamente actual, han permitido dar cuenta y conocer el amplio espectro disponible al estudiar lo relativo a la psicología de las organizaciones y el trabajo y su relación con la salud.

Con el objetivo de conocer en profundidad cómo y porqué surgen los factores de riesgo en el trabajo que dan lugar a la aparición de enfermedades, es que se ha realizado un primer acercamiento al tema y ello me ha llevado a cuestionarme acerca de los orígenes del trabajo. ¿Cómo era trabajar en épocas anteriores? ¿Tenía el mismo significado que tiene hoy, las mismas formalidades y/o condiciones?

A partir de ello, se realizó un recorrido histórico acerca de las diferentes concepciones de trabajo, y se establece que originariamente el trabajo era visto como un castigo, una actividad que producía sufrimiento. Los cambios y desarrollos en la sociedad traen consigo un importante crecimiento productivo, que hacen poco a poco y a través de largos procesos durante cientos de años, dejar atrás la concepción del trabajo como castigo para comenzar a visualizarlo como fuente de desarrollo productivo. A raíz de ello, se hace necesario sistematizar los procesos de trabajo y nace la organización como modo de implementar una actividad laboral ordenada, es decir “organizada”. El trabajo pasa entonces a cumplir un rol importante dentro de la sociedad en tanto se le atribuye un valor como articulador y desarrollador de la vida humana y como fuente de realización personal. A través de los sentidos y significados del trabajo, se ha intentado comprender que es el trabajo para las personas en nuestros tiempos y el lugar que éste ocupa en su vida cotidiana. ¿Qué significa trabajar? ¿Qué sentido tiene el trabajo? ¿El sentido del trabajo es solo trabajar de lo que nos gusta y percibir un buen salario a cambio de ello, o es mucho más que eso? ¿Cómo incide la organización en la que trabajo en la construcción de sentidos y significados?

El surgimiento de la organización como modo de ordenar los procesos de trabajo a partir del crecimiento productivo, trae consigo la necesidad de establecer objetivos, dividir el trabajo, adjudicar roles para cada uno de los individuos que forman parte de

la organización, y a partir de ello se van estableciendo condiciones de trabajo que rigen la actividad en la organización y configuran el medio ambiente de trabajo para el sujeto. Cuando las condiciones de trabajo se vuelven nocivas, se originan factores de riesgo que producirán impactos en los trabajadores, llegando a afectar su salud. Tras lo abordado se puede establecer que la salud de los trabajadores dentro de su contexto laboral, es consecuencia de esas condiciones y el medio ambiente de trabajo.

En relación a lo abordado sobre la organización y las condiciones y medio ambiente de trabajo, fue que se dispuso a establecer bajo qué circunstancias las condiciones de trabajo se tornan desfavorables, que incidencia tiene la organización, el rol que el trabajador ocupa en la organización, su puesto de trabajo, y por último cuales son los impactos que los factores psicosociales de riesgo pueden tener en los trabajadores, de qué manera los puede afectar, cuales son los impactos más comúnmente expresados.

Como síntesis se consideró importante destacar el papel que cumple la salud laboral en este ámbito, en el entendido que debe cumplir un doble rol, por un lado promover la salud laboral en la organización, y por otro hacer foco en las condiciones y medio ambiente de trabajo con el objetivo de prevenir estos riesgos y evitar que los trabajadores enfermen y eso los lleve entre otras cosas a renunciar o abandonar el trabajo.

Es necesario destacar la importancia de la existencia de áreas dentro de las organizaciones dedicadas a la promoción de la salud y a la prevención de factores de riesgo así como al estudio y análisis de las condiciones de trabajo. Como futuros psicólogos y profesionales de la salud podemos abordar la problemática implementando diversas estrategias. Una de ellas tiene que ver primeramente con proporcionar los elementos correctos para la tarea asignada (que tienen que ver con elementos de seguridad y protección de los trabajadores según sea el puesto que ocupen), esto también se relaciona con asegurarnos de que el establecimiento en el cual se trabaja se encuentre en correctas condiciones, tal como se abordó en el apartado de condiciones y medio ambiente de trabajo (diseño arquitectónico, iluminación, disposición de espacios).

A partir de ello, se deben diseñar puestos de trabajo primeramente que definan un rol a cumplir por el trabajador dentro de la organización, y que ese rol se corresponda con sus posibilidades para poder ejercerlo. También se refiere a evitar los “cargos multifunción” y en su otro extremo los puestos de trabajo deben diseñarse tratando de evitar que las tareas sean monótonas o repetitivas puesto que ello puede ser una

señal rápida de aburrimiento y consecuente agotamiento y puede producir estrés, ansiedad y sentimiento de inutilidad en los trabajadores, llevando a que probablemente busquen otro empleo. Por el contrario, el trabajo debe provocarle al sujeto un sentimiento de utilidad, de pertenencia no solo a la función sino también dentro de la organización. Considero importante lo planteado ya que la estrategia sería poder asegurar una correcta carga de trabajo evitando de esta manera la saturación.

Otros planes de trabajo del psicólogo dentro de la organización tiene que ver con el diseño y la implementación de estrategias de motivación hacia el personal, así como la realización periódica de estudios de clima dentro de la organización que permitan evaluar las condiciones de trabajo. Se debe fomentar la comunicación, la participación y la integración de los trabajadores en la organización, abriendo espacios de intercambio que pueden ser de ayuda para detectar un mal funcionamiento de algún aspecto de la organización.

Otro nivel de atención tienen que ver la aplicación sistemática de cuestionarios que permitan medir niveles de estrés, depresión o ansiedad por ejemplo, y a partir de ello y a partir de un nivel más clínico abordar la cuestión mediante la implementación de diferentes dispositivos como el HVT (Suaya, 2010) que nos permiten trabajar en torno al malestar cuando el mismo ya esté instalado.

La instancia periódica de evaluaciones de desempeño nos puede ser útiles para detectar si existen bajas de rendimiento y a partir de ello indagar sus diferentes causas pudiendo acordar con los trabajadores diversas alternativas.

El desarrollo de carreras y capacitación dentro de las empresas no solo ayuda al mejor funcionamiento de la misma, sino que contribuye al bienestar del trabajador proporcionándole un sentimiento de utilidad para con la empresa, a la vez que promueve el desarrollo de carrera.

Aprovechar los momentos de cambio organizacional puede ser otra alternativa en la medida en que éstos constituyen una oportunidad para reorganizar el trabajo de manera que la calidad de vida laboral y la eficacia organizacional también sean mejoradas; con el objetivo de reducir o incluso eliminar los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo.

Que exista un área dentro de las organizaciones que se encargue de atender estas cuestiones desde una perspectiva tanto a nivel global como individual es muy

importante, y se ha demostrado y se seguirá demostrando constantemente porque es un tema que al día de hoy nos ocupa. Promover la salud laboral y los entornos de trabajo saludables no solo contribuye a la disminución de los factores de riesgo, sino que ayudará al bienestar de todo el personal que forma parte de la organización, proporcionando de esta manera un verdadero sentido del trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Alonso-Fernández, F. (2009). Las cuatro dimensiones del enfermo depresivo. *Salud Mental*, 32(6), 443-445. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v32n6/v32n6a1.pdf>
- Antunes, R. (2000). La Centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 25(6), 83-97. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202505>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- Barba, E., Fernandez, M., Morales, N., Rodriguez, A., Manzotti, A., Bueno, C., y Giordano, S. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Bendassolli, P., y Guedes, S. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en psicología latinoamericana*. 32(1), 131-147. Doi: dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.09
- Caraballo, M. (2013). Análisis comparativo conceptual sobre organizaciones. En *Evaluación de la gestión administrativa, financiera y comercial de las cooperativas asociadas a Confecoop Caribe*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1314/1314.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). Interacción entre personas y organizaciones. En *Administración de Recursos Humanos*. (5º ed.) Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Córdoba, J., Fuentes, A., y Ruiz, C. (2011). Revisión bibliográfica sobre características socio demográficas y repercusiones de la depresión en el trabajador. *Med Segur Trab*, 57(223), 174-187. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/revision.pdf>

- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64719284015>
- De la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza Toledo y JC. Neffa (Eds.), *El futuro del trabajo – El trabajo del futuro* (pp. 11-31). Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>
- Dejours, D. (1988). *Trabajo y desgaste mental. Ensayo de Psicopatología del trabajo*. Lima: Flora Tristán.
- Díaz, L. Torres, V. Urrutia, E. Moreno, R. Font, I y Cardona, M. (2006). Factores psicosociales de la depresión. *Rev Cubana Med Milit*, 35(3) 1-7. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v35n3/mil09306.pdf>
- Gallegos, L. y Hurtado, M. (2003). Psicología de la salud, ansiedad y trabajo bajo presión. *RAP* 1(2), 13-24. Recuperado de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v1n2/v1n2a03.pdf>
- Gil Monte, P., y Peiro, JM. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*. 15(2), 261-268. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16715210>
- Gil Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública* 83(2), 169-173. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública*, 29(2), 237-41. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf>
- González, V., Espejo, B., y Lloret, S. (1993). El cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L). Resultados preliminares. *Psicológica*, 14, 123-136. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/39125/030705.pdf?sequence=1>
- Kalimo, R., El-Batawi, M., y Cooper, C. (Comps.) (2000). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.

- Kubo, S., y Gouvea, M. (2011) Análise de fatores asociados ao significado do trabalho. *Rev. Adm. (São Paulo)* 47(4), 540-554. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v47n4/a03v47n4.pdf>
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? *Oficina Internacional del Trabajo [Sitio web]*. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang—es/index.htm
- Martin-Quirós, M^o y Zarco Martin, V. (2009). *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los Recursos Humanos: Un área abierta a la reflexión*. Madrid: Pirámide.
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid: Díaz y De los Santos.
- Moreno, L., García, J., Díaz, M., y Ramiro, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé*, 4(1), 19-42. Recuperado de <http://www.fesprosa.com.ar/portal/wp-content/uploads/2014/08/evaluac-riesgos-psicosoc.pdf>
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e integración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE - Revista de Administração de Empresas*. 41(3), 8-19. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>
- Morín, E., Tonelli, MJ., y Vieira, A. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*; 19(1), Edição Especial, 47-56. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea08.pdf>
- Neffa, J. (2002). *¿Qué son las Condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta desde una perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires, Humanitas.

- Nieto, H. (1999). Salud Laboral. En Vicente E. Mazzáfero. *Medicina y Salud Pública*. Buenos Aires: EUDEBA. Recuperado de http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelos de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2014). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. En *Documentos básicos*. 48, 1-21. Recuperado de <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. *Rev. CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetElTrabajoYLosFactoresDeRiesgoPsicosocialesQueSonYC-3677224%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetElTrabajoYLosFactoresDeRiesgoPsicosocialesQueSonYC-3677224%20(2).pdf)
- Peiró, J.M., y Gil Monte, P. (1999). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España Departamento de Psicobiología y Psicología Social. Facultat de Psicologia (Universitat de Valencia). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 16(2) 135-149. Recuperado de: http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2000_RPTO_No_rmas.pdf
- Peiró, J.M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18-38. Recuperado de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_IN_SHT/2001/13/seccionTecTextComp12.pdf
- Peiró, J.M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol.* 3(2), 179-186. Recuperado de <http://www.redalyc.org:9081/home.oa?cid=216206>
- Peiró, JM., y Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis S.A.

- Raso, J., Araujo, A., Tomasina, F., y Sotelo, A. (2008). *Impacto de las transformaciones del mundo del trabajo en la vida cotidiana de la sociedad uruguaya actual, en lo social, la salud, lo jurídico y lo simbólico*. Montevideo: Universidad de la República.
- Raso, J., Araujo, A., Tomasina, F., y Sotelo, A. (2009). *Condiciones laborales y organización del trabajo*. Montevideo: Universidad de la República.
- Real Academia Española, (2014). *Diccionario de la lengua española*. (23a.ed.)
Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28&o=h>
- Rodríguez, A., Zarco, V., y González, J. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, M (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3) 127-141.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>
- Schvarstein, L. (2002). *Psicología social de las organizaciones: Nuevos aportes*. (2a.ed.). Buenos Aires. Ed. Paidós.
- Segurado, A., y Argullo, E. (2002). Calidad de vida laboral, hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(1) 828-836.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Suaya, D. (2010). *Historia Vital del Trabajo: Herramienta de atención de salud colectiva*. Buenos Aires, Argentina: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas.
- Vega, M. (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": definición y proceso de generación*. Centro nacional de condiciones de trabajo, España.
Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf